	Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Pesetas	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
9	Oficial Administrativo de 1.ª A, Delineante de 1.ª, Encargado y Técnico de Organización de 1.ª A	3.119.585	18.749,08
10	Oficial Administrativo de 1.ª B y Técnico de Organización de 1.ª B	3.319.366	19.949,79
11	Jefe Administrativo de 2.ª A, Jefe de Organización de 2.ª A y Titulado Grado Medio A	3.522.507	21.170,69
12	Jefe Administrativo de 2.ª B, Jefe de Organización de 2.ª B, Titulado Grado Medio B, Jefe Administrativo de 1.ª, Jefe de Organización de 1.ª y Titulado Superior	3.843.972	23.102,74

ESCALA III. GRUPO PROFESIONAL VENTAS CON COMISIÓN

Efectos a partir de 1 de enero de 2001

	Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Pesetas	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
1	Vendedor auxiliar	1.847.202	11.101,91
2	Vendedor de 2.ª	1.966.268	11.817,51
3	Vendedor de 1.ª A	2.094.260	12.586,76
4	Vendedor de 1.ª B	2.357.728	14.170,23
5	Jefe de Ventas	2.940.526	17.672,92

11515 *RESOLUCIÓN de 21 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso para sus Factorías de Salamanca y Sevilla y centros de trabajo que dependen de ellas.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso para sus factorías de Salamanca y Sevilla y centros de trabajo que dependen de ellas (código de Convenio número 9013381), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre 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, 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 regristo 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, 21 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FLEX EQUIPOS DE DESCANSO PARA SUS FACTORÍAS DE SALAMANCA Y SEVILLA

Artículo 1. *Naturaleza y fines.*

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa «Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal», y los trabajadores de los centros de trabajo que se especifican en el siguiente artículo, las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en estas fábricas.

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a todos los trabajadores de las fábricas de Salamanca y Sevilla y los centros de trabajo que, dependiendo de los anteriores, se encuentran en las provincias de: Salamanca, Zamora, León, Valladolid, Cáceres, Sevilla, Badajoz, Huelva, Cádiz, Córdoba, Jaén, Granada y Almería.

Artículo 3. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2001 y concluye su vigencia el 31 de diciembre de 2002. No se producirá su prórroga a menos que quede expresamente interesada por ambas partes antes del 30 de noviembre de 2002, en consecuencia, se entenderá tácitamente denunciado a partir de dicha fecha.

Artículo 4. *Compensación, absorción y garantía personal.*

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo o en alguno de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio en cómputo anual global superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total; en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán a título personal las condiciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio, y en aquellas otras cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: Cuatro Vocales por representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada centro cuente con dos representantes en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representantes de cada centro de trabajo podrá recaer en diferentes trabajadores para una o varias reuniones.

Cuatro Vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la Dirección en cada reunión.

La Comisión Paritaria tendrá Secretaría, que estará formada por dos Vocales, uno de ellos representante de los trabajadores y otro de la Dirección. Habida cuenta de que el Convenio afecta a dos fábricas, el representante social rotará anualmente.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento, podrá reunirse en Madrid cada dos meses como máximo, previa decisión de la Secretaría colegiada, que la convocará cuando un centro someta a la consideración cuestiones de interés general que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos), se enviarán a la Secretaría por escrito los asuntos que se desea conozca la Comisión.

2. La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo, confeccionará el orden del día y lo comunicará a las partes.

3. La Secretaría convocará a la Comisión Paritaria de forma que el orden del día obre en poder de los Comités de Empresa y de la Dirección de la empresa con siete días de anticipación, como mínimo, a la fecha de la reunión.

La decisión de voto de cada una de las representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas y, de no llegarse a un acuerdo, quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la jurisdicción competente.

En cualquier caso, se reunirá preceptivamente una vez al año en los meses de junio o julio, aún cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un orden del día para esta reunión a través de la Secretaría de la Comisión.

Artículo 6. *Retribuciones pactadas.*

Durante el año 2001, el salario base, el plus Convenio y la suma de ambos o retribución Convenio tendrán las cuantías que para cada categoría profesional se indican en las tablas de salarios que se incorporan como anexo I.

Una vez conocido, a efectos de la revisión pactada en el artículo 7 del presente Convenio, el IPC real de 2001 y la previsión gubernamental del IPC para el 2002, se procederá a establecer las tablas salariales correspondientes a este año aplicando el IPC previsto más un punto.

Artículo 7. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales e incentivos pactados para el año 2001 serán objeto de revisión salarial a fin de año, siempre y cuando el IPC real de 2001 supere el 2 por 100, en cuyo caso las mismas se incrementarán con la diferencia entre ese porcentaje y el real del año, aplicándose con efecto desde el 1 de enero de 2001, sobre las tablas vigentes a 1 de enero de 2001.

Las tablas salariales e incentivos pactados para el año 2002 serán objeto de revisión salarial a fin de año, siempre y cuando el IPC real de dicho año supere la previsión de incremento del Gobierno, recogida en los Presupuestos Generales del Estado. En este caso, las tablas e incentivos se elevarán con la diferencia entre el porcentaje inicial y el real del año, aplicándose con efecto desde el 1 de enero de 2002 sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2001.

Artículo 8. *Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo.*

1. Principio general:

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Al Comité de Empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determina el artículo 64, punto 1.3, del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de dicha facultad, la empresa colaborará en la formación de su personal en materia de racionalización del trabajo.

2. Facultades de la Dirección de la empresa:

2.1 La determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

2.1.1 Los puestos de trabajo en cada fábrica y el número de operarios necesarios; no obstante, en dicha determinación se respetarán todas las garantías en materia de estabilidad en el empleo, que se contemplan en las disposiciones legales vigentes.

2.1.2 Las operaciones o fases a realizar en cada puesto de trabajo.

2.1.3 El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.

2.1.4 La determinación de las producciones mínimas y máximas que, de acuerdo con el método fijado, se obtengan mediante procesos de medición de tiempos.

2.1.5 La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.

2.1.6 La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.

2.1.7 La fijación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.

2.1.8 El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.

2.2 La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y toma de decisión de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización de las máquinas, instalaciones y plantillas y, concretamente:

2.2.1 La movilidad funcional en el seno de la empresa.

2.2.2 La determinación de los períodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.

2.2.3 Garantizar durante el período de adaptación al operario trasladado el importe en pesetas de la prima de producción media por hora que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente, su producción hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual, en su defecto.

2.3 La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

2.3.1 La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.

2.3.2 La creación del correspondiente sistema de control de calidad que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.

2.3.3 En todo momento se habrá de tener presente, al establecer el control de calidad, si se estima necesario revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación el concepto de calidad no fue tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempos.

2.4 El estudio, la implantación y el mantenimiento de los sistemas de incentivos:

3. Sistema de incentivos a control directo (100/140):

3.1 Sistema 100/140. Definiciones básicas del sistema.

3.1.1 La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad/pesetas, según se detalla en el anexo II del presente Convenio. Dicha gráfica y, por tanto, el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.

3.1.2 El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y, para cobrar el plus Convenio, en todo momento es necesario alcanzarlo. No obstante, si algún trabajador no lo alcanzara, antes de efectuar el descuento, se oirá al Comité de Empresa.

3.1.3 El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.

3.1.4 Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.

3.1.5 Las secciones que no tengan implantados sistemas de incentivo variable podrán efectuar el tránsito a uno, con esas características, con las siguientes condiciones y garantías:

a) La implantación del nuevo sistema se efectuará por secciones completas.

b) Si algún trabajador encontrase dificultad en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo no superior a dos meses a partir de la implantación del sistema.

Si, transcurrido este plazo, subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario formado por la representación del Comité del centro y de la Dirección de la empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas.

A tal efecto, podrá interesarse la verificación de los valores del nuevo sistema, que se efectuará por los Técnicos designados por la empresa, que actuarán en presencia de un representante del Comité del centro en cuestión.

3.1.6 Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente Convenio Colectivo sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrajes, se acuerda que, sin perjuicio

de la facultad de la empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento:

1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:

a) Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.

b) Si se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.

2) Se realizarán cronometrajes de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.

3) En los dos supuestos anteriores, se procederá de la siguiente forma:

a) Se comunicará previamente al Comité la operación que se va a cronometrar.

b) Se realizará el cronometraje por los Técnicos designados por la empresa.

c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión Mixta integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las tablas.

d) Los trabajadores dispondrán de cinco días laborables para exponer a la Dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reiniciará el proceso si la Comisión Mixta accede a ello; si no accediese, dará un período de adaptación, de acuerdo con el siguiente baremo:

Una semana si las nuevas producciones exigidas superan en un 10 por 100 a las anteriores.

Dos semanas si superan el 10 por 100 y no llegan al 20 por 100.

Tres semanas si sobrepasan el 20 por 100.

Dos semanas si es un alta de tiempos.

e) Durante este período de adaptación, los trabajadores afectados anotarán las producciones y tiempo objeto del cronometraje en un parte de primas independiente, percibiendo en ese tiempo la prima media por hora que hubiese cobrado en las cuatro semanas anteriores.

f) Transcurrido el período de adaptación, si el trabajador está conforme, adquirirá plena vigencia el cronometraje: Si no estuviera de acuerdo, la Comisión Mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:

1. Que es adecuado el cronometraje. En este caso se comunicará al trabajador y, desde ese instante, percibirá las primas que realmente obtenga.

2. Solicitar un nuevo cronometraje, que se realizará en el menor plazo posible, y que se entregará a la misma Comisión para que decida sobre su aceptación.

3. Solicitar la intervención del órgano judicial competente para que emita su fallo; en este caso y hasta tanto no se conozca su dictamen, las producciones y tiempos objeto de desavenencia se anotarán en parte independiente, percibiendo las pesetas/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca el fallo del organismo judicial competente. Si dicho fallo fuese negativo para el trabajador, la empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes; si, por el contrario, fuera positiva, la diferencia se le abonará en la nómina del mes siguiente.

