ACUERDO DE ADHESIÓN DE LA EMPRESA «BLUE SAHARA, SOCIEDAD LIMITADA» AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PESCADOS P.C.S., SOCIEDAD LIMITADA»

Primero.—Adherirse al Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada» publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 27 de agosto de 1998, número 205, página 29345 y siguientes, así como a la corrección de errores publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de enero de 1999, página 801, para regular las relaciones laborales y salariales de todos los trabajadores de la entidad mercantil «Blue Sahara, Sociedad Limitada», siendo el único centro de trabajo que posee la empresa el ubicado en la localidad de Picasent (Valencia), con las siguientes particularidades:

I. *Vigencia*

Ámbito temporal: El Convenio Colectivo entrará en vigor a la fecha del día de hoy, es decir, convenida la adhesión por las partes intervinientes.

El período de vigencia lo será hasta el 31 de diciembre de 1999, como así estipula el artículo 4.º del Convenio «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada».

Denuncia del Convenio y plazo de preaviso: A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85, apartado 2, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan en cuanto a las condiciones y formas de denuncia del presente Convenio, someterse a lo previsto en el artículo 89 del citado Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose como fecha última de preaviso para dicha denuncia la del día 30 de octubre de 1999.

Consecuentemente a lo expuesto, lo antes convenido es lo consignado en el artículo 4.º del Convenio de la empresa «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada».

II. *Comisión Paritaria*

Se da íntegramente por reproducido el artículo 5.º del Convenio Colectivo de la empresa «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada» a los efectos de constituir la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Segundo.—Lo convenido en el presente documento lo es por unanimidad de todos los comparecientes y tiene su apoyatura legal en lo dispuesto en el artículo 92.1 del Real Decreto-ley 1/1995, de 24 de marzo, facultando los comparecientes en este acto al Letrado don Pedro Carceller Roda, para que solicite el registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del presente documento de adhesión al Convenio Colectivo de la empresa «Pescados P.C.S., Sociedad Limitada», con las particularidades antes expuestas y que servirá para regular las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa «Blue Sahara, Sociedad Limitada».

15834 *RESOLUCIÓN de 2 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fondo de Promoción de Empleo, Sector Construcción Naval.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fondo de Promoción de Empleo, Sector Construcción Naval (código de Convenio número 9006181), que fue suscrito con fecha 3 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1999 DEL FONDO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN NAVAL

PREÁMBULO

El Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval fue creado en un principio como entidad de gestión de empleo, entre otras misiones que le fueron encomendadas, es decir, con el fin de recolocar a los productores acogidos a dicho Fondo de Promoción de Empleo, es por lo que en este Convenio se hace una «declaración de principios», en la que la Dirección del Fondo de Promoción de Empleo se compromete, con la colaboración de la parte social, a cooperar con el personal de plantilla que pudiese resultar excedente, para facilitar su reinserción laboral en un nuevo puesto de trabajo.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en las oficinas centrales, oficinas territoriales, oficinas delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan a todo el personal, a excepción de:

Director técnico.

Directores y Subdirectores de Área.

Delegados, Directores territoriales, Secretario del Consejo y Secretario general.

Profesorado.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio está comprendida entre el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 1999.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 5. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. *Ingresos.*

La Dirección comunicará a los representantes legales de los trabajadores, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo 3: Dos meses.

Grupo 4: Un mes.

Grupos 5 y 6: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por esos días de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio período de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la da avisar con la antelación debida.

La empresa entregará el recibo finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de hacer las consultas oportunas.

Artículo 8. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo 3: Seis meses.
Grupo 4: Tres meses.
Grupos 5 y 6: Quince días.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecta al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva del trabajo.

Artículo 9. *Salidas, viajes y dietas.*

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamiento a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa, devengarán una dieta mínima de acuerdo con las normas internas de:

Dieta completa: 7.475 pesetas.
Distribución diaria:

Comida: 3.415 pesetas.
Cena: 2.885 pesetas.
Otros: 1.175 pesetas.

