Día 20 de enero de 2001.

Combinación ganadora: 37, 27, 2, 30, 6, 25.

Número complementario: 18.

Número del reintegro: 9.

Los próximos sorteos que tendrán carácter público, se celebrarán los días 25 y 27 de enero de 2001, a las veintiuna treinta horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 22 de enero de 2001.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

1737 *RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2001, de la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, por la que se autoriza la convocatoria extraordinaria de exámenes en el mes de febrero a los Conservatorios de Música.*

En atención a las solicitudes formuladas, y para facilitar al alumnado existente en los Conservatorios de Música el cumplimiento de lo dispuesto en los Reales Decretos 1487/1994, de 1 de julio, y 1112/1999, de 25 de junio, por los que se modifica y concreta el Real Decreto 986/1991, de 14 de junio, sobre calendario de implantación de la nueva ordenación del sistema educativo, en el sentido de que puedan concluir las enseñanzas correspondientes a los planes educativos declarados a extinguir por dichos Reales Decretos, esta Dirección General ha resuelto:

Autorizar a los Centros anteriormente mencionados, incluidos en el ámbito territorial de gestión del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, la realización de una convocatoria extraordinaria de exámenes durante el mes de febrero, a la que podrán acogerse los alumnos oficiales y libres que tengan pendiente un máximo de tres asignaturas para concluir grado o carrera conforme al plan de estudios regulado en el Decreto 2618/1966.

En el caso de los alumnos oficiales será requisito imprescindible que estén, en el presente curso, matriculados en la asignatura o asignaturas que pretendan superar en esta convocatoria de febrero.

En el caso de los alumnos libres, y con el fin de que puedan realizar estos exámenes, se deberá proceder por los Centros a la apertura del plazo de matrícula.

Madrid, 11 de enero de 2001.—El Director general, José Luis Mira Lema.

Sres. Directores de los Conservatorios de Música situados en el ámbito territorial de gestión del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1738 *RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9008882) que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité 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 de Estatutos 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, 28 de diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «MACOSA ELEVACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva en los centros de trabajo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima», en Madrid y Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de los siguientes grupos profesionales:

Obreros.

Administrativos.

Técnicos Comerciales.

Técnicos de Oficina.

Técnicos de Organización.

También afectará al personal que, durante la vigencia del Convenio, pase a formar parte de la plantilla de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 2000 y por tanto su vigencia concluirá el 31 de diciembre de 2001.

Artículo 4. *Reconocimiento de las partes.*

A efectos de lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 85.1, el presente Convenio ha sido concertado entre partes legitimadas para negociar según el artículo 87.1 del mismo texto, habiéndose reconocido ambas como interlocutores válidos, según acta de constitución de la Comisión negociadora de fecha 26 de enero de 2000.

Artículo 5. *Compensación.*

En materia de compensación se estará a lo establecido en las normas legales de general aplicación, pero, en todo caso, las retribuciones salariales mínimas que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio serán compensables, en cómputo anual, con los ingresos que viniesen obteniendo los trabajadores, cualquiera que sea el concepto en que los perciban, incluso con las actualizaciones salariales que se produzcan.

Artículo 6. *Extinción de acuerdos de condiciones anteriores.*

Las condiciones pactadas son compensatorias en su totalidad de las que anteriormente rigieran por imperativo legal, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, cualquiera que fuera la forma, procedimiento u oportunidad con que se hubieran implantado.

Artículo 7. *Prórroga de Convenio.*

El Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años, a partir del 1 de enero de 2002 a no ser que una de las partes denunciase su vigencia, por escrito, ante la autoridad laboral y ante la otra parte, para negociar nuevo Convenio o para acogerse a otro de ámbito superior.

En cualquier caso, si las negociaciones para un nuevo Convenio se alargasen por plazo que excediese de la vigencia del presente Convenio, éste se entenderá prorrogado en sus propios términos hasta la conclusión de las mismas, salvo que entretanto se pacten, entre las partes, acuerdos provisionales hasta la firma del Convenio.