3.2 Código de improductivos: Los trabajadores que cobren su incentivo conforme al sistema 100/140 cuando realicen operaciones no cronometradas percibirán la remuneración por hora que se establece en las tablas del anexo III de este Convenio. Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente, y su incidencia en la productividad, por la Dirección de la empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas fórmulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

3.3 La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de I.T., de modo que, si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiera motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

4. Respecto a las faltas específicas a la organización del trabajo, la empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

Artículo 9. *Indirectos.*

En ningún caso los incentivos fijos podrán ser inferiores a las cantidades fijadas según las categorías profesionales en el anexo IV.

En cualquier caso, la Dirección de la empresa, con el fin de permitir que todos los trabajadores puedan obtener incentivos superiores a los previstos en dicho anexo, procurará, durante el primer año de vigencia del Convenio, implantar sistemas variables, sustituyendo las primas fijas por otras variables.

Por otro lado, las partes están de acuerdo en considerar que el resto de primas de producción fijas deberían percibirse en base a criterios variables y, por lo tanto, facilitarán el tránsito a sistemas que permitan mejoras de la eficiencia.

Artículo 10. *Antigüedad.*

Las partes acuerdan suprimir con carácter general el concepto antigüedad en el ámbito del Convenio. No obstante lo anterior, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos que se concretan a partir de este primer párrafo, que desaparecerán en la medida en que los trabajadores que los tienen a nivel individual dejen de pertenecer a la empresa:

Al personal que estuviera dado de alta o asimilado a ella en la empresa antes del 31 de diciembre de 1994 se le reconoce, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a percibir el 5 por 100 de su salario base por cada quinquenio de pertenencia a la plantilla.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporan los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de enero del año siguiente si es posterior.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si, posteriormente, reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 11. *Otros pluses.*

El plus de Jefe de Equipo, que será concedido por la empresa a aquellos trabajadores a los que previamente hubiese encargado funciones de coordinación de trabajo de otros empleados, se percibirá conforme a la siguiente escala:

a) Coordinación hasta 10 empleados: 10 por 100 del salario base, antigüedad y complemento personal no absorbible.

b) Coordinación de 11 a 15 empleados: 15 por 100.

c) Coordinación de 16 a 20 empleados: 20 por 100.

d) Coordinación de más de 20 empleados: 25 por 100.

En relación a los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, y siempre que, de manera legal, se hubiese demostrado la existencia de alguno de ellos, se retribuirán conforme a la siguiente escala:

a) Si aparece uno sólo: 10 por 100 del salario base.

b) Si coinciden dos: 20 por 100 del salario base.

c) Si coinciden tres: 30 por 100 del salario base.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando exista realmente un puesto con toxicidad, peligrosidad o penosidad, si hubiera mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se podrá compensar la no percepción del plus correspondiente en cómputo mensual con el disfrute de las horas que resulten de dividir lo que se percibiría por tal plus entre el coste hora del interesado.

En cualquier caso, las partes colaborarán con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de hacer desaparecer todas las contingencias que puedan dar lugar a la percepción de pluses.

El plus de Jefe de Equipo, al estar directamente relacionado con un trabajo de coordinación de personas y, por lo tanto, puesto de confianza de la Dirección, desaparecerá cuando la empresa decida que el trabajador en cuestión deje de efectuar las labores de coordinación. En cualquier caso, si el tiempo de percepción del plus fuese superior a cinco años, el trabajador pasará a percibir la cantidad de este plus como complemento personal absorbible y, por lo tanto, sometido a lo regulado específicamente para este concepto salarial.

Artículo 12. *Complemento personal no absorbible.*

Habida cuenta que el presente Convenio Colectivo es el primero que se pacta en la empresa «Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal», para sus factorías de Salamanca y Sevilla y centros dependientes se considera necesario crear un concepto salarial que, en su caso, permita la plena adaptación de todos sus trabajadores a las tablas salariales sin perjuicio alguno económico.

El complemento personal no absorbible comprende aquellas cantidades que, en cómputo anual, los trabajadores fijos a 31 de diciembre de 2000, y una vez aplicados los porcentajes de incremento pactados para 2001 que se establecen en el acta final del Convenio, pudiesen venir percibiendo por encima de los previstos en el presente Convenio para su categoría profesional.

La cuantía de dicho complemento será individual para cada trabajador, calculándose para toda la vida profesional del mismo, con fecha 1 de enero de 2001, fecha del inicio del presente Convenio.

A partir de ese cálculo y definido, por tanto, para cada empleado su cifra individual, se verá incrementada anualmente en el porcentaje que específicamente pudieran pactar las partes. En su defecto, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga anualmente la retribución de Convenio, incluyendo, por supuesto, las revisiones que se pudieran pactar.

Este complemento supone una excepción total a los pactos que, dentro del presente Convenio, se acuerden para compensar o absorber a futuro otros complementos con los incrementos anuales en próximos Convenios. Su cualidad de no absorbible garantiza su mantenimiento a futuro.

En cualquier caso, este complemento individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente, para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellos trabajadores que en el futuro puedan incorporarse a la empresa, toda vez que el complemento nace exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los trabajadores indefinidos a la firma del mismo.

Artículo 13. *Complemento personal absorbible.*

Con el fin de dotar a la empresa de herramientas flexibles de retribución, se pacta la creación de un complemento personal absorbible que podrá tener calidad de fijo o de variable y que se percibirá, en cada caso, como complemento personal fijo absorbible y/o complemento personal variable absorbible.

Comprenderá las cantidades que, a partir de 1 de enero de 2001, la empresa abonase a algún trabajador por encima de los valores fijados o variables que se establecen en este Convenio.

Si bien es necesario reconocer que en la vida de la empresa puede ser conveniente retribuir a algunos trabajadores por encima de lo previsto con carácter mínimo en las tablas salariales del Convenio (salario base, plus de Convenio y tabla de incentivos mínimos), ya sea con carácter fijo o variable, al relacionarlo con objetivos cambiantes, también es necesario dejar un margen razonable para que dichos incrementos puedan ser absorbidos en el caso de que a criterio de la Dirección, las razones que presidieron la decisión se hubiesen alterado.

En estos casos, la Dirección lo comunicará fehacientemente al trabajador perceptor del complemento con una antelación mínima de dos meses. Cumplido este requisito, el trabajador verá compensado dicho complemento personal absorbible o, en su caso, parte de él con los futuros incrementos pactados con carácter general en los Convenios Colectivos, fuesen cuales fuesen éstos.

En cualquier caso, esta posible absorción podrá efectuarse de manera individual o colectiva, sin que el número de afectados por la decisión pueda ser argumento para reclamaciones por discriminación.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. Su importe estará constituido por un mes de retribución Convenio, antigüedad y, en su caso, los complementos personales no absorbibles, absorbibles y el plus de Jefe de Equipo, más 70.346 pesetas en 2001. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado, a estos efectos, se considerará como tiempo de trabajo efectivo el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común.

Asimismo, se abonará una paga de 155.291 en el año 2001 a todos los trabajadores de la plantilla. Su devengo se prorrateará según el tiempo de alta en la empresa en el año correspondiente a su percepción. Por tanto, en aquellas liquidaciones que se produzcan con motivo de bajas en la empresa posteriores a la percepción de esta paga, se efectuará el correspondiente descuento.

Para el año 2002, las cuantías anteriores se aumentarán en los porcentajes de incrementos previstos en el presente Convenio para ese año.

La paga se abonará en el mes de marzo de cada año.

Artículo 15. *Pago de nóminas.*

Las percepciones mensuales se abonarán el primer día del mes siguiente a aquel en que se originen los devengos.

Sólo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.

b) Que no exista habitualidad.

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias que se produzcan en el mes natural queden reflejadas en la nómina del mes referido, procurando retrasar el máximo posible las fechas de cierre mensual.

A criterio de cada fábrica y previa consulta del Comité de Centro, se podrá, sin variar los procesos preestablecidos, reservar alguna semana de primas, incluyéndola en una nómina diferente de la prevista inicialmente, con el fin de intentar que el número de horas de prima a abonar en cada momento sea lo más regular posible.

A tal objeto, y para que el Comité de Empresa pueda contestar a la consulta, se le hará entrega del calendario de primas a principios de año.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Se pactó lo siguiente:

1. Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.

2. Disfrute: Se pacta el siguiente procedimiento:

a) El personal fijo en plantilla a 31 de diciembre de 2000 disfrutará los treinta días de vacaciones de la siguiente manera:

Cuatro semanas en julio o en agosto y los dos días restantes de mutuo acuerdo con la empresa fuera de ese período.

b) El personal que adquiera la condición de fijo de plantilla, a partir de 1 de enero de 2001, habida cuenta de la necesidad de mantener el servicio con total normalidad, disfrutará sus vacaciones conforme a la siguiente fórmula:

Un turno de quince días en julio o agosto y el otro turno de mutuo acuerdo con la empresa fuera de ese período.

c) Como excepción, y para el personal administrativo, tiendas, depósitos y el resto de personal relacionado con la venta directa y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios.

3. Comienzo: Los turnos comenzarán necesariamente en lunes.

4. Ajuste de días: Sea cual fuere la fecha de disfrute de las vacaciones, y habida cuenta de la obligatoriedad de trabajar todos el número de horas fijados en el Convenio, si alguna persona dentro de sus vacaciones coincidiera con un número de días festivos diferente al que sirvió de cálculo para el cuadre de calendario anual, regularizará el mismo con el fin de disfrutar de hecho el mismo número de días reales de trabajo y, consecuentemente, trabajar el mismo número de horas.

5. Interrupción de las vacaciones: No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando, con posterioridad a su inicio, se produzca una situación de baja por I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral ni por otros permisos coincidentes. No obstante, sí se interrumpirán cuando

el trabajador que se encuentre en situación de I.T. cumpla los dos requisitos siguientes:

a) Que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real de descanso tras oír al Comité de Empresa.

b) Que se compruebe a 30 de noviembre que el índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representante legal de los trabajadores) no haya superado el 6 por 100 anual (sin computar el período de baja en cuestión).

6. Retribución: Consistirá en la retribución Convenio más complementos personales no absorbibles, absorbibles, la antigüedad y la media de las primas de producción por horas de los noventa días anteriores multiplicado por ciento setenta y tres horas.

7. Situaciones excepcionales: En caso de necesidad acreditada, la empresa podrá determinar que en un centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situaciones de normalidad.