Transporte ajeno:

Coche alquiler: Tarifa B.
Avión: Clase turista.
Tren: Primera clase o coche cama.

Transporte propio: El máximo que esté exento por Hacienda en cada Comunidad Autónoma por kilómetro recorrido.

Alojamiento:

Categoría hoteles: Tres estrellas.
Conversión alternativa: 3.425 pesetas.

Artículo 10. *Becas.*

Las solicitudes de ayudas económicas para la realización de cursos deberán ser tramitadas a través de la Comisión de Becas.

La aprobación de las ayudas corresponde a la Comisión Paritaria, que fijará, en función del importe y tipo de curso el tanto por ciento a conceder. En caso de desacuerdo resolverá el Director técnico con informe razonado a la Comisión Paritaria.

Tipo de ayuda:

Orientadas a los casos que suponen adquisición de especialidades o conocimientos complementados susceptibles de utilización en la realización de su función en el Fondo de Promoción de Empleo, con un tope máximo de un 75 por 100.

El total de las ayudas concedidas no podrá ser superior al 1 por 100 de la masa salarial del personal de gestión para cada unidad operativa.

Las personas que reciban las ayudas quedan obligadas a justificar la asistencia a los cursos y a un aprovechamiento adecuado de los mismos, para lo cual aportarán los correspondientes justificantes a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará constituida en las oficinas centrales por dos representantes de la Dirección y dos Delegados de personal. En las unidades operativas las constituirá un representante de la empresa nominado por el responsable territorial y un Delegado de personal.

Criterios generales para la concesión de becas:

1. No concesión de becas en horas que coincidan con horario de trabajo.
2. El límite máximo de concesión será el 75 por 100 del coste del curso.
3. No se concederá beca a los trabajadores que habiendo disfrutado de ésta en años anteriores no han justificado su aprovechamiento. Se justificará mediante la presentación de certificado o, en defecto, título obtenido. En el caso de estudios universitarios o similares deberán justificar el aprobado de, al menos, del 50 por 100 de las asignaturas. La Comisión, cuando concurran circunstancias excepcionales que justifiquen el no aprovechamiento, podrá valorarlo o conceder la beca que considere oportuna.
4. En ningún caso, el máximo a conceder por beca será superior a 165.000 pesetas.
5. El pago se realizará de la siguiente forma:

a) Cuando los pagos sean con recibos fraccionados se abonará el porcentaje determinado en cada caso a la presentación de recibo.
b) Cuando los pagos sean por una sola vez se abonará la cantidad concedida por los siguientes conceptos: 50 por 100 como cantidad no recuperable y el otro 50 por 100 como anticipo que podrá ser recuperado mediante descuento en salario en los casos que no se finalice el curso o cause baja en el Fondo de Promoción de Empleo de forma voluntaria o por despido improcedente.

6. La Comisión solicitará toda la información que crea necesaria, bien documental o personal, pudiendo reunirse con los posibles becados con el fin de determinar más justamente la concesión de la beca.
7. La Comisión podrá fraccionar la concesión de la beca cuando la que se solicita tenga duración más larga de lo normal (un curso escolar) o el coste sea muy superior al tope máximo para un año.
8. Al término del año se podrán revisar las becas concedidas en función del saldo disponible del presupuesto, y pudiendo llegar al máximo de concesión de 260.000 pesetas para aquellas becas que no hubiesen alcanzado el 75 por 100.

Artículo 11. *Jornada.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para 1999 una jornada de mil seiscientas cincuenta horas.

Artículo 12. *Calendario laboral.*

Se adjuntarán como anexo a este Convenio los calendarios de cada centro de trabajo; éstos se acordarán en cada centro en función de sus características y necesidades.

Los calendarios de 1999 se adjuntarán en este Convenio en los dos primeros meses a partir de la firma del mismo.