La denuncia del Convenio se realizará en la forma y condiciones previstas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El preaviso de denuncia del Convenio podrá comunicarse a la otra parte no antes de dos meses del término de su vigencia.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del Convenio, según lo dispuesto por la legislación vigente, estará compuesta por dos vocales en nombre de la empresa y una representación o la totalidad de los delegados de personal de Barcelona y Comité de empresa del centro de Madrid en nombre de los trabajadores.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio, las partes acuerdan plantearla ante la Comisión Paritaria. Asimismo, esta Comisión entenderá de cuantas cuestiones afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, y aquellas de orden social que afecten a los trabajadores de la empresa.

Artículo 9. *Ascensos*

Se crea una Comisión Paritaria de ascensos que, con capacidad de decisión y participación proporcional de trabajadores y empresa, resolverá las propuestas de ascensos y categorías.

CAPÍTULO II

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 10. *Jornada.*

Se acuerda, para cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio, la siguiente jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual:

Para el año 2000: Mil setecientas cincuenta y tres horas de trabajo efectivo.

Para el año 2001: Mil setecientas cuarenta y siete horas de trabajo efectivo.

Artículo 11. *Realización de la jornada.*

La jornada se llevará a efecto por cómputo anual y con el número de horas efectivas anuales de trabajo previstas en el artículo 10, realizadas de lunes a domingo, con dos días de descanso semanal y con el siguiente horario orientativo:

Personal operario de Posventa y Montaje:

Turno de mañana: De siete horas a quince horas.

Turno de tarde: De catorce horas a veintidós horas.

Turno de noche: De veintidós horas a seis horas.

En el supuesto de que este personal realice jornada partida, se realizará la jornada de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de la empresa del año 1993.

El personal operario de montaje realizará jornada partida en aquellas obras en que no sea factible trabajar al mediodía. Dicha situación deberá ser acreditada por los responsables del departamento ante la representación de los trabajadores.

Personal Empleado de Posventa y Montaje:

Jornada partida: De ocho horas a catorce horas y de quince horas a diecisiete treinta horas.

Desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre la jornada será reducida y terminará a las quince horas.

Personal empleado de Gerencia, Comercial, Formación, Calidad y Administración:

Jornada partida: De ocho treinta horas a trece treinta horas y de catorce treinta horas a dieciocho horas.

La jornada de los viernes será de ocho treinta horas a quince horas.

Desde el 1 de julio al 15 de septiembre se realizará jornada continuada de ocho horas a quince horas.

Artículo 12. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán

dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato siguiente al que se devenguen.

Los que cesen o ingresen dentro del citado período disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

Las vacaciones se abonarán por la retribución salarial del Convenio incluso el incentivo, más el complemento de antigüedad, y el de Jefe de equipo, en su caso.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar, preferentemente, durante el período del 1 de junio al 30 de septiembre, ajustándose, en cualquier caso a las necesidades de la empresa, y circunstancias específicas de los trabajadores, en función de los servicios que se hubieran de prestar. Antes de la publicación del calendario vacacional por parte de la empresa, este será conocido por los representantes de los trabajadores con dos meses de antelación.

Artículo 13. *Retrasos y abandonos prematuros de trabajo.*

En materia de puntualidad se conviene expresamente en que ésta se entiende, para cada productor, como de presencia en su puesto de trabajo, tanto al comienzo como a la finalización de la jornada, así como durante la misma.

Artículo 14. *Recuperación del absentismo.*

Todas las horas que correspondan al absentismo que exceda del 5 por 100, serán descontadas de las horas extraordinarias.

CAPÍTULO III

Retribuciones salariales

Artículo 15. *Salarios.*

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio estarán constituidos por los siguientes conceptos retributivos:

A) Salario base, plus Jefe de Equipo, Incentivo y prima de productividad.

B) Antigüedad.

Los valores correspondientes a salario base y tabla de incentivos, para el año 2000 serán lo que se recogen en los anexos I y II.