Las situaciones objetivas a considerar y sus efectos en el régimen de vacaciones serán las siguientes:

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en un centro de trabajo y depósitos que del mismo dependan, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección del centro anticipar la fecha prevista para las vacaciones respecto al total de su plantilla, o, parcialmente, fijando uno o varios turnos y la fecha de su comienzo, previa notificación al Comité del centro y a los afectados, con una antelación de treinta días, como mínimo. En este caso, las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

Artículo 17. *Horas de trabajo y calendario.*

Durante los dos años de vigencia del Convenio, se establece una jornada anual de mil setecientas treinta horas para cada uno de ellos.

En cada centro de trabajo se confeccionará el calendario laboral resultante, teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general y local, así como los siguientes criterios:

a) Para el personal de tiendas y depósitos, el reparto de las horas semanales coincidirá con el del comercio local.

b) Los demás servicios relacionados con las ventas y suministros tenderán a implantar el mismo criterio, conforme el cual sus horarios no podrán establecerse en detrimento de la plena eficacia de los servicios de ventas y gestión comercial. En tal sentido, y si fuese necesario, se podrán establecer turnos de trabajo, para lo que el Comité de centro de trabajo, oídas las necesidades de los trabajadores, informará favorablemente la implantación de aquellos turnos que proponga la Dirección de la empresa.

Cuando no sea posible la implantación de un turno, y por lo que respecta a la confección del horario de trabajo de sectores muy concretos, como Chóferes, Expediciones, etc., se podrá llegar al establecimiento de horarios especiales debidamente fijados siempre que, en cómputo semanal o mensual, no rebasen el límite de las horas laborables pactadas.

c) Para el personal de taller y asimilados se establecerá la jornada diaria sobre la base de dividir las horas semanales de lunes a viernes, si bien podrá regularse, siempre que no suponga detrimento para la producción, las siguientes situaciones especiales:

Jornada continuada o intensiva durante todo el año o en determinados meses del año.

El establecimiento de jornada continua o intensiva no podrá suponer disminución de las horas efectivas a trabajar, según las horas anuales pactadas, por ningún concepto, ni implicar el desplazamiento de las horas a trabajar hacia los meses de menor producción o ventas.

Distribución de las horas anuales, mensuales o semanales, conforme a un criterio flexible, siempre que se respeten los límites legales que permitan obtener mayor producción en los meses de más ventas.

d) Para el resto del personal no mencionado en los apartados anteriores, como Guardas, Vigilantes, Personal de Limpieza y similares, se estará a lo previsto en su contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con el servicio que presten, respectivamente.

e) A los efectos previstos en este artículo, se entenderá que:

Son colectivos vinculados estrictamente a la producción de talleres, oficina de talleres, mantenimiento y almacenes de materias primas.

Son colectivos relacionados con la gestión comercial, tiendas y depósitos, Personal de Administración y Comercial, Muelles, Expediciones, Transportes y Almacenes de Productos Terminados.

Si en algún centro de trabajo la diferenciación del personal adscrito a los Almacenes de Materias Primas y productos terminados (o en cualquier otra área de trabajo) no estuviese suficientemente establecida, se determinará por la Dirección, oído el Comité del centro de trabajo.

En todo caso, antes de confeccionar los calendarios, la Dirección de cada centro, durante el mes de diciembre, se reunirá con el Comité de Empresa para que, en la medida de lo posible, dicho calendario tenga en cuenta los intereses concretos de los trabajadores afectados en cada uno de ellos.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Al valor de las horas extraordinarias se calculará en base a la siguiente fórmula:

Retribución Convenio + antigüedad + complemento personal no absorbible por 425 y dividido por 1.730.

El valor resultante se le aplicarán los porcentajes mínimos vigentes en cada momento y para cada supuesto, conforme a las disposiciones de carácter general.

Cuando sea previsible su realización, se informará previamente al Comité de centro, al que, asimismo, se comunicará trimestralmente el total de las realizadas.

Artículo 19. *Dietas.*

En 2001, la cuantía de las dietas y medias dietas será de 6.600 y 2.500 pesetas, respectivamente. Para 2002, se incrementarán las correspondientes a 2.001, con la subida salarial recogida en el presente Convenio para ese año. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, la cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

No obstante, se respetarán los usos consolidados al respecto que resulten más beneficiosos.

Artículo 20. *Fondos de préstamos.*

1. Constitución y distribución: Queda constituido un fondo de préstamos con las cuantías que a continuación se específican:

Fábrica de Sevilla: 4.600.000 pesetas.
Fábrica de Salamanca: 4.330.000 pesetas.

Sin perjuicio de posibilidad de trasvase de dichos fondos entre los distintos centros, de haber acuerdo entre los Comités de los centros afectados por mayoría simple.

2. Fines: Su finalidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los trabajadores de los centros de trabajo incluidos en este Convenio, sin exclusión alguna en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender las necesidades, plenamente justificadas, en alguno de los siguientes aspectos:

a) Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.

b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.

c) Acceso a la propiedad de los bienes esenciales y necesarios.

d) Formación de ajuar de nuevos matrimonios.

e) Reparación necesaria de la vivienda.

f) Pagos de matrícula y gastos escolares.

g) Pago de escrituras, gastos de Notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia que constituya su domicilio.

h) Gastos de ortopedia y ortodoncia.

3. Administración: El fondo correspondiente a cada centro de trabajo será administrado por un Comité Paritario compuesto preferentemente por tres representantes del personal perteneciente a diferentes categorías profesionales y tres representantes designados por la Dirección de cada centro.

El Comité Paritario, cuyo mandato coincidirá con la vigencia de cada Convenio, en el que se pacte la presente cláusula, tendrá las siguientes facultades:

a) Conocer todas las solicitudes que se formulen.

b) Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.

c) Proponer a la Dirección del centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.

d) La administración del fondo y la fiscalización de su contabilidad.

e) El Comité Paritario designará un Secretario, que será depositario de su documentación y establecerá las relaciones necesarias con los peticionarios y la Dirección del centro.

Asimismo, el Comité Paritario quedará obligado a retener, como mínimo, el 15 por 100 de la cuantía total que tenga asignada para destinarla exclusivamente a solventar casos urgentes y excepcionales.

4. Condiciones: La cuantía del préstamo no podrá exceder de 300.000 pesetas. En casos realmente excepcionales, la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del centro.

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.

b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.

c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de cuarenta meses serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 4.000 pesetas/mes ni superior a 8.000 pesetas/mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.

d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.

e) A amortizar el préstamo de la forma convenida mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso finiquitos, liquidaciones, etc.

5. Transmisión y concesión: El Comité Paritario se reunirá periódicamente, fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente, lo remitirá a la Dirección del centro con la correspondiente propuesta, en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección del centro, pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75 por 100 de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección del Centro podrá denegar la concesión y, en tal supuesto, dirigirá escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación será comunicada al peticionario por la Dirección del centro. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el fondo para dar efectividad a los mismos, salvo lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo, de este mismo artículo.

Artículo 21. *Adquisición de artículos.*

Los trabajadores podrán comprar artículos para su propio uso con un descuento del 20 por 100 sobre el precio de fábrica. Asimismo, y por medio de ellos, se facilita la compra de artículos para familiares de trabajadores con un descuento del 10 por 100. En los dos casos se aplicará el IVA o cualquier otro impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos comprados por los trabajadores para su propio uso podrá efectuarse mensualmente a través del oportuno descuento en nómina, sin que, en ningún caso, la cuantía sea inferior a 6.000 pesetas.

El importe de estas adquisiciones no se computará a efectos de deducirlo de la cuantía del fondo de préstamos.

Artículo 22. *Viviendas.*

En cada uno de los centros de trabajo se confeccionará un censo de la totalidad de las viviendas que la empresa destina para sus trabajadores, divididos en dos grupos:

Viviendas grupo A, que serán aquéllas totalmente externas y separadas de los inmuebles y solares destinados por la empresa para sus instalaciones fabriles, comerciales y de oficinas.

Viviendas grupo B, que serán todas aquéllas ubicadas dentro del propio centro de trabajo y las que la empresa considere afectas a su perímetro más extenso.

Viviendas grupo A:

a) Cesión en uso: Entendiéndose consolidadas las ocupaciones actuales, se tenderá a homogeneizar sus condiciones de uso, contratación, etc.

b) Nuevas adjudicaciones: A partir de la publicación del presente Convenio, y una vez confeccionado el censo correspondiente a cada centro de trabajo, las futuras adjudicaciones se sujetarán a las siguientes normas:

Serán intervenidas por un Comité Paritario, compuesto por iguales o distintas personas a las designadas para formar el Comité Paritario que administra el fondo de préstamos de cada centro. En cualquier caso, son de referencia las normas pactadas para dicho Comité en cuanto se relacione con su composición y esquema de funcionamiento.

Conocidas las posibilidades de adjudicación, conforme al censo, el Comité Paritario recibirá y considerará conjuntamente las solicitudes recibidas en un período no inferior a sesenta días, contados desde la última adjudicación.

Elevará a la Dirección, también conjuntamente, las propuestas favorables o de desestimación que correspondan a la totalidad de las solicitudes recibidas, garantizándose que los argumentos esgrimidos para tomar las decisiones no se apoyen en motivo alguno de discriminación constitucional. En tanto no se confeccione el oportuno Reglamento, las propuestas de adjudicación se formularán por escrito, razonadas conforme a criterios objetivos y de equidad.

La aceptación por la Dirección de una o varias de las propuestas fórmulas se materializará en la firma del oportuno documento con el adjudicatario; en caso contrario, se razonará y justificará la desestimación.

c) Permutas: Las propuestas de permuta de viviendas deberán ser formuladas por los propios interesados y no tendrán efecto alguno si no son autorizadas expresamente en escrito a la Dirección, oído el Comité.

d) Reservas: Un número de viviendas a determinar e identificar previamente por la Dirección de cada centro, que no podrá ser superior al 10 por 100 de las que compongan su censo, quedarán reservadas y a libre disposición de aquélla para atender casos urgentes, traslados de personas o similares, así como imprevistos, oída la Comisión Paritaria.

e) Acceso a la propiedad: Conforme lo permiten las circunstancias, la empresa estudiará fórmulas de acceso a la propiedad de este grupo de viviendas en favor de sus ocupantes. Las condiciones habrán de ser iguales para todas las viviendas que se integren en un solo inmueble y respondan al mismo régimen jurídico.