Artículo 13. *Horario.*

El horario de la jornada diaria y calendario será fijado de mutuo acuerdo entre los responsables de cada Delegación y/o centros de trabajo y los representantes de los trabajadores de los mismos.

Existirá media hora de flexibilidad en la entrada a partir de la hora de referencia en cada centro de trabajo.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se pagarán con un incremento de 75 por 100 sobre el salario que corresponde a las ordinarias.

Las realizadas en sábados, domingos o festivos se pagarán con un recargo del 150 por 100 sobre el salario de la jornada ordinaria.

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar entre cobrarlas con los recargos establecidos o que les compense con un tiempo de descanso retribuido en la misma proporción.

El momento de utilización de este tiempo de descanso será de mutuo acuerdo entre las partes, siguiendo los procesos internos de solicitud.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir a reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente: Ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: Mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquéllas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones o departamentos. En función de esta información y de los criterios anteriormente indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Las vacaciones de verano podrán disfrutarse entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive, si bien el período ordinario normalizado será el mes de agosto, concretándose en veintidós días laborables.

El trabajador podrá dejar cinco días de vacaciones para ser disfrutados cuando, de acuerdo con su Jefe inmediato así lo consideren y siempre que razones de servicio no lo impidan.

Turno de vacaciones:

Los turnos de vacaciones serán fijados por los responsables de cada Delegación/centro de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores de los mismos.

Las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de trabajo. En consecuencia, el trabajador que se encuentre en situación de IT, al inicio o caiga de baja durante el transcurso de las vacaciones pactadas en calendario laboral, deberá disfrutar las mismas una vez se encuentre en situación de alta y, en todo caso, antes de finalizar el año en curso.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a una parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados.

Artículo 16. *Permisos y licencias.*

a) Licencias retribuidas: Son los permisos que están motivados por un hecho concreto que da el derecho a su disfrute y se concreta en un número de días determinado:

1. Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales. Esta licencia la disfrutará el trabajador de una sola vez en los días que él elija, siempre y cuando dicho período incluya la fecha del matrimonio.
2. Por nacimiento o adopción de hijo: Tres días laborables.
3. Por enfermedad grave del cónyuge o persona que conviva con el trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: Tres días laborables.
4. Por muerte de cónyuge o hijos: Cinco días laborables.
5. Por muerte de padres, hermanos, nietos y abuelos: Tres días laborables.
6. Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: Un día natural.

En los casos contemplados en los apartados 2, 3, 4, 5 y 6, los plazos anteriormente señalados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento fuera de la provincia o a distancias superiores de 100 kilómetros.

Para el disfrute de la licencia de los apartados 3, 5 y 6 se entienden incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

7. Por traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.
8. Asistencia a consulta médica: Se dispondrá del tiempo necesario y se deberá adjuntar a la comunicación el justificante médico correspondiente.
9. Asistencia a preparación al parto: Se dispondrá del tiempo necesario y se deberá adjuntar a la comunicación el justificante correspondiente.
10. Para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal, se dispondrá del tiempo indispensable, presentando el justificante correspondiente.
11. Exámenes: Se dispondrá del tiempo necesario; se deberá comunicar previamente y será necesario la presentación del justificante correspondiente.
12. Por maternidad: Ampliación de una semana a continuación del período legal de suspensión del contrato previsto por Ley por esta causa.
13. Lactancia: Los trabajadores afectados por el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán disfrutar de una hora o dos medias horas al día a su elección, previa comunicación a la empresa.

En estos casos, la comunicación por parte de los trabajadores al Departamento de Personal se entiende suficiente. En los casos 1, 6, 7, 9, 11 y 12 la comunicación debe hacerse previamente y con tiempo suficiente en los demás, debido a su condición de imprevistos, la comunicación será lo más inmediata posible al hecho.

b) Licencias no retribuidas: Se podrá conceder permiso a los trabajadores que lo soliciten por necesidades extraordinarias no comprendidas en el apartado a).

