

## Artículo 33. Sanciones.

33.1 Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

33.1.1 Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

33.1.2 Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

33.1.3 Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días. Despido.

## Artículo 34. Confidencialidad.

34.1 Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar la información de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros o perjudicar a «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

## CAPÍTULO VII

## Prestaciones sociales

## Artículo 35. Seguro de vida colectivo.

35.1 «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» concertará un seguro para todo su personal que cubra las contingencias de muerte e invalidez, teniendo en cuenta el salario base anual de cada empleado situado entre las bandas siguientes.

Salario base anual	Capital asegurado
Entre 6.000,00 y 12.000,00 € .....	6.000,00 €
Entre 12.000,00 y 18.000,00 € .....	12.000,00 €
Entre 18.000,00 y 24.000,00 € .....	18.000,00 €
Entre 24.000,00 y 30.000,00 € .....	24.000,00 €
Entre 30.000,00 y 36.000,00 € .....	30.000,00 €
De 36.000,00 en adelante € .....	36.000,00 €

La empresa mantendrá como mínimo los capitales asegurados de los trabajadores que estén en alta a 31 de mayo 2001, y al personal de nueva incorporación le será de aplicación la escala anterior.

## Artículo 36. Incapacidad laboral transitoria.

36.1 Con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» complementará dichas prestaciones hasta el 100 por 100 del salario base, únicamente en casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el periodo de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo.

36.2 El trabajador afectado por incapacidad temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

## Artículo 37. Jubilación.

37.1 La jubilación se producirá obligatoriamente en el momento en que el empleado cumpla la edad reglamentaria mínima para alcanzar dicha situación actualmente fijada en sesenta y cinco años, siempre y cuando el empleado tenga derecho a una mínima pensión por jubilación de la Seguridad Social.

No obstante el empleado podrá jubilarse anticipadamente si lo desea con anterioridad al cumplimiento de dicha edad con las reducciones que legalmente correspondan.

## CAPÍTULO VIII

## Seguridad y salud laboral

## Artículo 38. Seguridad y salud laboral.

38.1 El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud en el trabajo,

así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de protección que «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» pone a su alcance.

«ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», en la denominada «orden de trabajo» que entregará al empleado, hará constar el material entregado para su protección personal, este deberá hacer uso del mismo en la ejecución de su trabajo, de forma obligatoria.

No obstante antes de comenzar los trabajos deberá consultar con el responsable de seguridad de la empresa o instalación visitada sobre las medidas de seguridad especificadas a tomar en el área de actuación, que serán de obligado cumplimiento.

Disposiciones transitorias.

## Artículo 39. Concurrencia.

39.1 El presente convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 40. Garantías personales.

40.1 Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Disposiciones derogatorias.

## Artículo 41. Disposición derogatoria.

41.1 El presente Convenio Colectivo deroga expresamente todas y cada una de las cláusulas contenidas en el IV Convenio Colectivo de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 144, de 17 de junio de 1998.

Todos los miembros de los Comités de Empresa y representación empresarial ratifican dicho texto, en cuyos términos queda aprobado por unanimidad el V Convenio Colectivo Interprovincial, a nivel estatal, de la empresa «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», que se presentará por el señor Presidente de la Comisión, con las firmas de los componentes para su registro, publicación y depósito.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente acta que es firmada por todos los miembros de los Comités de Empresa y representación empresarial en señal de conformidad.

**20898** RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima», para su factoría de Valencia y centros adscritos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima», para su factoría de Valencia y centros adscritos (código Convenio número 9013761), que fue suscrito con fecha 5 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 Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 23 de octubre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FLEX EQUIPOS DE DESCANSO, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA SU FACTORÍA DE VALENCIA****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, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en esta fábrica.

**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 la fábrica de Valencia y los centros de trabajo que dependan de ésta en cada momento.

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

El presente Convenio entró 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. En todo caso y hasta que no se logre un nuevo Convenio, el presente texto se entenderá prorrogado en sus cláusulas normativas, conforme a las disposiciones legales.

**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 algunos 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:

Dos vocales por representación de los trabajadores.

Dos 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.

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 cada dos meses como máximo, previa decisión de la Secretaría colegiada, que la convocará cuando cualquiera de las partes 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:

2. 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.

3. 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.

