



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXL

MARTES 25 DE JULIO DE 2000

NÚMERO 177

FASCÍCULO SEGUNDO

14119 *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2000, de la Dirección General del Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9010882), que fue suscrito con fecha 15 de septiembre de 1999, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, 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, 4 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GRENCO IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**Normas generales****Artículo 1. *Ámbito de aplicación.***

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo de Grenco Ibérica en España, estos son: Vigo, A Coruña, Madrid, Barcelona, Huelva y Las Palmas. Y obliga tanto a Grenco Ibérica como a los empleados que forman parte de la plantilla de dicho centros de trabajo antes de su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. *Vigencia.*

La vigencia de este convenio se iniciará a partir del día de la firma y finalizará el día 31 de diciembre de 1999.

El presente convenio se considerará prorrogado tácitamente por periodos anuales, a menos que por cualquiera de las partes se denuncie con antelación de tres meses, como mínimo a la fecha de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. *Absorción y compensación.*

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente con carácter individual.

Artículo 4. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por La Mesa Negociadora y por la Dirección de la empresa, que se reunirá a iniciativa de cualquiera de las partes.

Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a la jornada actual en horas efectivas en cómputo anual como máximo para el año 1999, mil setecientas ochenta horas efectivas. Las horas sobrantes, se disfrutarán previo acuerdo entre trabajador y Empresa.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes.

Los horarios de trabajo en los distintos centros y departamentos que integran la empresa, se hará de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresa.

La jornada de verano en las oficinas de Vigo, Madrid y Las Palmas para 1999 comenzará el 1 de junio y finalizará el 30 de septiembre. Con horario de siete treinta a catorce treinta. Asimismo, la Delegación de Huelva tendrá jornada de verano, siendo su horario de siete a catorce treinta del 1 de junio al 30 de septiembre de 1999.

Las jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre tendrán para todos los centros, salvo Barcelona, la consideración de festivos durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 6. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán de vacaciones anuales retribuidas, veintidós días laborales ininterrumpidos (o acuerdo entre empresa y trabajador).

El calendario de vacaciones se fijará en cada departamento, con dos meses de antelación, de común acuerdo con los Representantes legales de los trabajadores. Dicho calendario estará elaborado antes del 15 de abril de cada año.

Todo el personal antes o durante el periodo de vacaciones, esté en situación de incapacidad temporal o baja por accidente, tendrá derecho al disfrute de las mismas o de la parte pendiente, siempre que causa alta antes del término del año natural. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y no se podrán disfrutar en el año siguiente.

Artículo 7. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos, con derecho a remuneración durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos, hijos políticos y hermanos políticos.
- d) Cinco días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y padres políticos.
- e) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y primos, el día del sepelio.
- f) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas.
- g) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo. En los demás casos (por ejemplo medicina general) hasta el límite de veintidós horas al año.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o por voluntad propia, podrá sustituirse este derecho por una hora de reducción en la jornada normal.

En caso de trabajar ambos cónyuges, este derecho, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

- i) Un día por traslado del domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una Norma legal o convencional, un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, nietos y hermanos.
- l) En los supuestos c) y f) si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de la Provincia, se le concederán dos días naturales más.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación la empresa deberá conceder un permiso «sin retribuir» hasta un periodo de un mes por razón de desplazamiento en caso de enfermedad grave de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 8. *Capacidad disminuida.*

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

Artículo 9. *Incapacidad temporal.*

Por la prestación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera la causa, será abonado el «cien por cien» del salario desde el primer día de baja.

Artículo 10. *Excedencias.*

Los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este 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 periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Podrán asimismo, tener la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical superior a la empresa (comarcal-provincial, etc.), mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46) y Ordenanza Laboral Siderometalúrgica

(artículo 61) (derogada), invocándose en cada caso la norma más beneficiosa entre dichas disposiciones.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada en la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La incorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada por los trabajadores con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del escrito.