Viviendas grupo B:

Su adjudicación será siempre por libre decisión de la Dirección de la Empresa, oída la Comisión Paritaria:

Extinción del derecho:

a) La extinción o suspensión de la relación laboral llevará aparejada la extinción del derecho a ocupar la vivienda, conforme a las disposiciones legales de carácter general.

b) El fallecimiento, la jubilación y la incapacidad absoluta del titular de la vivienda se protegerá oyendo antes de cualquier resolución a la Comisión Paritaria, reconociendo la prórroga del derecho por un tiempo no inferior a un año ni superior a dos, y facilitando prioritariamente el acceso a la propiedad de la misma o de otra similar.

Artículo 23. *Premios de nupcialidad, natalidad y primera comunión y ayuda por cónyuge o hijos en situación de gran invalidez.*

Se establece un premio de nupcialidad consistente en un colchón «Gran Flex» y un «Tapiflex de 1,35» para todos los trabajadores de Flabesa que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de dos años, como mínimo.

Asimismo, se abonarán, previa aportación de justificante oportuno, premios de natalidad y primera comunión (o ceremonias similares en otras confesiones religiosas) por un importe bruto de 6.000 y 3.000 pesetas, respectivamente, de las que se descontarán en cada caso particular el porcentaje de retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

La empresa establece una subvención de 150.000 pesetas anuales para aquellos trabajadores que tengan a su cónyuge o hijos en situación de gran invalidez y que estén catalogados como tales por la Administración Pública.

Tal abono se llevará a cabo a favor del cónyuge o hijo mediante la constitución de la póliza de previsión social.

Artículo 24. *Jubilaciones anticipadas.*

Los trabajadores mayores de sesenta años que tengan derecho a la jubilación de la Seguridad Social con sujeción a un coeficiente reductor por no haber cumplido los sesenta y cinco podrán causar baja en la empresa al alcanzar la referida jubilación siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes voluntariamente expresado.

En tal supuesto, y en el momento de causar baja, la empresa indemnizará al trabajador en las cantidades que se expresan en el siguiente cuadro:

Edad años cumplidos	Sin renunciar a la jubilación complementaria. Retribución Convenio más antigüedad y complemento personal no absorbible — Mensualidades	Con renuncia a la jubilación complementaria de la empresa			
		25 ó más — Pesetas	20 a 25 — Pesetas	15 a 20 — Pesetas	0 a 25 — Pesetas
60	30	313.000	282.000	250.000	219.000
61	20	260.000	235.000	209.000	183.000
62	16	209.000	188.000	167.000	146.000
63	12	156.000	141.000	125.000	109.000
64	8	104.000	94.000	83.000	73.000

Artículo 25. *Excedencias.*

Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si un trabajador solicitase una excedencia voluntaria al amparo de este artículo y su solicitud fuese aceptada por la empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones:

a) Se le abonarán 200.000 pesetas si la excedencia es por dos años, 500.000 pesetas si es por cuatro años y 700.000 pesetas si es por tiempo igual o superior a seis años.

b) Conservará el derecho a la reincorporación automática en el mismo centro de trabajo al término de su excedencia en el puesto de trabajo que determine la empresa y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que ocupen cargos efectivos en órgano de Dirección de su sindicato a nivel provincial, autonómico o estatal tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Subactividad.*

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección y fábrica.

Con el posible excedente, si lo hubiera, se formará una Sección de Subactividad, que será adscrita a cuantos trabajos y funciones sean necesarios para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten, en la medida de lo posible, a su dignidad profesional.

Si los trabajos o funciones desempeñados por los operarios adscritos a la Sección de Subactividad fuesen propios e imprescindibles para los procesos productivos, comerciales o administrativos, las horas dedicadas a tales menesteres se cargarán a las Sección o Unidades correspondientes, descontándose, por tanto, de las horas de la Sección de Subactividad.

Si por el contrario, y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna a los trabajadores en tal Sección, el personal adscrito a Subactividad emplea sus horas en laborales que no estén comprendidas en el párrafo anterior, se considerarán «trabajos no imprescindibles» y, por tanto, serán cargados plenamente a la Sección de Subactividad.

Cuando por vacaciones de los programas de producción, venta o administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la Sección de Subactividad, el Comité del centro de trabajo será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado volverá al punto de trabajo inicial cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que si la ausencia hubiese sido tan dilatada que hubiese mermado la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

Artículo 27. *Movilidad externa.*

En relación con los traslados de personal a otro centro de trabajo que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la empresa garantizará las siguientes ventajas:

a) Respecto a la categoría y de su retribución, si fuese inferior a la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.

b) Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.

c) Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real ni superior a diez mensualidades.

d) Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda de propiedad de la empresa, se le facilitará otra. Si fuese un inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado o incluso a la hora de fijar la indemnización, que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se dirigirá al personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.

En cualquier caso, y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la empresa podrá efectuar el traslado con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el Comité de centro.

Artículo 28. *Absentismo.*

Se reconocen amplias facultades a la empresa para el control del cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo extremándose todas las formas de comprobación de justificación de faltas.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la empresa designa o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento.

Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena, realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado máximo.

Cuando en cualquier fábrica, las ausencias que den lugar a bajas por I.T. y maternidad fueran inferiores al 3 por 100 del cómputo general de horas de trabajo anuales, se abonará a los trabajadores que se encuentren en esa situación el 100 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Días de baja × (salario fijo diario + prima de producción hora media del último mes) — (cantidades percibidas por pago delegado + cantidades abonadas por la empresa durante el período de baja).

Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 3,30 por 100, se abonará el 90 por 100 del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.

A los efectos de estos porcentajes, no se computarán los días de baja de aquellos trabajadores que en el año natural de su petición obtengan una calificación de invalidez permanente total y absoluta. Este cómputo se iniciará a partir de las fechas en que personalmente inicie el período de invalidez.

En aquellos centros de trabajo en que se supere el porcentaje previsto en el párrafo 41 se abonará el 100 por 100 en los términos y cuantías indicados anteriormente, a todos los trabajadores que permanezcan hospitalizados por un período de, al menos, cuatro días durante todo el tiempo que dure la baja que ha motivado la hospitalización. A estos efectos, se considerarán días completos a los de alta y baja de la hospitalización en relación con la fecha que aparezca en los mismos.

Dada la necesidad de que transcurra la totalidad del año para conocer los porcentajes resultantes, el abono de las cantidades que, según lo expuesto en los párrafos anteriores, tengan derecho percibir los trabajadores se llevarán a cabo en el mes de enero del año siguiente al que se computa.

Artículo 29. *Derechos y garantías sindicales.*

Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre esta materia vigentes en cada momento.

Los centros de trabajo que, por la composición de su plantilla, no tengan derecho a la designación de Delegados de Personal se considerarán representados a efectos sindicales por el Comité del centro de trabajo del que dependan administrativamente, salvo que decidan representarse por sí mismos o renunciar a la representación mediante escrito dirigido a la Dirección de las empresas y al Comité del centro. Conferida la representación a un Comité de centro, esta circunstancia no ampliará el número de horas sindicales que se atribuyen a sus Vocales ni el número de sus componentes.

Por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles del Comité de Empresa de cada centro de trabajo, se pacta la posibilidad de su acumulación sobre las siguientes bases:

a) Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del Comite que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.

b) La acumulación de horas correspondientes a cada Vocal del Comité en favor de uno o varios Vocales, se manifestará por aquél expresamente por escrito. En todo caso, las horas cedidas deben corresponder como máximo a las que disponga el cedente en los dos meses siguientes a la fecha de la cesión.

c) El número de horas cedidas y acumulables se determinará en cómputo bimensual y no podrá ser superior al total disponible de los Vocales afectados en tal período de tiempo.

Artículo 30. *Secciones sindicales.*

Se reconoce la existencia de secciones sindicales ya constituidas de hecho y se aceptará la constitución de las que pretendan organizarse siempre que el colectivo de trabajadores afiliados con que cuenten representen, al menos, el 10 por 100 de la plantilla del centro de trabajo de que se trate.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada centro de trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al Comité del centro, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la empresa.

Cada sección sindical podrá designar de entre sus miembros un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección del centro y «sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías».

Las secciones sindicales comunicarán a la Dirección del hecho de su constitución, específicando la relación nominal de sus componentes y la designación del Portavoz que se acordase. Asimismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección de cada centro de trabajo facilitará a cada sección sindical la disposición de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una sección sindical, la empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la detracción en el recibo de salarios. A tal efecto, los interesados habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los Delegados que puedan designarse o estén designados tendrán el mismo régimen que los Vocales del Comité, exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las horas sindicales.

Esta regulación de carácter transitorio está supeditada a la misma vigencia del Convenio y a la aparición de normas de carácter general.

Artículo 31. *Comisión para Asuntos Laborales.*

A título experimental, se crea una Comisión cuya finalidad exclusivamente será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la empresa.

Centrará su actuación en el estudio en profundidad de aquellas cuestiones que se susciten buscando la superación de dificultades concretas, en el terreno de las relaciones humanas y conocimiento recíproco de aquellas aspiraciones cuyo logro responde a un interés común.

Esta Comisión, se compondrá de un máximo de cuatro representantes de cada una de las partes, sin perjuicio de que se puedan designar grupos de trabajo más reducidos, para alcanzar una mayor operatividad, y se reunirá trimestralmente para considerar aquellos asuntos sobre los que previamente se hayan facilitado un estudio por escrito y con la suficiente antelación, y que a continuación se determinan:

Estudio sobre un nuevo sistema de jubilaciones anticipadas sustitutorio o complementario del existente en la actualidad.

Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, con específica referencia a la determinación y cuantificación de su coste.

Desarrollo de un sistema de promociones y ascensos basado en criterios objetivos y unitarios.

Toma de postura sobre una política de formación profesional en la empresa, atendiendo a las necesidades concretas en cada centro.

Homologación del trabajo del personal indirecto con vistas a su plasmación en un sistema de retribución incentivada.

Programa de trabajo para la incorporación en el Convenio de empresa de la normativa contenida en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica.

