vuelva a cometer delito doloso durante el tiempo de normal cumplimiento de la condena.

Dado en Madrid a 1 de diciembre de 2000.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Justicia,
ÁNGEL ACEBES PANIAGUA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

23914 *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2000, de la Secretaría de Estado de Cultura, que rectifica la de 30 de agosto de 2000, por la que se conceden ayudas a instituciones o entidades privadas sin finalidad de lucro para llevar a cabo proyectos archivísticos con cargo a créditos de operaciones corrientes.*

Advertido un error en la Resolución de 30 de agosto de 2000 («Boletín Oficial del Estado» número 222, de 15 de septiembre), por la que se conceden ayudas a instituciones o entidades privadas sin finalidad de lucro para llevar a cabo proyectos archivísticos con cargo a créditos de operaciones corrientes, se procede a su rectificación en el sentido siguiente:

En la página 31836, en la tabla «Anexo», en el número de expediente 11/00, correspondiente a la entidad «Cabildo de la Catedral de Salamanca (Diócesis de Salamanca)» en el apartado correspondiente a la cantidad concedida dice: «1.100.000 pesetas» y debe decir: «1.000.000 de pesetas».

Lo que se hace público para general conocimiento.
Madrid, 30 de noviembre de 2000.—El Secretario de Estado, Luis Alberto de Cuenca y Prado.

23915 *RESOLUCIÓN de 7 de diciembre de 2000, de la Secretaría de Estado de Educación y Universidades, por la que se amplía el plazo para la remisión por parte de las Universidades y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, de las relaciones priorizadas de las solicitudes de becas de postgrado para la formación de profesorado universitario.*

Por Resolución de 7 de noviembre de 2000 («Boletín Oficial del Estado» del 21), de la Secretaría de Estado de Educación y Universidades, se convocaban becas de postgrado para la formación de Profesorado Universitario.

Teniendo en cuenta las fechas de publicación de la convocatoria y de finalización del plazo de presentación de solicitudes, esta Secretaría de Estado de Educación y Universidades ha considerado conveniente ampliar en quince días naturales el plazo para que las Universidades y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas remitan a la Dirección General de Universidades las relaciones priorizadas de las solicitudes recibidas.

En consecuencia, el párrafo primero del punto 7.2 del anexo de la Resolución de 7 de noviembre debe quedar redactado de la forma siguiente:

«7.2 Para la selección, la Comisión contará con la relación priorizada de todas las solicitudes recibidas, con las puntuaciones correspondientes claramente desglosadas para cada uno de los conceptos evaluados. Esta información será remitida a la Dirección General de Universidades por las universidades y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas antes del 6 de febrero de 2001.»

Madrid, 7 de diciembre de 2000.—El Secretario de Estado, Julio Iglesias de Ussel.

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

23916 *RESOLUCIÓN de 7 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Universidades, por la que se corrigen errores padecidos en la de 1 de abril de 2000, de la Dirección General de Enseñanza Superior e Investigación Científica, por la que se concedían becas de formación, dentro de las acciones de movilidad de Investigadores y Tecnólogos (acciones MIT), modalidad F1.*

Padecidos errores de transcripción de datos en el anexo de la Resolución de 1 de abril de 2000, procede su subsanación en el sentido siguiente:

Donde dice: «Centro público de investigación: Universidad de Valladolid. Beneficiario: González Sanz, Francisco Javier», debe decir: «Centro público de investigación: Universidad de Salamanca. Beneficiario: González Sanz, Francisco Javier».

Lo que pongo en conocimiento de V. I. a los efectos oportunos.
Madrid, 7 de diciembre de 2000.—El Director general, Ismael Crespo Martínez.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Becas y Ayudas para la Formación, Movilidad, Perfeccionamiento y Actualización de Conocimiento del Profesorado Universitario y Ayudantes Universitarios.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

23917 *RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2000, de la Dirección General de 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 20 de junio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, 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, 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 diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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, La Coruña, Madrid, Barcelona, Huelva Las Palmas y Valencia. 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 2000.

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 2000, mil setecientas setenta y seis 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 2000 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 2000.

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 período 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 «100 por 100» 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 período 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 período 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; 101 a 500, 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.
31 a 150 trabajadores: Quince horas.
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 17.040 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 pesetas 13.501 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, etcétera, 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, del 2 de agosto y Real Decreto 1194/85, 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 13,5 meses dentro del periodo 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 2000, saldrá de multiplicar 16.979 pesetas por el número de personas en la empresa al 31 de agosto de 2000.