Notificada la incorporación en las condiciones indicadas, será admitido el trabajador en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

Artículo 11. *Premio de antigüedad.*

Todo trabajador a los veinticinco años de antigüedad en la empresa, percibirá una paga única, consistente en una mensualidad, y un obsequio.

Y todo trabajador a los doce años y medio percibirá una paga única de media mensualidad, y un obsequio.

Artículo 12. *Pago de nóminas.*

El pago de nóminas se realizará de forma mensual. No obstante, el personal podrá solicitar con la debida antelación anticipos a cuenta de sus haberes devengados.

En cuanto a la forma de pago, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Para todo el personal, se consideran las mensualidades de treinta días.

Artículo 13. *Prendas de trabajo.*

La empresa dotará a su personal de las adecuadas prendas de trabajo.

El personal de montaje y taller percibirá dos buzos cada año, y si fuera necesario, previa justificación, le será proporcionado un tercero. Los indicados dos buzos mínimos, serán entregados de una sola vez, dentro de los dos primeros meses de cada año natural.

En relación con el calzado, la empresa dotará al trabajador de un par de botas de seguridad como mínimo, que le protejan de los riesgos que su actividad puede provocar, y siempre que tal actividad requiera prendas de protección.

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas y siempre que por su trabajo tenga que utilizar protección visual, la empresa tendrá que proporcionarle unas gafas de protección graduadas.

Artículo 14. *Salud laboral.*

La empresa y los representantes de los trabajadores que suscriben este acuerdo, desarrollarán las acciones y medidas de seguridad y salud laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vean afectadas por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas, deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

La empresa deberá dotarse de un Plan de Prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Las Centrales Sindicales con representación legal en los centros de trabajo y la empresa participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Los trabajadores, tienen derecho a participar en las materias relativas a la prevención de riesgos a través de sus representantes y de los órganos de representación especializados.

Los Delegados de Seguridad y Salud laboral son los órganos de representación de los trabajadores especializados en materia de prevención de riesgos.

Los Delegados de Seguridad y Salud serán designados por los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cada centro de trabajo de acuerdo con el siguiente baremo.

Centros de trabajo hasta 100 trabajadores: Uno.

De 101 a 500 trabajadores: Dos.

A los Delegados de Seguridad y Salud les será de aplicación lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a garantías.

Para el desempeño de sus funciones, los Delegados de Seguridad y Salud Laboral dispondrán del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada, de acuerdo a la escala siguiente:

Centro de trabajo hasta 30 trabajadores: Diez horas.

De 31 a 150 trabajadores: Quince horas.

De 151 a 250 trabajadores: Veinte horas.

Artículo 15. *Reconocimiento médico.*

La empresa solicitará de mutuas patronales la realización por los mismos de una revisión médica para todos los trabajadores, como mínimo una vez al año, y todos aquellos trabajadores cuyo trabajo o profesión habitual se desarrolle plena y exclusivamente y durante más de cuatro horas diarias de su jornada laboral ante una pantalla de ordenador, tendrán derecho cada seis meses a que se les efectúe una revisión médica.

El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa. El reconocimiento consistirá como mínimo en:

Audiometría.

Control de vista.

Análisis de sangre.

Análisis de orina.

Espirometría.

Exploración clínica.

A partir de los cuarenta y cinco años, un electrocardiograma.

Artículo 16. *Festivos.*

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, se observarán en el centro de trabajo, las fiestas establecidas en el calendario laboral vigente en cada localidad.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

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. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados anteriormente, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En las horas extraordinarias solo se podrán realizar un máximo de ochenta horas por trabajador al año.

Se complementa el artículo de horas extraordinarias con el anexo adjunto, referente a importe de las mismas.

Artículo 18. *Antigüedad.*

Los quinquenios que se tengan reconocidos y los que se reconozcan en el futuro, serán retribuidos según tabla salarial adjunta. Serán devengados en el mes correspondiente al cumplimiento del mismo.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa. Se computará a efectos de antigüedad el tiempo prestado dentro de la empresa a título de trabajo en prácticas y para la formación, siempre que al término de uno u otro tipo de contratos el trabajador continuase en la empresa.