Señalamiento de directrices sobre la aplicación e interpretación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estudio de planes de pensiones, clasificación profesional y formación continua.

En lo que respecta a los restantes posibles temas de estudio, será necesario el previo acuerdo para que puedan ser objeto de análisis.

Los acuerdos que se alcancen y suscriban formalmente, en tanto que representen la voluntad acordada de la representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa tendrá el mismo valor normativo que el resto de las cláusulas del presente Convenio Colectivo. Por el contrario, si las cuestiones planteadas por una parte no obedecen, a juicio de la otra, a un interés común, dentro del espíritu que anima la creación y trabajo de esta Comisión, dichos planteamientos no generarán obligación alguna para una u otra parte de manera que cualquiera de ellas podrá decidir la no celebración de la reunión o su suspensión.

Funcionamiento: La expresada Comisión se reunirá obligatoriamente dos veces al año en los meses de junio y diciembre.

Expresamente podrán tener lugar otras dos reuniones como máximo, siempre y cuando fuera necesaria la resolución de algún tema antes de que se celebrase una reunión de tipo ordinario.

El sistema retributivo de los representantes sociales en esta Comisión será en cada año el establecido para los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 32. *Maternidad.*

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarles graves trastornos en el desarrollo del embarazo podrá solicitar de la Dirección que la Mutua Aseguradora de Accidentes Laborales efectúe un estudio sobre el tema, en el que, teniendo en cuenta no sólo el puesto de trabajo, sino también el medio ambiente donde realice su actividad, determine las medidas que considere se deben tomar al respecto. El informe del citado estudio será vinculante para ambas partes.

Ambas partes expresamente manifiestan que en ningún momento se han llevado ni se llevarán a cabo actos y actuaciones que impliquen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Todo ello con independencia de los derechos reconocidos por la legislación vigente en los casos de maternidad.

Artículo 33. *Ropa de trabajo.*

A todos aquellos trabajadores a los que usualmente se les venía suministrando ropa de trabajo se les continuará facilitando en las mismas cuantías y calidades y según los modos y costumbres de cada centro.

Artículo 34. *Información al Comité de Empresa.*

Los Comités de Empresa, en base y como concreción de las competencias que le confiere los artículos 64 y conexos del Estatuto de los Trabajadores, podrán recabar de la Dirección de su centro la siguiente documentación:

Modelos de contratos particulares de la empresa.

Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.

Períodos de vacaciones, con indicación del número de personas por secciones adscrito a cada uno.

Relación mensual por secciones de las horas móviles realizadas, así como las de tal clase recuperadas en cada una de aquéllas, durante igual período de tiempo.

Porcentaje mensual y anual de absentismo en el centro de trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.

Documentación sobre cronometraje en los términos previstos en el artículo del Convenio que regula la organización del trabajo y el sistema de incentivos del personal directo.

La información en relación a la utilización por parte de la empresa de los servicios que prestan las empresas de trabajo temporal se ajustará en todo momento a lo previsto en la legislación específica.

En cualquier caso, la empresa intentará dar la información sin agotar los plazos previstos en dicha legislación y, si fuera posible la comunicación al Comité de Empresa se efectuará antes de que el contrato de puesta a disposición sea efectivo.

Asimismo, la Dirección del centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida al Instituto Nacional de la Seguridad Social para efectuar el pago de los seguros sociales.

Igualmente, la Dirección del centro informará mensualmente de los programas de producción, ventas y evolución económica de la empresa correspondientes a tal período de tiempo con indicación de las plantillas teóricamente necesarias para su realización.

Por otro lado, la Dirección, a la vez que notifica de la comisión de una falta grave o muy grave al presunto responsable de la misma, informará de tal hecho al Comité de Empresa en acto aparte.

Por último, en los casos de extinción de una relación laboral, la Dirección entregará al Comité de Empresa una copia del finiquito, siempre y cuando el trabajador afectado se manifieste expresamente en tal sentido.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional sobre toda la información a que se ha hecho referencia anteriormente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 35. *Promociones.*

En caso de producirse alguna vacante en algún puesto administrativo o Técnicos de Taller, la misma podrá ocuparse por personal de plantilla, siempre y cuando acredite, a juicio de la Dirección, tras oír al Comité de Empresa, que posee los conocimientos suficientes para desempeñar las funciones asignadas al puesto que se desea cubrir. A tal fin, la Dirección, cuando se produzca la circunstancia, expondrá en los tablones de anuncios las características y funciones del puesto, así como los conocimientos y requisitos que se necesitan para poder ser designado.

Al objeto de poder saber en todo momento las posibilidades de promoción fijadas en el párrafo anterior, se constituirá en todos los centros de trabajo un registro en el que, a través de las aportaciones personales y voluntarias de los propios trabajadores, se archivarán las titulaciones profesionales que los mismos posean.

Artículo 36. *Cuadro de permisos.*

Motivo	Duración	Iniciación	Percepciones						Justificantes	Observaciones
			R.C.	Ant	Plus	PP	Extr.	Vac		
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Fecha de la boda o, como máximo, dos días antes, si lo solicita.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Libro de familia.	—
Nacimiento de hijos.	Dos días naturales, garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales.	Día de nacimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Libro de familia o certificado de nacimiento.	Se ampliarán en dos días más si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Óbito de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos, yernos, nueras, nietos de ambos cónyuges.	Dos días naturales garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales.	Día de fallecimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Certificado de defunción o documento acreditativo.	Se ampliarán en dos días más si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Enfermedad grave de padres, abuelos, nietos, cónyuges, hijos, hermanos, yernos, nueras de ambos cónyuges.	Dos días naturales.	Día que se hace la solicitud.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Certificado médico o del centro sanitario donde está ingresado.	Se ampliarán en dos días más si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Cambio de domicilio.	Un día natural.	Día de traslado.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Comunicación de nuevo domicilio.	No será de aplicación cuando sea por matrimonio.
Matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges.	Un día natural.	Día de la boda.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Libro de familia.	—
Cumplimiento de deber personal público e ineludible:										
a) Elecciones.	Tiempo establecido legalmente.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	En todos los casos será necesario presentación previa de la citación y, en su defecto, certificado del organismo al que acudió.	—
Citación para servicio militar.	Tiempo necesario.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.		—
Organismos judiciales y administrativos en temas no relacionados con la empresa:										
a) Testigo.	Tiempo necesario.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	—	—

Motivo	Duración	Iniciación	Percepciones						Justificantes	Observaciones
			R.C.	Ant	Plus	PP	Extr.	Vac		
b) Otras actividades.	Tiempo necesario.	—	No.	No.	No.	No.	No.	No.	—	No se incluye como retribuido el permiso para renovación de la cartilla militar.
Temas relacionados con la empresa:										
a) Demandante si gana.	Tiempo necesario.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	—	—
b) Demandante si pierde.	Tiempo necesario.	—	No.	No.	No.	No.	No.	No.	—	—
c) Demandado si gana.	Tiempo necesario.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	—	—
d) Demandado si pierde.	Tiempo necesario.	—	No.	No.	No.	No.	No.	No.	—	—
e) Testigo.	Tiempo necesario.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	—	—
Representación trabajadores.	Artículo 65 Estatuto de los Trabajadores.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Comunicación.	—
Lactancia de un hijo menor de nueve meses.	Una hora diaria fraccionada en dos partes o reducción jornada de media hora.	Día alta médica por maternidad.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Libro de familia.	Comprende todo tipo de lactancia.
Guarda legal de un menor de seis años o disminuido.	Reducción de la jornada de un tercio a la mitad.	—	No.	No.	No.	No.	No.	No.	Declaración jurada de la guarda.	—
Consulta médica especialista de la Seguridad Social.	Tiempo necesario.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.	—
Consulta médica general de la S. S. o médico particular general o especialista.	Tiempo necesario hasta dieciséis horas al año.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Certificado de asistencia.	—
I. T. motivada por enfermedad común o accidente laboral.	Tres primeros días de baja.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Parte oficial.	—
Exámenes para obtención del título profesional o académico.	Tiempo necesario.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Certificado presentación.	Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre.	Tiempo necesario.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	—	La donación deberá efectuarse en el centro de trabajo.
Restantes permisos.	Tiempo necesario.	—	No.	No.	No.	No.	No.	No.	El procedente en cada caso.	—
Fallecimiento cónyuge e hijos de trabajador (no políticos).	Un día más de los establecidos anteriormente.	—	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	—	—

Observación general:

Los permisos anteriormente fijados se considerarán como máximos y, por lo tanto, deberán ser agotados en su totalidad, sólo en aquellos casos en los que fuese realmente imprescindible.

Artículo 37. *Fallecimientos.*

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador de la empresa, ésta abonará un millón cuatrocientas mil pesetas (1.400.000 pesetas) a su viudo/a y, en su defecto, a sus restantes herederos legales en partes iguales, salvo que el fallecido haya designado específicamente a otro u otras personas para percibir dicha cantidad.

La empresa se reserva la facultad de suscribir en su momento una póliza de seguros que garantice el abono reseñado.

Artículo 38. *Promotoras.*

Se acuerda incluir dentro de la clasificación profesional del personal de la empresa la categoría de Promotor-Demostrador de Ventas, con una retribución anual por todos los conceptos de catorce pagas de 83.584 pesetas, abonándose las mismas en proporción al tiempo realmente trabajado. Dichos trabajadores desarrollarán su actividad en centros de trabajo no pertenecientes a «Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal», pudiendo tener su contrato laboral cualquiera de las formas y duración de tiempo previstos en la legislación vigente. En el caso de que alguno de estos trabajadores pasara a desarrollar su actividad laboral en algún centro de la empresa, se le clasificará en aquella categoría profesional, incluida en el anexo I, que se corresponda con el trabajo que realice.

Artículo 39. *Compensación por gastos de utilización puntual de vehículo.*

Cuando, a petición específica de la empresa, algún trabajador efectúe gestiones esporádicas fuera de su centro de trabajo y para ello utilice, con conocimiento de la Dirección del centro, su propio vehículo, recibirá una compensación de utilización del coche por importe de 35 pesetas por kilómetro recorrido.

La fijación de dicha compensación tiene ese valor atendiendo a que esos kilómetros se efectúan normalmente dentro del casco de la ciudad, por lo que el consumo de carburantes es muy superior al que se tendría en el caso de utilización de carretera.