Estos permisos se podrán conceder sin retribución o recuperando el tiempo no trabajado.

La solicitud deberá ir dirigida al Departamento de Personal, con el visto bueno del Delegado territorial o, en su ausencia, el del mando o Jefe inmediato, indicando el motivo, y, en caso de querer recuperar este tiempo, propondrá el sistema de recuperación. El permiso se concederá o denegará atendiendo a las necesidades de trabajo y política de personal correspondientes.

Estos tiempos deberán ser recuperados:

a) En la medida de lo posible, dentro de la misma semana.

b) Caso de que no sea posible la recuperación en la semana, el mando o Jefe inmediato con el Jefe de personal y el trabajador podrán acordar otras formas.

Artículo 17. *Excedencias.*

Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de un año y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Ese derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su grupo profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 18. *Incremento salarial.*

El incremento salarial para 1999 será del 2,8 por 100 sobre tablas salariales del año 1998.

Las tablas salariales para 1999 se adjuntarán a este Convenio como anexo 1.

Los atrasos salariales que correspondan por ajuste a este Convenio para el año 1999 se abonarán dentro del período de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 19. *Cláusula de revisión salarial.*

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara desde el 31 de diciembre de 1998 al 31 de diciembre de 1999 un incremento superior al 1,8 por 100, la empresa abonará en el primer trimestre del año 2000 dicho incremento, una vez que se constate dicha circunstancia.

Artículo 20. *Complemento por consecución de objetivos.*

Además del incremento salarial indicado anteriormente, se abonará un complemento no consolidable en salarios en función de la realización alcanzada, compuesto por:

a) Una parte de distribución proporcional sobre los salarios Convenio de 1998.

b) Otra parte de distribución lineal sobre la masa de los salarios Convenio de 1998.

Distribuido según se especifica en el anexo 2 para el año 1999.

Los incrementos que puedan derivarse de este artículo se abonarán en el primer trimestre del año 2000.

Artículo 21. *Pagas extras.*

Con carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán dos pagas extraordinarias al año, de verano y Navidad, en cuantía cada una de ellas de, al menos, treinta días del salario correspondiente al grupo y escalón profesional incluidos todos los conceptos retributivos.

Estas pagas extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen; así la paga de verano se computará del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

Estas pagas serán abonadas con los salarios de los meses de junio y noviembre.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Todos los trabajadores que presten servicios durante dicho período de tiempo, salvo que el salario se halle establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza tendrá una retribución específica consistente en el abono de un plus cifrado como mínimo en el 35 por 100 del salario correspondiente a su grupo y escalón profesional.

La percepción de dicho plus se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho período menos de cuatro horas, el plus se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.

2. Si el tiempo trabajado durante el período nocturno excede de cuatro horas se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida a no en tal período.

Artículo 23. *Incapacidad temporal y maternidad.*

En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional, descanso por maternidad o accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social o mutua patronal correspondiente, el Fondo de Promoción de Empleo completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones (100 por 100) de su salario real neto, durante el período de permanencia en estado de incapacidad temporal, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 24. *Seguro de vida.*

Se acuerda crear un seguro colectivo de vida para los trabajadores, cuyo importe es:

	Pesetas
Muerte natural	2.000.000
Invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad común	2.000.000
Muerte por accidente	3.500.000
Invalidez absoluta y permanente por accidente	3.500.000
Muerte por accidente de circulación	4.500.000

Artículo 25. *Reconocimiento médico.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, a cargo de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, siendo considerado el tiempo que se dedique a tales reconocimientos como horas de trabajo efectivo.

Artículo 26. *Organigramas.*

La empresa entregará los organigramas de la misma a los Delegados de personal o miembros de Comités de Empresa, en las siguientes fechas:

1. Al mes de la firma del Convenio.
2. Cada seis meses.
3. Si sufriera una variación el organigrama durante el período semestral.