Estas tablas son consecuencia de un incremento general del IPC previsto más 0,8 por 100 sobre todos los conceptos salariales.

Una vez conocido el IPC real del año 2000 y efectuada la revisión salarial prevista en el artículo 16, si así procediera, se determinarán los salarios de 2001, aplicando un incremento igual al IPC previsto para el año, más un 0,7 por 100 en todos los conceptos.

Artículo 16. *Cláusula de revisión.*

Para el año 2000: Lo que exceda del IPC previsto oficialmente en todos los conceptos salariales.

Para el año 2001: Lo que exceda del IPC previsto oficialmente en todos los conceptos salariales.

Artículo 17. *Salario profesional de Convenio del personal obrero.*

Los salarios profesionales de Convenio se abonarán en proporción a las horas de trabajo efectivas y servirán de base para remunerar los días laborables, los domingos, las fiestas abonables sin posterior recuperación, las vacaciones y las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

A efectos de abonos y descuentos, el salario hora se determinará dividiendo la suma de los jornales correspondientes al número de días laborables, según el calendario oficial del año, por el número de horas de la jornada anual, pactadas en el presente Convenio.

Artículo 18. *Sueldos de empleados.*

La remuneración que mensualmente percibirá este personal, será la indicada en el anexo I, según las agrupaciones siguientes:

Nivel A:

Telefonista/Recepcionista.

Auxiliar Administrativo.

Auxiliar Organización.

Nivel B:

Auxiliar Administrativo con más de cinco años.
Delineante de segunda.
Oficial segunda Administrativo.
Técnico segunda Organización.

Nivel C:

Delineante de primera.
Oficialmente primera Administrativo.
Oficialmente primera Comercial.
Técnico primera Organización.

Nivel D:

Oficial primera Administrativo Especial.
Técnico Organización primera Especial.
Jefe Sección segunda Administrativo.
Jefe Sección segunda Comercial.

Nivel E:

Proyectista.
Jefe Sección primera Administrativa.
Jefe Sección primera Comercial.

Los presentes sueldos profesionales de Convenio se abonarán en proporción a las horas de trabajo efectivo y servirán de base para remunerar las vacaciones y las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias reglamentarias.*

A todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio se abonarán, en concepto de pagas extraordinarias, sesenta días al año de los siguientes conceptos retributivos:

Para operarios: Salario base, complemento de antigüedad, plus de Jefe de Equipo, en su caso.

Para empleados: Salario base, complemento de antigüedad e incentivo.

Estos días de pagas extraordinarias se distribuirán del modo siguiente:

Treinta días en «Navidad» (o una mensualidad), a pagar no más tarde del día 20 de diciembre.

Treinta días en «julio» (o una mensualidad), a pagar durante la primera quincena del mes de julio.

Con cada una de estas dos pagas extraordinarias se abonará al personal operario un complemento de paga extra, fijo e igual para todas las categorías, de 38.812 pesetas en el año 2000.

Artículo 20. *Gratificación voluntaria.*

Con carácter voluntario se abonará a todo el personal, una gratificación igual para todas las categorías, que se hará efectiva en la primera quincena del mes de Octubre de cada año de vigencia de este Convenio, cuya cantidad para el año 2000 será de 154.200 pesetas.

Artículo 21. *Paga de beneficios.*

Se establece para el año 2001 una paga de beneficios de 4.000 pesetas para cada trabajador por cada 120.000.000 (ciento veinte millones) de pesetas de beneficios netos o fracción que obtenga la empresa. Se hará efectiva cuando sean aprobadas las cuentas anuales por el Consejo de Administración (se produce habitualmente en marzo).

Artículo 22. *Proporcionalidad de las pagas extraordinarias.*

Al personal de nuevo ingreso en la empresa, las pagas extraordinarias de los artículos 19 y 20, le serán abonadas, en proporción al tiempo de trabajo en la misma, prorrateándose las del artículo 19, por semestres naturales, y la del artículo 20 en proporción al número de meses trabajados, contados de 16 de octubre al 15 de octubre siguiente.