La citada compensación no será de aplicación a la fuerza de ventas, ni al personal directivo, quienes tienen concertadas con las empresas otras condiciones como compensación de dicho gasto.

ANEXO I

Categorías	S.B. 2001 — Pesetas	P. C. 2001 — Pesetas	Retribución Convenio — Pesetas
Oficial 1.ª	2.037	2.345	4.382
Oficial 2.ª	1.990	2.239	4.229
Oficial 3.ª	1.957	2.122	4.080
Especialista	1.946	1.989	3.935
Peón	1.914	1.880	3.794
Almacenero	59.127	65.089	124.216
Chófer turismo	60.507	69.509	130.016
Chófer camión	61.124	70.348	131.472
Vigilante	57.519	65.383	122.902
Ordenanza	57.296	72.607	129.903
Portero	57.296	65.597	122.894
Conserje	59.738	68.084	126.823
Telefonista	57.295	65.608	122.903
Jefe 1.ª	75.527	86.793	162.320
Jefe 2.ª	68.817	80.123	148.940
Oficial 1.ª y Viajante	64.999	73.065	138.064
Oficial 2.ª Advo.	62.390	67.388	129.777
Auxiliar advo.	59.240	65.545	124.785
Vendedor/Dpte. tienda	59.089	60.366	119.455
Delineante Proy y D.	69.642	80.912	150.554
Deline. 1.ª Práctica y F.	64.999	73.065	138.064
Delineante 2.ª	62.567	67.578	130.146
Aux. Organización	59.244	65.548	124.792
Jefe Org. 1.ª	69.640	82.482	152.121
Jefe Org. 2.ª	68.817	80.124	148.941
Técnico Org. 1.ª	64.999	73.065	138.064
Técnico Org. 2.ª	62.390	67.388	129.777
Aux. Organiz.	59.244	65.548	124.792
Jefe de Taller	71.358	100.588	171.946
Maestro Taller	65.716	85.660	151.377
Maestro Taller 2.ª	64.970	84.839	149.810
Contramaestre	65.721	85.621	151.342
Encargado	62.003	76.925	138.928
Capataz	59.098	75.277	134.375
Inge. Arq. y titulados	82.266	113.352	195.618
Peritos y Aparejadores	79.168	106.485	185.653
Peritos y Aparejadores	80.246	109.174	189.419
A. T. S.	79.040	80.407	159.447
Maestro industrial	67.736	78.846	146.582
Graduado social	71.362	90.819	162.181
Practicante	63.746	64.023	127.769

(1) Cuando tienen responsabilidad técnica por no existir Ingenieros y no se precisa la dirección facultativa de éstos.

ANEXO II

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	9,46	9,26	9,00	7,92	7,79
102	18,61	17,88	17,35	16,96	16,46
103	28,15	26,58	26,10	25,28	24,49
104	36,66	35,84	34,69	33,68	33,33
105	46,52	44,70	43,20	42,24	41,12
106	55,27	53,80	52,36	51,44	49,39
107	62,51	62,74	61,11	59,12	56,77
108	74,20	71,92	69,62	67,68	65,53
109	83,90	80,53	78,22	76,08	73,56
110	92,25	90,12	87,05	84,96	81,83
111	101,95	98,81	95,80	92,80	90,19
112	111,26	107,83	104,56	101,84	98,78
113	120,48	115,97	113,23	109,84	106,98
114	129,79	125,47	122,96	118,80	114,60
115	138,69	134,57	130,33	126,88	123,03
116	148,47	143,67	139,41	135,60	130,98
117	157,54	152,53	148,00	143,84	139,50
118	183,15	177,90	172,48	167,92	162,37
119	185,06	179,59	174,26	169,84	164,23
120	187,36	182,01	175,72	171,28	165,61
121	189,67	184,26	178,15	172,96	167,64
122	191,82	185,47	179,86	175,20	169,43
123	193,96	187,40	182,29	177,36	170,89
124	195,71	189,74	184,07	179,76	173,32
125	197,54	192,07	186,18	181,52	175,18
126	199,77	193,60	187,88	183,20	177,13
127	201,76	195,46	189,99	184,72	179,16
128	203,66	198,19	191,77	187,28	180,70
129	205,97	200,05	194,20	188,48	182,65
130	208,20	201,90	195,58	190,64	184,67
131	213,29	206,89	200,61	195,28	188,57
132	218,30	211,96	207,17	200,24	193,43
133	223,39	232,90	209,93	204,64	197,81
134	228,32	221,31	214,39	209,04	202,19
135	233,09	226,30	219,17	213,36	206,90
136	238,42	231,21	224,35	218,40	211,11
137	243,35	236,04	229,14	222,56	215,09
138	248,44	241,28	233,27	226,80	220,28
139	253,21	245,95	238,30	231,68	224,49
140	258,06	250,54	243,24	236,16	229,28

ANEXO III

Clave 4

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	7,24	7,09	6,82	6,32	5,62
102	14,08	13,79	13,40	12,71	12,47
103	21,31	20,64	19,98	19,27	18,91
104	27,99	27,41	26,63	25,75	25,18
105	34,83	33,86	33,29	32,62	30,97
106	41,99	40,88	39,71	38,70	37,57
107	49,54	47,89	46,20	45,02	43,44
108	56,94	54,26	52,78	51,66	50,20
109	63,46	61,27	59,68	57,81	56,40
110	70,30	68,53	66,59	64,37	62,43
111	77,22	74,98	73,00	70,69	69,11
112	84,61	82,32	79,82	77,16	74,82
113	91,29	88,52	85,99	83,56	81,50
114	98,37	96,10	92,98	90,20	87,53
115	105,29	102,63	99,31	96,43	93,64
116	112,61	109,57	105,97	102,83	100,08
117	119,84	115,77	112,71	109,23	106,36
118	130,34	126,98	123,18	119,54	116,30
119	132,25	128,43	124,08	121,06	117,12
120	133,68	130,12	125,70	121,86	118,99
121	135,03	131,66	127,33	123,46	120,38
122	136,78	132,14	125,54	124,82	121,52
123	137,98	134,08	129,60	126,66	122,41
124	139,49	135,53	131,39	127,62	123,96
125	141,00	136,90	132,77	129,22	125,59
126	142,59	138,67	134,23	130,66	126,57
127	143,62	139,40	135,69	132,10	128,36
128	145,37	141,41	136,83	133,22	129,42
129	146,72	142,94	138,29	134,42	130,73
130	148,63	144,48	139,91	135,78	132,19
131	151,57	147,46	143,08	139,21	135,05
132	155,63	151,17	146,49	142,49	138,39
133	158,65	154,96	149,82	145,77	141,48
134	162,63	158,18	153,39	149,29	145,07

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
135	166,21	161,65	156,72	151,77	148,09
136	170,10	164,87	160,21	155,53	150,61
137	172,97	168,50	163,46	158,72	154,28
138	176,78	172,05	166,63	161,92	157,95
139	180,44	175,27	169,96	164,96	160,80
140	184,10	178,74	173,53	168,48	163,57

Clave 3

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	7,79	7,51	7,40	7,04	6,11
102	15,75	15,01	14,72	14,00	13,76
103	23,46	22,52	21,79	20,96	20,85
104	30,62	30,03	28,87	28,16	27,52
105	38,49	37,21	35,94	35,05	58,47
106	46,12	44,64	43,26	42,25	41,28
107	53,76	52,14	50,66	49,45	48,04
108	61,95	59,57	58,22	56,01	54,48
109	69,50	67,48	64,97	63,13	61,64
110	76,66	75,06	73,03	70,41	68,24
111	84,61	82,09	79,94	77,13	75,40
112	92,25	89,92	87,34	84,57	81,84
113	100,20	96,53	94,25	91,45	89,33
114	107,67	104,85	102,06	98,58	95,52
115	115,47	112,35	108,64	105,46	102,60
116	123,26	119,62	115,80	112,66	109,03
117	130,89	126,96	123,36	119,54	115,87
118	142,58	139,07	134,75	130,90	127,11
119	144,57	140,52	135,89	132,26	128,25
120	145,76	141,90	137,51	133,30	129,80
121	147,43	143,83	138,81	134,90	131,43
122	149,26	144,72	140,93	136,34	132,89
123	150,69	146,74	141,82	138,26	133,54
124	152,76	148,35	143,94	139,46	135,58
125	153,95	149,64	145,24	141,54	137,13
126	155,62	151,42	146,70	142,74	138,27
127	157,61	152,79	148,65	143,86	140,30
128	158,65	155,05	149,87	145,86	141,36
129	160,71	156,26	151,82	147,06	142,58
130	162,07	157,80	152,96	148,34	144,46
131	165,72	161,59	157,03	151,86	147,06
132	170,10	165,14	160,52	155,87	150,97
133	173,44	169,42	164,35	159,23	154,39
134	177,89	172,97	167,76	162,99	158,38
135	181,95	176,85	171,10	166,43	161,39
136	185,53	180,56	175,49	170,11	164,89
137	189,18	184,67	179,07	173,47	168,23
138	193,24	188,06	182,73	176,99	172,55
139	197,14	191,70	186,22	180,51	175,72
140	201,35	195,49	189,80	184,27	178,90