Las 16.979 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 de 1997 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 ejercitarán 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, etcétera, 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 2000 será del 4 por 100 en el concepto de salario base, antigüedad, plus de transporte (asistencia en Barcelona) y del 2,1 por 100 en retribución voluntaria.

El incremento en las retribuciones voluntarias a partir del próximo año y sucesivamente, será el correspondiente al incremento del IPC anual previsto.

Relación de compensaciones extrasalariales para 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:

Sin pernoctar	Oficiales — Pesetas
Varios (ocho horas fuera centro trabajo y como mínimo una hora viaje)	418
Comida	1.463
Cena	1.463
Llamadas	Factura.
Pernoctar fuera de casa:	
Desayuno	523
Hotal (habitación) dos estrellas	Factura (hotel dos estrellas).
Varios	418
Comida	1.986
Cena	1.986
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 575 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 y sin pernoctar fuera de casa se abonará la dieta de la cena.

En los años 2001, 2002 y 2003 el incremento de las dietas será según la fórmula: Di nueva = Di actual × (1 + inflación prevista del año en tanto por uno), con una revisión del importe de las dietas en el Convenio del año 2004. Se revisará el importe de acuerdo con el coste en la hostelería.

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

Kilometraje: El kilometraje queda establecido a razón de 40 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, Sur África	6.000
C: Países no incluidos en A y B (resto de África)	9.000

Plus de nocturnidad:

Si por necesidades de trabajo se cambia la jornada diurna por la nocturna, se abonarán por la totalidad de la jornada (veinticuatro horas 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 festivas 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 los 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:

	Pluses en efectivo — Pesetas		Plus en TPT — Pesetas	
Horas extras:				
Oficiales	1.307	2.492	1.185	
Horas sábado:				
Oficiales	2.292	3.577	1.285	
Horas festivas y domigos:				
Oficiales	2.907	4.807	1.900	
Jefes de equipo:				
Hora extra	1.482		1.307	= 2.789
Hora sábado	2.739		1.285	= 4.024

	Pluses en efectivo — Pesetas		Plus en TPT — Pesetas	
Hora festiva y domingos	3.465		1.900	= 5.365
Especialistas y Peones:				
Hora extra	951		715	= 1.666
Hora sábado	1.398		1.007	= 2.405
Hora festiva y domingos	2.068		1.090	= 3.158

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 departamento 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	2.616	2.369
	27	35.306	31.987

Resultado liquidación trimestral:

A cobrar: 31.987 pesetas.

Horas libres: 12,83.

Estas 31.987 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.

Para los años 2001, 2002 y 2003, el incremento de las horas extras será según la fórmula:

He nueva = He actual × (1 + inflación prevista del año en tanto por uno), con una revisión del importe de las horas extras en el Convenio del año 2004.

Dicho Convenio se complementa con las tablas salariales y anexos referentes a días festivos en los desplazamientos fuera del centro y compensaciones extrasalariales.

Disposición adicional primera.

Los atrasos del presente Convenio Colectivo, correspondiente al año 2000 se abonarán por nómina en el mes de julio con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2000.

Disposición adicional segunda.

Se establece una revisión salarial, a partir del 2,4 por 100 del IPC registrado a 31 de diciembre de 2000. La diferencia entre ese 2,4 por 100 y el que resulte en la fecha antes señalada, sin que tenga carácter retroactivo, servirá para incrementar los conceptos salariales siguientes: Salario base, antigüedad, plus de transporte o asistencia y retribución voluntaria, 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:

Don Rolando Sánchez Selas, documento nacional de identidad número 36.097.807.

Don José Manuel Prado Prado, documento nacional de identidad número 36.034.830.

Don Constante Rocha Rodríguez, documento nacional de identidad número 36.057.393.

Don Juan José Ortigueira Castro, documento nacional de identidad número 35.446.702.

Don José Antonio García Carril, documento nacional de identidad número 32.402.060.

Por la empresa:

Don Ignacio Pombo Liria, documento nacional de identidad número 35.983.175C.