Para tener derecho al cobro de la paga de Beneficios del artículo 21, será requisito necesario el encontrarse de alta en la empresa en la fecha de cobro. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la empresa a lo largo del ejercicio económico, cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

Artículo 23. *Incentivos.*

El importe del incentivo por el desempeño de puestos de trabajo concretos, agrupados por categorías profesionales, figura en el anexo II, dis-

tinguiendo el valor hora para los operarios y el valor mensual para los empleados.

En la tabla de incentivos del personal operario y los empleados, los niveles I y II quedan asignados a personal de nueva incorporación (personal durante el primer año), el nivel III a operarios que realicen funciones de ayudante, el nivel IV a operarios jefes de pareja de mantenimiento y reparaciones, y el nivel V a operarios dedicados a tareas de montaje y grandes reparaciones.

El desarrollo de alguna de estas tareas durante más de tres meses consolidará el nivel atribuido a cada una de ellas.

Artículo 24. *Reclamaciones.*

Cualquier reclamación sobre valoración al mérito, se cursará a la Comisión paritaria de ascensos.

Artículo 25. *Programa de productividad.*

Sistema de mantenimiento preventivo del parque, que da lugar a métodos de trabajo y al establecimiento de rutas de mantenimiento. Estos procedimientos generan un ahorro de tiempos de intervención y mejora de rendimientos que son primados, de acuerdo con lo recogido en el anexo III que acompaña al siguiente Convenio.

CAPÍTULO IV

Complementos salariales

Artículo 26. *Plus de Jefe de Equipo.*

Los Jefes de Equipo tendrán una bonificación del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este complemento no repercutirá en el complemento de antigüedad ni en los incentivos, pero sí en las pagas extraordinarias de julio y navidad.

Artículo 27. *Complemento de antigüedad.*

Se abonará a razón de un 3 por 100, cada quinquenio, del salario base de su categoría.

Los quinquenios se devengarán sin limitación alguna y por cuatrocientos veinticinco días, es decir, por los trescientos sesenta y cinco días del año natural y los sesenta días de pagas extraordinarias, y en proporción a las horas de trabajo efectivo.

Artículo 28. *Plus de turnicidad.*

El personal sometido a régimen de turnos percibirá, por este concepto, la cantidad recogida en el anexo I por jornada trabajada conforme a este régimen.

Para que el devengo sea efectivo deberá producirse, al menos, un cambio de turno dentro de cada mes.

La empresa comunicará el inicio de los turnos con tres días de antelación.

Artículo 29. *Trabajos excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.*

Los trabajos que comprendan excepcionales circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad, se retribuirán de acuerdo con lo previsto en el artículo 77 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por orden ministerial de 29 de julio de 1970.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con las cantidades indicadas en las tablas salariales para este concepto, incrementadas con el valor del incentivo personal y el complemento de antigüedad.

A efectos del cálculo del valor hora para la antigüedad se aplicará de la siguiente fórmula:

Para el personal operario por quinquenio: Valor día de antigüedad según tabla del anexo I $\times$ 425:1753.

Para el personal empleado por quinquenio: Valor mes de antigüedad según tabla del anexo I $\times$ 14:1753.

Artículo 31. *Nocturnidad.*

Los trabajadores con derecho a percibir este complemento, recibirán:

Para 2000: 299 pesetas de plus, por cada hora trabajada (o fracción mayor de media hora), entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana.

Para 2001: El precio anterior se incrementará en el IPC previsto oficialmente para el año, más un 0,7 por 100.

Artículo 32. *Dietas.*

1.º Los trabajadores de «Macosa Elevación, Sociedad Anónima», que se desplacen por cuenta y orden de la empresa, percibirán las dietas según regula la tabla salarial del Convenio Colectivo.

2.º Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa, que facilitará los billetes al trabajador. Preferentemente, se utilizará el avión, clase turista; en caso de no ser esto posible, se utilizará el medio de locomoción más adecuado.

3.º El alojamiento será contratado por la empresa en establecimientos hoteleros, de, al menos, tres estrellas.