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio, percibirá las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y Navidad en la cuantía, cada una de ellas, de treinta días de salario base más antigüedad, más retribución voluntaria y 16.385 pesetas.

Estas gratificaciones serán abonadas completas a todos los trabajadores que hayan estado en situación de IT en el semestre anterior.

Artículo 20. Gastos mínimos de locomoción.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá «por mensualidad» y en concepto de gasto de locomoción, la cantidad de 12.982 pesetas los doce meses del año. Barcelona lo percibirá en concepto de asistencia.

Artículo 21. Pluriempleo.

La empresa no podrá contratar, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial.

Artículo 22. Plus de Jefe de Equipo.

Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales, o de oficio que efectuando trabajo manual asigne el control de trabajo a un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a cinco.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base mensual de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro de factor mando, en la valoración de puesto de trabajo. Este plus se cobrará proporcionalmente al período de tiempo que ejerza el trabajador como tal.

Artículo 23. Plus por trabajos especiales.

Los puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad, dan derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o calificación del trabajo como tóxico o peligroso se hará por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

En caso de desacuerdo, decidirá el órgano jurisdiccional social.

La expresada bonificación se establece así:

Cuando se establece un solo supuesto: 50 pesetas/hora

Dos supuestos: 75 pesetas/hora

En la actualidad la empresa lo está incluyendo en el salario bruto.

Artículo 24. Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

La empresa y trabajadores podrán pactar previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los sesenta y cuatro años, al 100 por 100 de los derechos pasivos, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/1984, de 2 de agosto, y Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo la empresa cubrir dichas vacantes con trabajadores que sean titulares del derecho de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 25. Jubilación a los sesenta y cinco años.

Como medida empresarial de política de empleo, se establece para todos los trabajadores de esta empresa y salvo que se dictaminen cambios en las normas legales, que de no acogerse a ningún tipo de jubilación anterior a los sesenta y cinco años, aceptarán la jubilación llegada dicha edad, siempre que en ese momento cumplan todos los requisitos legales para causa derecho a la prestación por jubilación de la Seguridad Social.

Artículo 26. Contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso de pedidos.

Se modifica la duración máxima de estos contratos hasta trece meses y medio dentro del período de dieciocho meses, ya que dicho período se adecua perfectamente a lo establecido en los Convenios Provinciales de la Industria Siderometalúrgica que afecta a todos y cada uno de los centros de trabajo de esta empresa.

Artículo 27. Contratos eventuales. Indemnización por cese.

Se establece una indemnización de «dos días» por mes trabajado, para todos los contratos eventuales, que venzan a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 28. Recibo finiquito.

En el caso de baja en la empresa, se le entregará al trabajador copia del finiquito con cinco días de antelación al cese.

En los finiquitos que tengan lugar por finalización o rescisión de contrato u otras causas, se hará constar que el trabajador no perderá el derecho a cobrar lo que la empresa tenga que pagar a los trabajadores en concepto de revisiones, atrasos o cualquier otro tipo de variación en la retribución, que corresponda en el tiempo que el trabajador que firme el finiquito prestó sus servicios.

Artículo 29. Seguro colectivo.

La empresa mantendrá una póliza colectiva de accidentes laborales a su cargo, establecido para todo el personal de la plantilla que cubran las siguientes indemnizaciones:

Muerte: 3.400.000 pesetas.

Invalidez permanente total: 6.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 9.000.000 de pesetas.

Gran invalidez: 12.000.000 de pesetas.

El trabajador facilitará el nombre del beneficiario.

Para el personal de nuevo ingreso, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador.

Una copia de la póliza se insertará en el tablón de anuncios de los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 30. Fondo social de los trabajadores de Grenco Ibérica.