Todos los organigramas deberán ser entregados con sello y firma de la empresa.

Artículo 27. *Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.*

Se creará una Comisión Paritaria para:

El control y seguimiento de los objetivos de facturación.

Análisis de la política de empleo y formación interna.

Regular en el plazo máximo de un año la situación contractual del profesorado.

Definir en el plazo máximo de un año los grupos profesionales.

Y, en general, la vigilancia de lo pactado en este Convenio.

Esta Comisión se mantendrá hasta la firma del Convenio próximo. Estará compuesta:

En representación de la parte social, por el Comité Intercentros.

En representación de la empresa, los que determine la Dirección del Fondo de Promoción de Empleo.

La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses, de manera ordinaria y con carácter extraordinario, siempre que de mutuo acuerdo lo consideren necesario.

La empresa abonará todos los gastos originados por el cumplimiento de las funciones anteriormente mencionadas.

Artículo 28. *Contratación indefinida.*

Cuando a la finalización del plazo máximo de la vigencia de contratos laborales de carácter temporal, el puesto desempeñado no sea amortizable, se le hará a la persona que la ocupaba, contrato de carácter indefinido.

En todo caso se procurará que en los cambios que se produzcan en la organización, de acuerdo a la natural evolución de las tareas del Fondo de Promoción de Empleo, se mantenga la máxima estabilidad posible en el empleo del actual personal de gestión, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones:

a) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos provinciales, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales Convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los Delegados de personal, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido, siendo su cómputo anual y concretándose en veinte horas mensuales.

c) Se creará un Comité Intercentros para:

El control y seguimiento de los objetivos de facturación.

Análisis de la política de empleo y formación interna.

Regular en el plazo máximo de un año la situación contractual del profesorado.

Definir en el plazo máximo de un año los grupos profesionales.

Y, en general, la vigilancia de lo pactado en este Convenio.

Este Comité Intercentros se mantendrá hasta la firma de Convenio próximo, y estará compuesto por dos representantes de los trabajadores de cada Delegación, a excepción de la Zona Centro, que será uno de la Delegación y uno de oficinas centrales.

d) Se creará en las Delegaciones o Comunidades Autónomas donde haya diferentes centros de trabajo con representación social una Comisión Permanente, que se podrá reunir para coordinarse entre los diferentes centros.

e) El Fondo de Promoción de Empleo financiará las reuniones, así como todos los gastos originados para la preparación, negociación y seguimiento del Convenio.

f) Las reuniones de los representantes de los trabajadores con los representantes del Fondo de Promoción de Empleo, no se computarán horas sindicales, así como las reuniones de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo, negociación del Convenio Colectivo y reuniones de coordinación previas correspondientes.

Artículo 30. *Puestos de libre designación.*

Se consideran puestos de libre designación los de Directores y Subdirectores de área, Administradores, Delegados y Directores territoriales, mandos, y otros puestos especiales, y que por su naturaleza o contenido requieran esta calificación a juicio de la Dirección, de mutuo acuerdo con los Delegados de personal.

Los trabajadores que ocupen estos puestos no estarán sujetos a los criterios de jornada, horario y calendario del presente Convenio; en estos casos, la regulación se establecerá por mutuo acuerdo entre los afectados y la Dirección de la empresa, habida cuenta que por la naturaleza de sus funciones requiere una especial dedicación.

Artículo 31. *Complemento de antigüedad.*

Se devengará por quinquenios vencidos, todo trabajador que cumpla quinquenios comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

El número de quinquenios que pueda acumular cada trabajador es ilimitado.

La cuantía del quinquenio para cada trabajador se establece en un 5 por 100 sobre el salario Convenio de acuerdo con el grupo y escalón, según la tabla salarial anexa.