4.º Los gastos de lavandería, transporte necesario para desplazamientos en el trabajo (autobús, metro, taxis, etc.), y de teléfono (en la cuantía que se determine), serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos.

5.º Las horas utilizadas en el desplazamiento serán horas efectivas de trabajo. En caso de que se realicen fuera de la jornada laboral se computarán como horas extraordinarias a los efectos de su compensación como tales.

6.º Las personas desplazadas al continente americano, se registrarán por el siguiente marco de condiciones:

a) Dietas: Por este concepto, el trabajador desplazado percibirá la dieta regulada en el Convenio Colectivo, más 25,7 dólares por día de desplazamiento.

Si la dieta prevista no alcanzara de forma suficiente los gastos de manutención, se analizaría cada caso con los trabajadores afectados y sus representantes, adoptando para ello la decisión oportuna.

b) El hotel, que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la empresa.

c) Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.

d) Toda persona desplazada, deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: Gastos médicos, medicinas, hospitalización y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismo niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad Social en España.

e) Quedan exentos de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.

f) Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con treinta días de antelación.

g) Las personas desplazadas tendrán derecho a cinco días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulables a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando cinco días por cada trimestre, que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado.

h) En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica o enfermedad grave con hospitalización de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad del desplazado, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el Convenio Colectivo de la empresa, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la empresa.

7.º Para desplazamientos a otros países distintos de los pertenecientes al continente americano, la Dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, determinará las condiciones de desplazamiento que se abonarán en cada caso.

8.º La empresa, y a solicitud del trabajador, realizará los anticipos dinerarios oportunos para sufragar los gastos derivados de cualquier desplazamiento.

Artículo 33. *Plus de asistencia.*

En concepto de plus de asistencia se abonará la cantidad de 1.373 pesetas por cada día realmente trabajado para el año 2000 y para el año 2001 el precio anterior se incrementará en el IPC previsto oficialmente para el año, más un 0,7 por 100.

Este concepto no será abonable cuando se devenguen dietas o medias dietas.

Artículo 34. *Ayuda por hijos discapacitados.*

La empresa abonará a sus trabajadores la cantidad indicada en el anexo I, por doce meses, por cada hijo discapacitado, tomándose para la calificación de la incapacidad en cuestión, los criterios aplicados por la Seguridad Social en el artículo 4 del texto refundido de los Decretos 2421/1970 y 1076/1970, (Orden de 8 de mayo de 1970).

Artículo 35. *Ayuda a trabajadores durante el servicio militar.*

Durante la prestación del servicio militar, o servicio social sustitutorio se abonará el 50 por 100 del sueldo real, calculado según el promedio de las tres mensualidades anteriores a su marcha, a aquellos trabajadores cuyas familias estén en una situación económica de ingresos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional. Si se trata de familiares distintos del cónyuge o hijos deberá justificarse la dependencia económica de los mismos respecto del trabajador. Para el caso de familias cuyos ingresos excedan del salario mínimo no más del 50 por 100 de dicho salario, se abonará el 25 por 100 del sueldo real.

Artículo 36. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, avisando con la antelación posible, tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

a) Tres días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, cónyuge, hijos, hermanos del trabajador, así como por nacimiento de hijos legalmente reconocidos. Tres días naturales por fallecimiento de padres, padrastros y hermanos políticos, nietos y abuelos tanto consanguíneos como afines. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, tendrán derecho a cinco días naturales.

b) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, padrastros, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos tanto consanguíneos como afines. Si la enfermedad grave fuera de padres, padrastros, cónyuge e hijos, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, tendrán derecho a cinco días naturales.

c) Un día natural por fallecimiento de tíos carnales, afines y consanguíneos.

d) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho en el momento que formalizan legalmente su unión.

e) Un día natural por matrimonio de hijo, hermano o padres, coincidente con el día de la boda.

f) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

g) 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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) 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 previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas año.

i) Un día por renovación de permiso de conducir, debiéndose facilitar documentación al efecto.

j) Dos días laborables por divorcio, debiéndose facilitar documentación al efecto.