4. La Secretaría convocará a la Comisión Paritaria de forma que el Orden del Día obre en poder del Comité 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, aun 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 1.

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 año 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 directos e indirectos 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 31 de diciembre de 2000.

Las tablas salariales e incentivos directos e indirectos 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 previsto 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, puntos 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 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 para 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 2 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 oír 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 efectuara 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 el Comité Paritario que actuará en presencia de un representante del Comité del centro.

c) Implantado el sistema 100/140, está sujeto al desarrollo del punto 3 de este mismo artículo.

3.1.6 Teniendo en cuenta los pactos alcanzados sobre productividad en el presente Convenio y con el fin de facilitar la obtención de rendimientos superiores a aquellos trabajadores que actualmente no alcanzan el punto 118 de la tabla de actividades, se les garantizará la retribución correspondiente al referido punto 118, durante los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.

Además, los trabajadores que una vez transcurrido dicho plazo de dos meses, estén alcanzando actividades superiores a dicho punto, percibirán la retribución correspondiente al rendimiento alcanzado con efecto retroactivo desde primeros de año.

Por el contrario, aquellos otros que sigan obteniendo actividades inferiores a 118 y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverían a percibir la retribución correspondiente a la actividad, en sus valores actuales.

3.1.7 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.

3.2.1 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 3 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.

3.2 La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de IT, 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 fijados podrán ser inferiores a las cantidades fijadas según las categorías profesionales en el anexo número 4.

Se excluye de este pacto los comisionistas sea cual fuera su categoría profesional.

#### Artículo 10. *Antigüedad.*

Se suprime 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:

A este fin, 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 aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computadas 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 primero 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.

En cualquier caso, este plus 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 este concepto se mantiene exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los trabajadores indefinidos a la firma del mismo.

#### 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 solo: 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.

#### 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 su factoría de Valencia 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 computo anual, los trabajadores con una antigüedad en la Empresa anterior al 1 de enero de 2001 y que una vez aplicados los porcentajes de incremento pactados para el 2001 que se establecen en el acta final del Convenio, pudiesen venir percibiendo por encima de los previsto 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, ésta se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que lo haga 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 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. *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, el Complemento Personal no Absorbibles y el «Plus de Jefe de Equipo», más 73.877 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 163.086 pesetas y otra de 136.414 pesetas 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 este año.

La primera paga se abonará en el mes de marzo y la segunda en el mes de septiembre de cada año.

#### Artículo 14. *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 concurren 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 con el 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 15. *Vacaciones.*

Se pacta lo siguiente:

- 1) Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.
- 2) Disfrute: Se pacta el siguiente procedimiento:

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

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, dentro del período mayo/octubre.

Dando preferencia al personal que voluntariamente desee disfrutar sus vacaciones en alguno de los meses citados, la Dirección designará, en todos y cada uno de los meses que sean necesarios, quienes deban obligatoriamente irse de vacaciones. La expresada designación se llevará a cabo en años sucesivos de forma rotatoria, de modo que el personal afectado no lo constituirán siempre las mismas personas.

- 3) Comienzo: Los turnos comenzarán necesariamente en lunes, siendo competencia de la Dirección, la determinación del número de personas que deberán disfrutar sus vacaciones en cada uno de los turnos.

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 diferentes al que sirvió de cálculo para el cuadro del 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 IT derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes. No obstante, si se interrumpirán cuando el trabajador que se encuentre en situación de IT 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 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, la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas de los noventa días anteriores multiplicado por 173 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 la fábrica y depósitos que de la misma dependen, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección de la fábrica anticipar la fecha prevista para las vacaciones respecto al total de su plantilla o parcialmente, con una antelación de treinta días como mínimo. En este caso, las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

Como excepción al apartado 2, punto primero, de este artículo, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos de los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero de 2001, y que se concretan en los puntos siguientes:

a) Cuatro semanas, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, y los dos días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa fuera de ese período.

b) El período previsto en el párrafo anterior, se ampliará con personal voluntario para cubrir la primera quincena de junio y la segunda de septiembre

c) En este sentido, la Dirección de la fábrica determinará, para cada una de estas dos quincenas, el número de personas que deberán disfrutar las vacaciones, solicitando con tiempo suficiente la adscripción voluntaria de los trabajadores a dichos períodos. En el caso de que el número de éstos o sus conocimientos profesionales no fuesen los adecuados, la Dirección designará las personas complementarias que deberán disfrutar sus vacaciones en estas quincenas, previa comunicación al Comité.

d) Cada día de vacaciones que se disfrute en la primera quincena de junio o en la segunda quincena de septiembre se gratificará con una Prima especial consistente en el 26 por 100 de la «Retribución diaria de Convenio» más el «Complemento Personal no Absorbible».