El importe para el año 1999 saldrá de multiplicar 16.500 pesetas por el número de personas en la empresa al 31 de agosto de 1999

Las 16.500 pesetas servirán como base para los años siguientes, aumentando esta cantidad con el IPC anual correspondiente al año anterior.

Artículo 31. Formación profesional.

Se establecerán unas planes de formación profesional y el número de trabajadores que participarán en cada uno de ellos, de acuerdo con las necesidades tecnológicas y de formación en cada puesto de trabajo, elaborando un calendario, con fechas de desarrollo de dichos planes.

Artículo 32. Comité Intercentros.

Se crearán las bases para la futura aplicación del Tratado de Maastricht en lo referente a la Constitución de Comités Internacionales de Trabajadores en Empresas las cuales tengan centros de trabajo en países de Europa. Las normas serán las aplicadas en la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Artículo 33. Derechos y garantías.

Los miembros de los Comités de empresa gozarán de las garantías y derechos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, que se ejercerán con los siguientes criterios.

Cada uno de los miembros del Comité de empresa o delegado personal dispondrá de un crédito mensual de acuerdo con la ley, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se podrán acordar la acumulación a favor de uno o varios de sus componentes del crédito horario indicado en el apartado anterior, siempre y cuando sean del mismo sindicato.

Cuando para asistir a las reuniones de los Comités Intercentro o ejercer las funciones propias de su cargo, sus miembros hayan de desplazarse fuera de la localidad de su residencia, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de viaje y las indemnizaciones por gastos de alojamiento y manutención en la cuantía y condiciones establecidas en el vigente convenio.

Participarán los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Para la firma de cualquier acuerdo que afecte a los trabajadores de «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima», se requerirá en todo caso, el voto favorable del de los representantes de los trabajadores.

Recibirá información sobre la marcha general de la contratación perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, inversiones acordadas en cuanto repercutan en la situación de empleo, etc., emitir informes en expedientes disciplinarios con propuestas de despido.

Artículo 34. Extinción del contrato por causas objetivas.

1. Cuando el empresario quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.1.c) del Estatuto de Trabajadores y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, deberá entregar, además de la comunicación prevista en la norma, y simultáneamente, una memoria explicativa que haga referencia a la causa de extinción, tanto al trabajador o trabajadores afectados, como al representante o representantes de los trabajadores en la empresa.

2. Sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extintivo, conforme al procedimiento establecido en la Ley, los representantes de los trabajadores emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de cuatro días hábiles.

3. De los informes a los que se hace referencia en el apartado 2 anterior se dará traslado a la dirección de la empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo se desiste de tal derecho.

4. El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Incremento salarial.

El incremento salarial para el año 1999 será del 3,2 por 100 en los conceptos de salario base, antigüedad, plus de transporte (asistencia en Barcelona) y del 0,3 por 100 en retribución voluntaria.

Relación de compensaciones extrasalariales para el personal de montaje

Dietas: En el caso de los desplazamientos fuera del centro de trabajo y por si fuese necesario realizar horas después de la jornada laboral, la empresa procurará dar el tiempo necesario para poder comer en casa, de no ser así abonará las siguientes dietas:

Dietas	Oficiales - Pesetas
Sin pernoctar:	
Varios (ocho horas fuera del centro trabajo y como mínimo una hora de viaje)	400
Comida	1.400
Cena	1.400
Llamadas	Factura
Pernoctar fuera de casa:	
Desayuno	500
Hotel (habitación) dos estrellas	Factura (hotel dos estrellas)
Varios	400
Comida	1.900
Cena	1.900
Llamadas	Factura

Además por cada noche pasada fuera de casa, en España y Portugal, y a 250 kilómetros fuera de su centro de trabajo, la empresa abonará una gratificación de 550 pesetas por noche.

Fijándose las catorce horas como hora de comida y las veintidós horas como hora de la cena en el caso de trabajar hasta las veintidós horas y sin pernoctar fuera de casa se abonará la dieta de la cena.