Clave 2

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	8,43	7,73	11,36	7,28	6,83
102	16,38	15,78	23,09	14,56	14,31
103	24,57	23,51	34,58	21,60	21,47
104	32,21	31,31	45,70	29,36	28,63
105	40,32	38,40	56,70	36,88	35,38
106	48,19	46,69	68,43	44,24	43,10
107	56,94	54,17	79,42	51,69	50,26
108	64,49	61,98	91,03	59,05	56,77
109	72,76	70,35	102,40	66,17	64,33
110	80,16	77,92	114,49	73,45	71,49
111	88,43	85,65	125,37	80,65	78,48
112	97,10	94,02	137,34	88,33	85,96
113	104,73	101,18	148,10	95,61	93,12
114	112,61	109,64	160,32	103,13	99,87
115	120,72	117,12	170,95	109,93	107,19
116	128,99	124,93	182,43	117,77	114,10
117	137,18	132,66	193,80	125,37	121,42
118	149,19	144,73	212,00	136,73	132,97
119	151,09	146,75	213,96	138,25	134,35
120	153,00	148,19	216,28	139,45	135,49
121	154,67	150,45	218,97	141,61	137,04
122	156,26	151,01	221,53	142,89	138,26
123	157,85	152,94	223,37	144,50	140,13
124	159,60	154,71	225,81	146,10	141,67
125	161,04	156,57	228,62	147,78	143,30
126	162,71	158,10	231,06	149,62	144,76
127	164,45	159,46	233,87	151,14	146,23
128	166,20	161,48	236,20	152,50	148,26
129	167,95	163,01	238,40	153,94	148,91
130	169,70	164,62	240,23	155,62	150,46
131	173,44	168,48	246,95	159,14	154,03
132	178,05	172,50	252,45	163,06	158,18
133	181,55	176,85	258,07	166,66	161,76
134	186,24	180,88	263,69	170,58	165,34
135	190,70	184,74	269,19	173,94	168,27
136	194,36	188,52	276,15	177,54	172,66
137	198,09	193,03	281,53	181,86	175,83
138	202,39	196,57	286,54	185,22	180,14
139	206,44	200,28	293,02	188,90	183,80
140	210,34	204,22	298,27	192,50	186,89

Clave 1

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	9,30	9,02	8,67	7,92	7,55
102	18,45	17,32	17,17	16,64	16,15
103	27,67	26,43	25,68	24,72	24,18
104	36,34	35,21	34,10	33,36	32,21
105	45,57	44,24	42,69	42,08	40,32
106	54,40	52,46	51,11	49,92	48,60
107	64,10	61,24	59,78	58,08	56,31
108	73,64	70,43	68,53	66,56	64,42
109	82,31	79,53	76,79	74,80	72,86
110	90,82	88,72	85,78	83,12	80,24
111	100,20	96,86	93,96	91,36	88,76
112	109,11	106,28	102,71	100,16	96,79
113	118,49	114,26	110,81	109,05	104,91
114	127,56	123,69	120,04	116,81	112,61
115	136,46	132,15	127,98	124,65	120,97
116	145,61	141,26	136,49	133,21	128,68
117	154,91	150,04	145,24	141,61	136,71
118	168,83	163,90	158,84	154,89	149,69
119	170,98	165,99	159,98	156,17	151,48
120	172,41	167,85	162,00	157,37	153,18
121	174,72	169,62	163,87	159,61	154,64
122	176,39	171,07	165,73	161,69	156,51
123	178,69	173,25	167,27	163,37	157,97
124	180,44	174,70	169,29	165,05	159,51
125	182,11	177,03	171,08	167,13	161,62
126	184,10	178,64	173,10	168,57	162,83
127	186,17	180,26	175,04	170,57	165,03
128	187,76	182,84	176,66	172,57	166,97
129	190,30	184,53	178,45	173,45	167,70
130	191,89	186,06	179,74	175,77	169,89
131	195,87	190,65	184,68	180,09	173,71
132	201,36	195,24	189,06	184,25	178,25
133	205,25	199,92	193,84	188,33	182,47
134	210,34	204,43	197,72	192,49	186,44
135	215,04	208,86	201,63	196,41	190,50
136	219,81	213,13	206,80	200,97	194,56
137	223,78	217,89	210,85	205,21	198,53
138	228,87	222,32	214,82	209,53	203,16

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
139	233,17	226,59	219,19	213,37	207,13
140	237,70	230,78	224,05	217,53	211,19

ANEXO IV

Garantía de incentivos fijos mínimos

Categoría A: Auxiliar administrativo, Peón y Telefonista. Incentivo mensual mínimo: 22.471 pesetas.

Categoría B: Especialista, Almacenero y Oficial tercera. Incentivo mensual mínimo: 23.839 pesetas.

Categoría C: Oficial primera y segunda Administrativo, Oficial primera y segunda de Taller y Chófer. Incentivo mensual mínimo: 24.554 pesetas.

Categorías	S. B. 2001 — Pesetas	P. C. 2001 — Pesetas	Retribución Convenio — Pesetas
Oficial primera	2.037	2.345	4.382
Oficial segunda	1.990	2.239	4.229
Oficial tercera	1.957	2.122	4.080
Especialista	1.946	1.989	3.935
Peón	1.914	1.880	3.794
Almacenero	59.127	65.089	124.216
Chofer turismo	60.507	69.509	130.016
Chofer camión	61.124	70.348	131.472
Vigilante	57.519	65.383	122.902
Ordenanza	57.296	72.607	129.903
Portero	57.296	65.597	122.894
Conserje	59.738	67.084	126.823
Telefonista	57.295	65.608	122.903
Jefe primera	75.527	86.793	162.320
Jefe segunda	68.817	80.123	148.940
Oficial primera y Viajante	64.999	73.065	138.064
Oficial segunda Administrativo	62.390	67.388	129.777
Auxiliar Administrativo	59.240	65.545	124.785
Vendedor/Dpte. Tienda	59.089	60.366	119.455
Delineante Proy y D.	69.642	80.912	150.554
Deline. primera práctica y F.	64.999	73.065	138.064
Delineante segunda	62.567	67.578	130.146
Aux. Organización	59.244	65.548	124.792
Jefe Org. primera	69.640	82.482	152.121
Jefe Org. segunda	68.817	80.124	148.941
Técnico Org. primera	64.999	73.065	138.064
Técnico Org. segunda	62.390	67.388	129.777
Aux. Organiz.	59.244	65.548	124.792
Jefe de taller	71.358	100.588	171.946
Maestro Taller	65.716	85.660	151.377
Maestro Taller segunda	64.970	84.839	149.810
Contramaestre	65.721	85.621	151.342
Encargado	62.003	76.925	138.928
Capataz	59.098	75.277	134.375
Inge. Arq. y titulados	82.266	113.352	195.618
Perito y Aparejadores	79.168	106.485	185.653
Perito y Aparejadores	80.246	109.174	189.419
ATS	79.040	80.407	159.447
Maestro Industrial	67.736	78.846	146.582
Graduado Social	71.362	90.819	162.181
Praticante	63.746	64.023	127.769

(1) Cuando tienen responsabilidad técnica por no exigir Ingenieros y no se precisa la dirección facultativa de éstos.

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	9,46	9,26	9,00	7,92	7,79
102	18,61	17,88	17,35	16,96	16,46
103	28,15	26,58	26,10	25,28	24,49
104	36,66	35,84	34,69	33,68	33,33
105	46,52	44,70	43,20	42,24	41,12
106	55,27	53,80	52,36	51,44	49,39
107	62,51	62,74	61,11	59,12	56,77
108	74,20	71,92	69,62	67,68	65,53
109	83,90	80,53	78,22	76,08	73,56
110	92,25	90,12	87,05	84,96	81,83
111	101,95	98,81	95,80	92,80	90,19
112	111,26	107,83	104,56	101,84	98,78
113	120,48	115,97	113,23	109,84	106,98
114	129,79	125,47	122,96	118,80	114,60
115	138,69	134,57	130,33	126,88	123,03
116	148,47	143,67	139,41	135,60	130,98
117	157,54	152,53	148,00	143,84	139,50
118	183,15	177,90	172,48	167,92	162,37
119	185,06	179,59	174,26	169,84	164,23
120	187,36	182,01	175,72	171,28	165,61
121	189,67	184,26	178,15	172,96	167,64
122	191,82	185,47	179,86	175,20	169,43
123	193,96	187,40	182,29	177,36	170,89
124	195,71	189,74	184,07	179,76	173,32
125	197,54	192,07	186,18	181,52	175,18
126	199,77	193,60	187,88	183,20	177,13
127	201,76	195,46	189,99	184,72	179,16
128	203,66	198,19	191,77	187,28	180,70
129	205,97	200,05	194,20	188,48	182,65
130	208,20	201,90	195,58	190,64	184,67
131	213,29	206,89	200,61	195,28	188,57
132	218,30	211,96	207,17	200,24	193,43
133	223,39	232,90	209,93	204,64	197,81
134	228,32	221,31	214,39	209,04	202,19
135	233,09	226,30	219,17	213,36	206,90
136	238,42	231,21	224,35	218,40	211,11
137	243,35	236,04	229,14	222,56	215,09
138	248,44	241,28	233,27	226,80	220,28
139	253,21	245,95	238,30	231,68	224,49
140	258,06	250,54	243,24	236,16	229,28

Clave 1

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	9,30	9,02	8,67	7,92	7,55
102	18,45	17,32	17,17	16,64	16,15
103	27,67	26,43	25,68	24,72	24,18
104	36,34	35,21	34,10	33,36	32,21
105	45,57	44,24	42,69	42,08	40,32
106	54,40	52,46	51,11	49,92	48,60
107	64,10	61,24	59,78	58,08	56,31
108	73,64	70,43	68,53	66,56	64,42
109	82,31	79,53	76,79	74,80	72,86
110	90,82	88,72	85,78	83,12	80,24
111	100,20	96,86	93,96	91,36	88,76
112	109,11	106,28	102,71	100,16	96,79
113	118,49	114,26	110,81	109,05	104,91
114	127,56	123,69	120,04	116,81	112,61
115	136,46	132,15	127,98	124,65	120,97
116	145,61	141,26	136,49	133,21	128,68
117	154,91	150,04	145,24	141,61	136,71
118	168,83	163,90	158,84	154,89	149,69
119	170,98	165,99	159,98	156,17	151,48
120	172,41	167,85	162,00	157,37	153,18
121	174,72	169,62	163,87	159,61	154,64
122	176,39	171,07	165,73	161,69	156,51
123	178,69	173,25	167,27	163,37	157,97
124	180,44	174,70	169,29	165,05	159,51
125	182,11	177,03	171,08	167,13	161,62
126	184,10	178,64	173,10	168,57	162,83
127	186,17	180,26	175,04	170,57	165,03
128	187,76	182,84	176,66	172,57	166,97
129	190,30	184,53	178,45	173,45	167,70

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
130	191,89	186,06	179,74	175,77	169,89
131	195,87	190,65	184,68	180,09	173,71
132	201,36	195,24	189,06	184,25	178,25
133	205,25	199,92	193,84	188,33	182,47
134	210,34	204,43	197,72	192,49	186,44
135	215,04	208,86	201,53	196,41	190,50
136	219,81	213,13	206,80	200,97	194,56
137	223,78	217,89	210,85	205,21	198,53
138	228,87	222,32	214,82	209,53	203,16
139	233,17	226,59	219,19	213,37	207,13
140	237,70	230,78	224,05	217,53	211,19