Estos permisos retribuidos establecidos por la legislación vigente, se abonarán con el salario o sueldo profesional del convenio más los quinquenios.

Artículo 37. *Complemento bajas por ILT.*

Durante la vigencia del presente Convenio, sueldo + Incentivo, desde el primer día. En caso de IT por accidente laboral se añadirá a las cantidades a complementar el promedio de los tres últimos meses de la prima de productividad. Ambas partes evaluarán durante un año la evolución del por 100 de bajas por ILT y la cantidad de días perdidos en total por dicha razón. De poderse demostrar que, exceptuando casos de larga enfermedad o epidemias, dichas cifras se han elevado anormalmente, la empresa se reserva el derecho a volver a la situación anteriormente vigente.

La empresa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de tales enfermedades, aplicando las sanciones a que hubiera lugar en caso de falsear hechos, comenzando por suspender al productor del precedente beneficio.

Artículo 38. *Seguro de Vida y Accidentes.*

La empresa abonará, bien asumiendo directamente el pago o bien mediante suscripción de una póliza de seguro para estos casos la cantidad de 3.750.000 pesetas en caso de invalidez permanente absoluta, derivada de accidente o enfermedad común; así como muerte por accidente. Por invalidez total se abonará 3.000.000 de pesetas. En caso de muerte natural se abonará 2.200.000 pesetas.

Para tener derecho a este seguro será condición indispensable pertenecer a la plantilla de la empresa, como eventual o como fijo, causándoles baja del seguro al cesar en la plantilla de la misma. El personal de nuevo ingreso adquirirá el derecho al seguro a partir del segundo mes, inclusive, de antigüedad en la empresa.

Este seguro se mantendrá durante todo el tiempo de vigencia o prórroga del presente Convenio.

Artículo 39. *Premio de jubilación.*

Se establece un premio de 6.390 pesetas por año de antigüedad, pagadero a todo trabajador en el momento de su jubilación.

Artículo 40. *Premio de fidelidad.*

Cuando el trabajador cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa, recibirá un premio de carácter honorífico, que decidirá la Comisión paritaria del Convenio.

Artículo 41. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará ropa de trabajo, de uso obligatorio durante la jornada, en las siguientes condiciones:

A) Dos buzos azules mahón o prenda similar, un par de botas, por año, para el personal de taller. Será obligatorio de los beneficiarios cuidar de su limpieza y conservación.

B) Al personal técnico administrativo se les entregará una bata de tergal color azulina, cada dos años.

Artículo 42. *Revisiones médicas.*

Las revisiones médicas se realizarán conforme a la normativa legal.

Artículo 43. *Préstamos.*

El fondo de préstamos, para uso del personal de la empresa, afectado por el presente Convenio, estará dotado con 3.500.000 pesetas con un tope máximo por persona de 500.000 pesetas. La amortización se realizará en doce mensualidades, de forma constante. Se utilizará como tipo de interés de referencia el legal del dinero que viene fijado por la Ley de Presupuestos.

Las solicitudes se cursarán a la Dirección, que resolverá oído el informe preceptivo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 44. *Retribución sábados y festivos.*

La realización de jornada en sábado, domingo o festivo devengará el complemento recogido en el anexo I, para este concepto. Esta retribución complementaria se abonará sin perjuicio de los días de descanso regulados legalmente.

CAPÍTULO V

De la representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 45.

Las competencias de los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal/Comité de empresa) y las garantías de sus miembros serán las que en cada momento les atribuya la legislación vigente, quedando completadas en la forma siguiente:

1. Recibir información que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación de la producción y evolución probable del empleo.

2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobada por la Junta general de accionistas), Cuenta de resultados y Memoria de la sociedad.

3. Emitir informe con carácter previo, sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:

Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquélla.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Cualquier tipo de transformación que afecte al «Status» jurídico de la empresa, e incida sobre su volumen de empleo.