Dieta de embarque: La dieta de embarque queda establecida a razón de 8.500 pesetas/día.

Kilometraje: El kilometraje queda establecido a razón de 38 pesetas/kilómetro.

Lavado de ropa:

En los desplazamientos, la empresa abonará el lavado de un buzo semanal, previa presentación de justificante.

En el caso de estar fuera más de dos semanas, la empresa abonará el lavado de la ropa.

Desplazamientos por el extranjero (excepto Portugal): Cuando por necesidades de trabajo sea preciso desplazarse al extranjero, la empresa, aparte de los gastos, abonará una gratificación de:

	Por día de estancia - Pesetas
A) Europa y Marruecos (centros turísticos)	3.500
B) América del Sur, Suráfrica	6.000
C) Países no incluidos en A y B (resto de África)	9.000

Esta gratificación es siempre por día de estancia en estos países y no incluye los días de viaje.

Plus de nocturnidad: Si por necesidades de trabajo se cambia la jornada diurna por la nocturna, se abonarán por la totalidad de la jornada (de veinticuatro a siete horas) 5.250 pesetas, que corresponden a 750 pesetas/hora para cambios parciales.

Trabajo continuado: Cuando se trabaja una noche entera con plus de nocturnidad y al día siguiente se rebasa, como mínimo, en tres horas la jornada (hasta las diez horas), sin descanso previo, se abonará una gratificación de 3.600 pesetas.

Viajes: Cuando se viaja por cuenta de la empresa se tendrá derecho a percibir horas de viaje de tipo ordinario, por lo que comprende la jornada de trabajo y de tipo extraordinario hasta las veintidós horas.

Si por necesidades de trabajo fuese necesario el viajar en domingos, festivos o sábados, las horas de viaje se consideran como trabajadas hasta las veintidós horas, en estos casos se abonarán como festivos o sábados.

En el caso de embarque la empresa garantizará el pago adicional de seis horas festivas para los sábados, domingos y festivos.

Descansos por desplazamientos: Cada empleado por cada mes ininterrumpido de estancia fuera del centro de trabajo, podrá optar previamente a su desplazamiento, de común acuerdo con el Responsable de Departamento a:

1. En desplazamientos, en península, por tiempo superior a un mes, se tiene derecho por cada mes completo a un día laborable a disfrutar en la obra o en su domicilio, aprovechando los viernes en la ida o los lunes en la vuelta. El trabajador que opte a disfrutarlo en su domicilio, tendrá derecho al abono de dicho viaje.

2. En los desplazamientos por obras en la Península, se tendrá derecho a un viaje de ida y vuelta el fin de semana, cada quince días, saliendo el viernes y regresando el lunes. Las horas de viaje ocupadas dentro de la jornada laboral, se compensarán dentro de la jornada semanal.

Días festivos en los desplazamientos fuera del centro de trabajo:

Festivo en cada centro de trabajo:

Si un trabajador se encuentra desplazado por motivo de trabajo en una localidad en la que no es festivo este día, el día lo trabaja y se comenta con él para que a su vuelta disfrute de un día libre.

Si en el período de desplazamiento fuera de su Centro coincide su festivo local en el mismo, pero no en la localidad en la que se encuentra trabajando el montador y dentro de ese mismo período ser festivo local en dicha localidad, se cambia un día por otro.

Si en el caso anterior el trabajador no ha estado un período superior a un mes, no tiene día que negociar, por lo que este día se da como festivo. (Ya que el trabajador no puede trabajar por no estar abierto el centro de trabajo donde se encuentra.)

Horas extraordinarias, tiempo por tiempo (TPT):

La realización de horas extraordinarias y su coordinación dependerán siempre del responsable de departamento.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo fuerza mayor.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo.