Clave 2

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	8,43	7,73	11,36	7,28	6,83
102	16,38	15,78	23,09	14,56	14,31
103	24,57	23,51	34,58	21,60	21,47
104	32,21	31,31	45,70	29,36	28,63
105	40,32	38,40	56,70	36,88	35,38
106	48,19	46,69	68,43	44,24	43,10
107	56,94	54,17	79,42	51,69	50,26
108	64,49	61,98	91,03	59,05	56,77
109	72,76	70,35	102,40	66,17	64,33
110	80,16	77,92	114,49	73,45	71,49
111	88,43	85,65	125,37	80,65	78,48
112	97,10	94,02	137,34	88,33	85,96
113	104,73	101,18	148,10	95,61	93,12
114	112,61	109,64	160,32	103,13	99,87
115	120,72	117,12	170,95	109,93	107,19
116	128,99	124,93	182,43	117,77	114,10
117	137,18	132,66	193,80	125,37	121,42
118	149,19	144,73	212,00	136,73	132,97
119	151,09	146,75	213,96	138,25	134,35
120	153,00	148,19	216,28	139,45	135,49
121	154,67	150,45	218,97	141,61	137,04
122	156,26	151,01	221,53	142,89	138,26
123	157,85	152,94	223,37	144,50	140,13
124	159,60	154,71	225,81	146,10	141,67
125	161,04	156,57	228,62	147,78	143,30
126	162,71	158,10	231,06	149,62	144,76
127	164,45	159,46	233,87	151,14	146,23
128	166,20	161,48	236,20	152,50	148,26
129	167,95	163,01	238,40	153,94	148,91
130	169,70	164,62	240,23	155,62	150,46
131	173,44	168,48	246,95	159,14	154,03
132	178,05	172,50	252,45	163,06	158,18
133	181,55	176,85	258,07	166,66	161,76
134	186,24	180,88	263,69	170,58	165,34
135	190,70	184,74	269,19	173,94	168,27
136	194,36	188,52	276,15	177,54	172,66
137	198,09	193,03	281,53	181,86	175,83
138	202,39	196,57	286,54	185,22	180,14
139	206,44	200,28	293,02	188,90	183,80
140	210,34	204,22	298,27	192,50	186,89

Clave 3

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	000	0,00
101	7,79	7,51	7,40	7,04	6,11
102	15,75	15,01	14,72	14,00	13,76
103	23,46	22,52	21,79	20,96	20,85
104	30,62	30,03	28,87	28,16	27,52
105	38,49	37,21	35,94	35,05	58,47
106	46,12	44,64	43,26	42,25	41,28
107	53,76	52,14	50,66	49,45	48,04
108	61,95	59,57	58,22	56,01	54,48
109	69,50	67,48	64,97	63,13	61,64
110	76,66	75,06	73,03	70,41	68,24
111	84,61	82,09	79,94	77,13	75,40
112	92,25	89,92	87,34	84,57	81,84
113	100,20	96,53	94,25	91,45	89,33
114	107,67	104,85	102,06	98,58	95,52
115	115,47	112,35	108,64	105,46	102,60
116	123,26	119,62	115,80	112,66	109,03
117	130,89	126,96	123,36	119,54	115,87
118	142,58	139,07	134,75	130,90	127,11
119	144,57	140,52	135,89	132,26	128,25
120	145,76	141,90	137,51	133,30	129,80
121	147,43	143,83	138,81	134,90	131,43
122	149,26	144,72	140,93	136,34	132,89
123	150,69	146,74	141,82	138,26	133,54
124	152,76	148,35	143,94	139,46	135,58
125	153,95	149,64	145,24	141,54	137,13
126	155,62	151,42	146,70	142,74	138,27
127	157,61	152,79	148,65	143,86	140,30
128	158,65	155,05	149,87	145,86	141,36
129	160,71	156,26	151,82	147,06	142,58
130	162,07	157,80	152,96	148,34	144,46
131	165,72	161,59	157,03	151,86	147,06
132	170,10	165,14	160,52	155,87	150,97
133	173,44	169,42	164,35	159,23	154,39
134	177,89	172,97	167,76	162,99	158,38
135	181,95	176,85	171,10	166,43	161,39
136	185,53	180,56	175,49	170,11	164,89
137	189,18	184,67	179,07	173,47	168,23
138	193,24	188,06	182,73	176,99	172,55
139	197,14	191,70	186,22	180,51	175,72
140	201,35	195,49	189,80	184,27	178,90

Clave 4

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	7,24	7,09	6,82	6,32	5,62
102	14,08	13,79	13,40	12,71	12,47
103	21,31	20,64	19,98	19,27	18,91
104	27,99	27,41	26,63	25,75	25,18
105	34,83	33,86	33,29	32,62	30,97
106	41,99	40,88	39,71	38,70	37,57
107	49,54	47,89	46,20	45,02	43,44
108	56,94	54,26	52,78	51,66	50,20
109	63,46	61,27	59,68	57,81	56,40
110	70,30	68,53	66,59	64,37	62,43
111	77,22	74,98	73,00	70,69	69,11
112	84,61	82,32	79,82	77,16	74,82
113	91,29	88,52	85,99	83,56	81,50
114	98,37	96,10	92,98	90,20	87,53
115	105,29	102,63	99,31	96,43	93,64
116	112,61	109,57	105,97	102,83	100,08
117	119,84	115,77	112,71	109,23	106,36
118	130,34	126,98	123,18	119,54	116,30
119	132,25	128,43	124,08	121,06	117,12
120	133,68	130,12	125,70	121,86	118,99
121	135,03	131,66	127,33	123,46	120,38
122	136,78	132,14	125,54	124,82	121,52
123	137,98	134,08	129,60	126,66	122,41
124	139,49	135,53	131,39	127,62	123,96
125	141,00	136,90	132,77	129,22	125,59
126	142,59	138,67	134,23	130,66	126,57
127	143,62	139,40	135,69	132,10	128,36
128	145,37	141,41	136,83	133,22	129,42
129	146,72	142,94	138,29	134,42	130,73
130	148,63	144,48	139,91	135,78	132,19
131	151,57	147,46	143,08	139,21	135,05
132	155,63	151,17	146,49	142,49	138,39

Escala	Ofic 1.ª	Ofic 2.ª	Ofic 3.ª	Especta.	Peón
133	158,65	154,96	149,82	145,77	141,48
134	162,63	158,18	153,39	149,29	145,07
135	166,21	161,65	156,72	151,77	148,09
136	170,10	164,87	160,21	155,53	150,61
137	172,97	168,50	163,46	158,72	154,28
138	176,78	172,05	166,63	161,92	157,95
139	180,44	175,27	169,96	164,96	160,80
140	184,10	178,74	173,53	168,48	163,57

11516 *RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mutua de Previsión Social del Personal de Fasa-Renault.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Mutua de Previsión Social del Personal de Fasa-Renault (código de Convenio número 9003742), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado del Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 22 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA MUTUA DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PERSONAL DE FASA-RENAUL, MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL CON SUS EMPLEADOS

TÍTULO 1

Objeto y ámbito

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la plantilla de Mutua en sus centros de trabajo de Valladolid, Palencia y Sevilla y la referida empresa, y afectará a todos los trabajadores no excluidos en los artículos siguientes, sin discriminación de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites legales), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato o lengua.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las presentes normas son de aplicación a la plantilla de trabajadores de los centros de trabajo de Valladolid, Palencia y Sevilla.

Quedarán incorporados aquellos trabajadores que en un futuro presten servicios para la Mutua en Delegaciones de la misma que pudieran crearse en localidades distintas a las reseñadas en este artículo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente acuerdo es de aplicación a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de la Mutua, con la excepción de aquellos a los que sea de aplicación el artículo segundo, párrafo primero, apartado A) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 2001 y tendrá una duración de dos años, expirando el día 31 de diciembre de 2002.

Artículo 5. *Renuncia expresa.*

Todo el acuerdo que se regula en este texto normativo, constituye un todo orgánico indivisible, y si alguna de sus partes fuera declarada nula, obligará a la renegociación de todo el conjunto.

Artículo 6. *Denuncia.*

El presente Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, implicando el no hacerlo en ese plazo la prórroga tácita del mismo de año en año.

La denuncia se comunicará de forma fehaciente a la parte contraria, para que en el término de sesenta días naturales desde dicha notificación, y con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se inicien las deliberaciones tendentes a su revisión.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 8. *Garantía personal y tramitación del Convenio.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de este texto, manteniéndolas estrictamente «ad personam».

El presente Convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Artículo 9. *Comisión Paritaria de Interpretación.*

Se establece una Comisión, formada por los firmantes de este Convenio, al objeto de que cualquier duda en la interpretación del presente Convenio sea resuelta por la misma.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de la misma, ambas partes se comprometen a intentarlo nuevamente, con la mediación de dos asesores, designados uno por cada parte, y de no alcanzarse acuerdo tampoco, adoptarán las acciones pertinentes que a su derecho convengan.

TÍTULO 2

Jornada y descansos

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

El número de horas de trabajo real para el año 2001 será de mil seiscientas noventa horas. El número de horas de trabajo real para el año 2002 será de mil seiscientas ochenta y dos horas.

La jornada del personal de administración y subalterno, en las dependencias centrales de Mutua o sus Delegaciones, será en jornada partida, dentro del tope del Convenio presente la siguiente: De ocho treinta a catorce horas y de dieciséis treinta a diecinueve horas.

El horario de apertura y cierre durante los meses de julio, agosto y septiembre, será tanto en las dependencias centrales como en las Delegaciones de Mutua, en jornada continuada de ocho a quince horas

Artículo 11. *Jornada especial.*

Quedan excluidos del régimen de jornada anteriormente establecido los puestos siguientes: Gerencia y Dirección.

Dichos puestos tendrán la jornada especial pactada con la representación de la empresa, y con los límites anuales globalmente considerados de la legislación aplicable, debido a las características inherentes a su propio cometido.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

Aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como