4. Visar los contratos de trabajo de carácter temporal, de acuerdo con la normativa vigente.

5. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, estudios profesionales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.

6. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales correspondientes.

7. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

8. Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos, a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos.

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia del presente convenio la dirección de la empresa transformará en contratos indefinidos, doce empleos con contrato temporal.

La empresa se compromete a mantener, salvo situaciones imprevistas de reducción significativa de la cartera de contratación, el actual volumen de empleo durante la vigencia de este Convenio.

Se constituye una comisión integrada por la dirección de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores para analizar y evaluar la política de empleo de la empresa; más en concreto, fórmulas de contratación, relación empleo indefinido-empleo temporal, etc.

ANEXO I

Tabla salarial 2000

Personal empleado

Categorías	Sueldo/mes	Antig./mes	Hora ext.	H. ext. festiva
Nivel A	152.187	4.566	1.215	1.310
Nivel B	159.677	4.791	1.275	1.364
Nivel C	169.100	5.073	1.350	1.432
Nivel D	175.580	5.267	1.402	1.478
Nivel E	179.956	5.399	1.437	1.526
Encargado	167.642	5.030	1.339	1.409
Contraataestre	177.003	5.312	1.414	1.496
Maestro	181.837	5.455	1.452	1.539

Personal operario

Categorías	Sueldo/día	Antig./día	Hora ext.	H. ext. festiva
Peón	4.740	142	1.149	1.164
Especialista	4.827	145	1.170	1.189
Especialista A	4.957	149	1.202	1.221
Oficial tercera	5.081	152	1.232	1.274
Oficial segunda	5.257	158	1.275	1.359
Oficial primera	5.495	165	1.332	1.419
Oficial primera A	5.623	170	1.363	1.450
Jefe Equipo primera	6.046	165	1.466	1.552
Jefe Equipo primera A	6.185	170	1.500	1.587

Complementos:

Ayuda hijos discapacitados: 9.351 pesetas.

Nocturnidad: 299 pesetas/hora.

Turnicidad: 732 pesetas/día.

Sábado: 9.760 pesetas/día.

Domingo: 14.641 pesetas/día.

Dietas y otros:

Dieta menos de tres días: 6.815 pesetas.

Dieta más tres días: 6.240 pesetas.

Media dieta: 3.409 pesetas.

Kilometraje: 35 pesetas.

Compensación: 890 pesetas.

Locomoción: 4.238 pesetas.

ANEXO II**Año 2000***Incentivos personal operario
(Pesetas/hora)*

	Especialista	Ofic. 3.ª	Ofic. 2.ª	Ofic. 1.ª	Ofic. 1.ª A	J. equipo
Nivel 1	298	328	357	387	416	445
Nivel 2	305	334	365	394	422	454
Nivel 3	311	343	372	401	432	460
Nivel 4	321	349	377	409	440	467
Nivel 5	328	357	387	416	445	477
Nivel 6	334	365	394	422	454	483
Nivel 7	343	372	401	432	460	489
Nivel 8	349	377	409	440	467	498
Nivel 9	357	387	416	445	477	504
Nivel 10	365	394	422	454	483	512

*Incentivos personal empleado
(Pesetas/mes)*

	Auxiliar	Ofic. 2.ª	Ofic. 1.ª	Delineante	D. proyectos
Nivel 1	48.021	53.888	59.757	65.624	74.427
Nivel 2	49.487	55.356	61.222	67.092	77.361
Nivel 3	50.955	56.823	62.690	68.559	80.296
Nivel 4	52.421	58.289	64.157	70.026	83.230
Nivel 5	53.888	59.757	65.624	71.493	86.165
Nivel 6	55.356	61.222	67.092	72.960	89.099
Nivel 7	56.823	62.690	68.559	74.427	92.033
Nivel 8	58.289	64.157	70.026	75.894	94.966
Nivel 9	59.757	65.624	71.493	77.361	97.900
Nivel 10	61.222	67.092	72.960	78.829	100.835

ANEXO III**Programa de productividad**

El programa de productividad se aplica en las operaciones de mantenimiento preventivo, correctivo y averías del parque de mantenimiento de los departamentos de posventa de Madrid y Barcelona, y en las operaciones de montaje de escaleras mecánicas y pasillos móviles del departamento de Montaje.