Las horas extraordinarias quedan establecidas en las siguientes cuantías:

Horas extras	Pluses en efectivo - Pesetas	Plus en TPT - Pesetas	Total - Pesetas
Oficiales:			
Hora extra	1.251	1.134	2.385
Hora sábado	2.193	1.230	3.423
Hora festiva y domingos	2.782	1.818	4.600

Horas extras	Pluses en efectivo — Pesetas	Plus en TPT — Pesetas	Total — Pesetas
Jefes de Equipo:			
Hora extra	1.418	1.251	2.669
Hora sábado	2.621	1.230	3.851
Hora festiva y domingo	3.316	1.818	5.134
Especialistas y Peones:			
Hora extra	910	684	1.594
Hora sábado	1.337	964	2.301
Hora festiva y domingos	1.979	1.043	3.022

Al personal de nueva contratación a partir del 1 de noviembre de 1998, se le fijará el precio de la hora extra según pacto individual, que será establecido en su contrato de trabajo.

Los «pluses en efectivo» se cobrarán como en la actualidad, al mes siguiente de haberlas realizado.

Al final de cada trimestre, se hará una liquidación de TPT, entonces la empresa decidirá según el volumen de trabajo existente, si se abona el plus TPT o de lo contrario se cambia tiempo por tiempo.

Antes de aplicarse TPT, se facilitará el intercambio de personal de SAT a Montaje y viceversa, siempre que un dpto. tenga personal sin trabajo y el otro necesidad del mismo.

Nunca se aplicara TPT en el caso de que esté personal de contrata trabajando para Grenco Ibérica, salvo si la contratación del mismo fuese a través de un contrato cerrado.

Ejemplo: Un Oficial:

	Horas extras	Plus en efectivo — Pesetas	Plus en TPT — Pesetas
Enero	10	12.513	11.337
Febrero	15	18.769	17.006
Marzo	2	2.503	2.267
Total	27	33.785	30.610

Resultado liquidación trimestral:

A cobrar: 30.610 pesetas.

Horas libres: 12,83.

Estas 30.186 pesetas o 12,83 horas decidirá la empresa si se cobran o se disfrutan como horas libres, las cuales cogerá el interesado de acuerdo con su responsable.

Dicho convenio se complementa con la tablas salariales y anexos referentes a días festivos en los desplazamientos fuera del centro y compensaciones extra salariales.

Disposición adicional primera.

Los atrasos del presente Convenio Colectivo, correspondiente al año 1999, se abonarán en la nómina del mes de junio con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1999.

Disposición adicional segunda.

Se establece una revisión salarial, a partir del 3 por 100 del IPC registrado a 31 de diciembre de 1999. La diferencia entre ese 3 por 100 y el que resulte en la fecha antes señalada, sin que tenga carácter retroactivo, servirá para incrementar los conceptos económicos del presente Convenio, que a su vez servirá de base para la negociación del próximo.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio son:

Por los trabajadores: La Mesa Negociadora compuesto por los siguientes miembros:

Rolando Sánchez Selas: DNI, 36.097.807.

José Manuel Prado Prado: DNI, 36.034.830.

Constante Rocha Rodríguez: DNI, 36.057.393.

Juan José Ortigueira Castro: DNI, 35.446.702.

José Antonio García Carril: DNI, 36.402.060.

Por la empresa:

Ignacio Pombo Liria: DNI, 35.983.175-C.

Rob Kramer: NIF, X0147742J.

Disposición adicional cuarta.

Las partes firmantes muestran su conformidad con el anterior articulado, firmando el presente texto en prueba de conformidad.