Don Rob Kramer, número de identificación fiscal 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 2000

Convenio propio de Grenco Ibérica

Categorías	Salario base			Antigüedad		
	1999 — Pesetas	2000 — Pesetas	Incremento — Porcentaje	1999 — Pesetas	2000 — Pesetas	Incremento — Porcentaje
Técnicos Titulados:						
Ingenieros y licenciados con responsabilidad	215.727	224.356	4	9.050	9.412	4
Ingenieros y licenciados	193.190	200.918	4	8.096	8.420	4
Ingenieros y licenciados en prácticas	155.626	161.851	4	6.483	6.742	4
Ayudante Ingenieros Industrial	139.526	145.107	4			4
Ingeniero Técnico con responsabilidad	194.701	202.489	4	8.174	8.501	4
Ingenieros Técnicos	185.422	192.839	4	7.588	7.892	4
Ingenieros Técncios en prácticas	144.893	150.689	4			4
Ayudante Ingeniero Técnico	134.160	139.526	4			4
Maestros Industriales	144.221	149.990	4	5.145	5.351	4
Técnicos de Taller:						
Jefe de Taller	158.095	164.419	4	6.636	6.901	4
Supervisor	143.321	149.054	4	6.030	6.271	4
Maestros de Taller	141.989	147.669	4	5.963	6.202	4
Encargado	129.514	134.695	4	5.431	5.648	4

Categorías	Salario base			Antigüedad		
	1999 — Pesetas	2000 — Pesetas	Incremento — Porcentaje	1999 — Pesetas	2000 — Pesetas	Incremento — Porcentaje
Técnicos de Informática:						
Analista-Programador	148.772	154.723	4	6.559	6.821	4
Adm. de Sistemas	139.918	145.515	4	5.678	5.905	4
Técnico Especialista Informática	123.523	128.464	4	5.188	5.396	4
Técnico Auxiliar Informática	113.594	118.138	4	4.774	4.965	4
Técnicos de Oficina:						
Delineante Proyectista	148.772	154.723	4	6.559	6.821	4
Delineante de primera	123.475	128.414	4	5.185	5.392	4
Delineante de segunda	112.680	117.187	4	4.734	4.923	4
Auxiliar	100.871	104.906	4	4.178	4.345	4
Administrativos:						
Jefe de primera	158.078	164.401	4	6.636	6.901	4
Jefe de segunda	146.856	152.730	4	6.163	6.410	4
Oficial de primera	127.300	132.392	4	5.342	5.556	4
Oficial de segunda	113.594	118.138	4	4.774	4.965	4
Auxiliar	100.871	104.906	4	4.178	4.345	4
Personal Subalterno:						
Chófer de Camión	111.177	115.624	4	4.666	4.853	4
Chófer de Turismo	108.756	113.106	4	4.567	4.750	4
Almacenero	103.909	108.065	4	4.364	4.539	4
Portero y Ordenanza	96.670	100.537	4	4.058	4.220	4
Operarios de Taller:						
Oficial de primera	119.433	124.210	4	5.024	5.225	4
Oficial de segunda	114.352	118.926	4	4.716	4.905	4
Oficial de tercera	109.243	113.613	4	4.555	4.737	4
Especialista	106.074	110.317	4	4.401	4.577	4
Peón	100.871	104.906	4	4.178	4.345	4

23918 *RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu Customer Support, Sociedad Anónima» (antes «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu Customer Support, Sociedad Anónima» (antes «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima»), (código de Convenio número 9008212), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2000, 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 y Delegados de Personal, 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 diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO «FUJITSU CUSTOMER SUPPORT, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ANTES DENOMINADA «FUJITSU SORBUS, SOCIEDAD ANÓNIMA»)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. Las normas y condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la empresa «Fujitsu Customer Support, Sociedad Anónima» que en la actualidad, o en el futuro, estén adscritos a sus centros de trabajo.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que, sin estar incluido en el apartado anterior, ocupe puestos que impliquen funciones de mando —entre los que se incluyen los puestos de Directores, Jefes de Departamento y Jefes de Área o cualquier otro de distinta denominación que correspondan a los mismos niveles jerárquicos y funcionales y que no se encuentren especificados en las tablas salariales—, está excluido del ámbito del Convenio Colectivo en lo que se refiere al régimen de cumplimiento de la jornada y retributivo (tanto los conceptos salariales como extrasalariales), si bien el salario categoría no podrá ser inferior al establecido en las tablas salariales del Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia del 1 de abril de 2000 hasta el 31 de marzo del año 2002, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma, salvo las particularidades que se prevean en el Convenio para determinadas materias.

No obstante lo anterior, concluido el primer año de vigencia (1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001) las partes negociarán, exclusivamente, la revisión de las tablas salariales y la política de incentivos relacionados con la marcha económica de la compañía, aplicable para el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo (1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2002).

Artículo 3. *Forma, condiciones y plazo de preaviso de denuncia de la vigencia del Convenio.*

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años fiscales de la compañía (1 de abril a 31 de marzo) al finalizar el período de vigencia