A) Los incentivos a percibir por el personal directo que participa en las operaciones descritas en el programa anterior, se especifican a continuación:

Mantenimiento preventivo:

Prima de productividad.—Cumplimiento al 100 por 100 de todas las escaleras/pasillos asociadas a la ruta.

Prima de 8.506 pesetas/mes.

Prima de calidad.—Irás en función del índice de averías de cada ruta establecido inicialmente cada mes.

Cuando el índice de ruta resultante del mes en curso empeore el índice preestablecido inicialmente en la propia ruta, se obtendrá una prima de 0 pesetas/mes.

Cuando el índice de ruta resultante del mes en curso iguale el índice preestablecido inicialmente en la propia ruta, se obtendrá una prima de 4.253 pesetas/mes.

Cuando el índice de ruta resultante del mes en curso mejore el índice preestablecido inicialmente en la propia ruta, se obtendrá una prima de 3.190 pesetas/mes.

Averías:

Prima de productividad.—Atención satisfactoria de los avisos de avería.

Prima de 8.506 pesetas/mes.

(La ausencia de número de avisos no supondrá la pérdida de la prima).

Prima de calidad.—Irás en función del índice medio de averías de todas las rutas de mantenimiento de la Delegación.

Cuando el índice medio resultante de todas las rutas del mes en curso empeore el índice medio de la Delegación preestablecido inicialmente se obtendrá un prima de 0 pesetas/mes.

Cuando el índice medio resultante de todas las rutas del mes en curso iguale el índice medio de la Delegación preestablecido inicialmente, se obtendrá una prima de 4.253 pesetas/mes.

Cuando el índice medio resultante de todas las rutas del mes en curso mejore el índice medio de la Delegación preestablecido inicialmente, se obtendrá una prima de 3.190 pesetas/mes.

Mantenimiento correctivo de rutas y RCP:

Queda pendiente de establecer el sistema de aplicación de primas definitiva, el cual se basará fundamentalmente en los sistemas de primas de productividad y calidad.

En tanto no se establezca el sistema propio de incentivos, los técnicos asignados a estas operaciones percibirán el mismo incentivo que el correspondiente al personal de averías de la Delegación a que pertenezcan.

Montaje:

Queda pendiente de establecer el sistema de aplicación de primas definitiva, el cual se basará fundamentalmente en los sistemas de primas de productividad y de calidad.

En tanto no se establezca el sistema propio de incentivos, los técnicos asignados a estas operaciones percibirán el incentivo medio correspondiente al personal de averías de la empresa.

B) Los incentivos a percibir por el personal indirecto adscrito a los diferentes departamentos de la empresa, se especifican a continuación:

Personal de los Departamentos de Posventa:

El personal adscrito al departamento de posventa de cada Delegación percibirá un incentivo igual a la media de incentivos de ese departamento en esa delegación.

Personal del Departamento de Montaje:

El personal adscrito al departamento de montaje percibirá un incentivo igual a la media de incentivos de ese departamento.

Personal de otros Departamentos de la Empresa:

El resto de personal indirecto de otros departamentos de la empresa percibirán el incentivo medio resultante de los incentivos medios de los Departamentos de Posventa y Montaje de la empresa.

Consideraciones generales:

En cualquier caso, el sistema definitivo de incentivos para las actividades de reparaciones y montaje deberá conseguir un resultado retributivo que no suponga una discriminación entre el personal adscrito a cada departamento.

Para el seguimiento de la puesta en marcha de este sistema se crea una comisión de análisis e interpretación de cualquier duda, discrepancia o vacío, integrada de forma paritaria por la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

Este sistema mantiene los niveles de empleo actuales de la empresa, reasignando los recursos humanos disponibles a las distintas tareas productivas.