Artículo 32. *Formación continuada.*

La Comisión Paritaria de Formación Interna, integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, será el órgano de participación de los trabajadores en la elaboración y seguimiento de los planes anuales de formación interna, así como para la solicitud de las ayudas oficiales que puedan corresponder para su desarrollo.

Los planes de formación interna se elaborarán en base a las necesidades existentes en cada centro de trabajo. La evaluación de estas necesidades será realizada por los responsables de los centros y consensuada con los representantes de los trabajadores de los mismos.

En esta evaluación de necesidades se identificarán aquellas acciones formativas que resulten imprescindibles para poder desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo. Estas acciones formativas se someterán a la aprobación de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo como «acciones formativas imprescindibles para el desempeño del puesto de trabajo».

El tiempo necesario para llevar a cabo las acciones formativas como criterio general será un 50 por 100 aportado por la empresa y un 50 por 100 por el trabajador, a excepción de aquellas sesiones formativas que la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo haya definido como imprescindibles para el desempeño del puesto de trabajo, en cuyo caso el 100 por 100 del tiempo será a cargo de la empresa.

El coste derivado de las acciones formativas contenidas en el plan de formación interna será íntegramente asumido por la empresa.

Artículo 33. *Cláusula final.*

En todo lo no regulado expresamente en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que se asume como norma complementada para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen y obligan a incorporar al texto del Convenio aquellos acuerdos totales o parciales que convengan las representaciones de CONFEMETAL, UGT, CC.OO. en las reuniones que se están celebrando en Madrid sobre coordinación de la negociación colectiva en el sector del metal a nivel nacional.

ANEXO 1

Tablas salariales 1999

(Incremento 2,8 por 100 sobre salarios 1998, ajustado múltiplo de 14)

Grupo profesional	Escalón	Salario Convenio anual – Pesetas	Salario Convenio mensual – Pesetas	Antigüedad quinquenios/mes – Pesetas
Grupo 3. Mandos	3A	7.045.458	503.247	25.162
	3B	6.489.252	463.518	23.176
	3C	5.933.004	423.786	21.189
	3D	5.398.442	385.603	19.280
	3E	4.913.286	350.949	17.547
	3F	4.473.924	319.566	15.978
Grupo 4. Técnicos	4A	4.635.204	331.086	16.554
	4B	4.312.896	308.064	15.403
	4C	4.004.812	286.058	14.303
	4D	3.708.124	264.866	13.243
	4E	3.448.592	246.328	12.316
	4F	3.173.296	226.664	11.333
	4G	2.927.876	209.134	10.457
Grupo 5. Administrativos	5A	3.253.894	232.421	11.621
	5B	3.012.856	215.204	10.760
	5C	2.799.650	199.975	9.999
	5D	2.568.608	183.472	9.174
	5E	2.356.536	168.324	8.416
Grupo 6. Personal de apoyo	6A	2.595.712	185.408	9.270
	6B	2.400.972	171.498	8.575
	6C	2.223.942	158.853	7.943
	6D	2.058.014	147.001	7.350
	6E	1.882.132	134.438	6.722

ANEXO 2

Acuerdo económico del Convenio Colectivo de 1999

Política de retribuciones:

1.º Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, más el 1 por 100.

2.º Variable con participación general en función de los resultados.

Realización global 1999	Incremento consolidable – Porcentaje	Revisión IPC	Incremento no consolidable	
			Lineal – Porcentaje	Proporcional – Porcentaje
Hasta 8.150.000 pesetas	IPC + 1 = 2,8	Sí	0	0
Entre 9.151.000 y 8.425.000 pesetas	IPC + 1 = 2,8	Sí	1,20	0,80
Entre 8.426.000 y 8.700.000 pesetas	IPC + 1 = 2,8	Sí	2,10	1,40
Entre 8.701.000 y 9.000.000 de pesetas	IPC + 1 = 2,8	Sí	2,76	1,84
Más de 9.000.000 de pesetas	IPC + 1 = 2,8	Sí	3,12	2,08