Tabla salarial y de antigüedad para 1999. Convenio propio de Grenco Ibérica

Categorías	Salario base — Pesetas		Incremento — Porcentaje	Antigüedad — Pesetas		Incremento — Porcentaje
	1998	1999		1998	1999	
Técnicos Titulados:						
Ingenieros y licenciados con responsabilidad	209.038	215.727	3,20	8.769	9.050	3,20
Ingenieros y licenciados	187.200	193.190	3,20	7.845	8.096	3,20
Ingenieros y licenciados en prácticas	150.800	155.626	3,20	6.282	6.483	3,20
Ayudante Ingeniero Industrial	135.200	139.526	3,20			
Ingeniero Técnicos con responsabilidad	188.664	194.701	3,20	7.921	8.174	3,20
Ingenieros Técnicos	179.672	185.422	3,20	7.353	7.588	3,20
Ingenieros Técnicos en prácticas	140.400	144.893	3,20			
Ayudante Ingeniero Técnico	130.000	134.160	3,20			
Maestros Industriales	139.749	144.221	3,20	4.985	5.145	3,20
Técnicos de Taller:						
Jefe de Taller	153.193	158.095	3,20	6.430	6.636	3,20
Supervisor	138.877	143.321	3,20	5.843	6.030	3,20
Maestros de Taller	137.586	141.989	3,20	5.778	5.963	3,20
Encargado	125.498	129.514	3,20	5.263	5.431	3,20

Categorías	Salario base — Pesetas		Incremento — Porcentaje	Antigüedad — Pesetas		Incremento — Porcentaje
	1998	1999		1998	1999	
Técnicos de Informática:						
Analista-Programador	144.159	148.772	3,20	6.356	6.559	3,20
Adm. de Sistemas	135.579	139.918	3,20	5.502	5.678	3,20
Técnico Especialista Informática	119.693	123.523	3,20	5.027	5.188	3,20
Técnico Auxil. Informática	110.072	113.594	3,20	4.626	4.774	3,20
Técnicos de Oficina:						
Delineante Proyectista	144.159	148.772	3,20	6.356	6.559	3,20
Delineante de primera	119.646	123.475	3,20	5.024	5.185	3,20
Delineante de segunda	109.186	112.680	3,20	4.587	4.734	3,20
Auxiliar	97.743	100.871	3,20	4.048	4.178	3,20
Administrativos:						
Jefe de primera	153.176	158.078	3,20	6.430	6.636	3,20
Jefe de segunda	142.302	146.856	3,20	5.972	6.163	3,20
Oficial de primera	123.353	127.300	3,20	5.176	5.342	3,20
Oficial de segunda	110.072	113.594	3,20	4.626	4.774	3,20
Auxiliar	97.743	100.871	3,20	4.048	4.178	3,20
Personal Subalterno:						
Chófer de Camión	107.730	111.177	3,20	4.521	4.666	3,20
Chófer de Turismo	105.384	108.756	3,20	4.425	4.567	3,20
Almacenero	100.687	103.909	3,20	4.229	4.364	3,20
Portero y Ordenanza	93.672	96.670	3,20	3.932	4.058	3,20
Operarios de Taller:						
Oficial de primera	115.730	119.433	3,20	4.868	5.024	3,20
Oficial de segunda	110.806	114.352	3,20	4.570	4.716	3,20
Oficial de tercera	105.856	109.243	3,20	4.414	4.555	3,20
Especialista	102.785	106.074	3,20	4.265	4.401	3,20
Peón	97.743	100.871	3,20	4.048	4.178	3,20

14120 RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado.

Visto el texto de la revisión salarial del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de agosto de 1999) (código de Convenio número 9901915), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2000, de una parte, por las asociaciones empresariales ACADE Y CECE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales USO

y FETE-UGT, en representación del colectivo laboral afectado 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 de la citada revisión salarial 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, 4 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO

ANEXO III

Tablas salariales 2000

	Base	Produc.	C. Tempor.	Plus Trans.	Trienio	Total
<i>Personal docente</i>						
Preescolar-EI:						
Director	168.847	7.670	31.101	19.380	5.605	3.296.759
Subdirector	168.847	7.670	29.919	19.380	5.397	3.279.035
Profesor titular	168.847	7.670	—	19.380	3.923	2.830.245
Instructor	111.813	5.236	—	19.380	3.415	1.947.975