Como complemento a lo previsto en el apartado 2, puntos segundo y tercero, de este artículo, se establece como respeto a los usos consolidados, que los trabajadores Administrativos, el personal de depósitos y todos aquellos que en cualquier centro de trabajo estén relacionados con la venta directa y suministros, que tengan una antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero 2001 y que, en base a la designación de la Dirección, no disfrute sus vacaciones desde el 16 de junio al 15 de septiembre, tendrá por cada día natural de vacaciones la siguiente compensación económica:

1 de octubre a 31 octubre: 53 por 100 de R. Convenio + Compl. Pers. no Absorbible.

1 de mayo a 31 de mayo: 40 por 100 de R. Convenio + Compl. Pers. no Absorbible.

1 de junio a 30 de junio: 26 por 100 de R. Convenio + Compl. Pers. no Absorbible.

16 de septiembre a 30 de septiembre: 26 por 100 de R. Convenio + Compl. Pers. no Absorbible.

Las vacaciones que, por designación de la empresa, se disfruten en los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre, se compensarán con el 53 por 100 de la Retribución Convenio más el Complemento Personal no Absorbible.

El hecho de que existan dos formulas de disfrute, viene avalado por la necesidad de pasar de un sistema de vacaciones muy concentrado con otro menos, que permite atender la demanda con mayores garantías, habida cuenta de que la compañía trabaja contra pedido y por lo tanto no es posible almacenar con carácter previo.

Por esta razón, este sistema de vacaciones no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente, para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con otros trabajadores adscritos a otras secciones o departamentos.

#### Artículo 16. *Horas de trabajo y calendario.*

Para los dos años de vigencia del Convenio, se establece una jornada efectiva anual de 1.730 horas para cada uno de ellos.

Con el fin de adaptar la jornada real de trabajo a las necesidades y alteraciones de la demanda, se acuerda que la jornada diaria normal se podrá establecer entre un mínimo de seis horas y un máximo de 9,5 horas, si bien la jornada máxima de 9,5 horas no podrá aplicarse más de sesenta días hábiles. La jornada máxima del resto días no podrá exceder de nueve horas.

Con el fin de no dejar sin trabajo efectivo a ningún trabajador, la Representación Social se compromete a que la jornada mínima pueda ser inferior a la establecida de seis horas, cuando excepcionalmente y como consecuencia de la reducción de pedidos no fuese posible dar trabajo efectivo a todos los trabajadores sin superar el nivel de almacenamiento máximo, que a principio de cada año se establece para cada mes y que será comunicado previamente al Comité de Empresa.

Establecido anualmente el calendario laboral, la Dirección determinará para cada mes una jornada teórica, que será modificada dentro de los límites anteriormente establecidos en función de las variaciones de la demanda, comunicándolo con una anticipación mínima de cuarenta y ocho horas al Comité de Empresa y a los trabajadores que deberán modificar su jornada.

Dado que las jornadas de trabajo tendrán una duración irregular, y la necesidad de que ningún trabajador pueda trabajar más de las horas anuales pactadas en este Convenio, se establece, a los efectos exclusivo de este cómputo, que la jornada en situación de IT será de ocho horas, computándose exclusivamente los días previstos como laborables en el calendario laboral.

Con el fin de mantener informado a todo el personal sobre la evolución de los niveles de producción y venta habida cuenta de su directa relación con lo aquí pactado, la Dirección se compromete a mantener actualizada una información a disposición de todos los trabajadores.

En cada centro de trabajo se confeccionará el calendario laboral resultante, teniendo en cuenta todo lo pactado anteriormente, así como las fiestas de carácter general y local y 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 tendrán 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 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.

d) 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.

#### Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

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

Retribución Convenio más antigüedad más Complemento Personal no absorbible por 425 y dividido por 1.730.

Al 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 18. *Turnos.*

Cuando exista la necesidad de atender el cumplimiento de alguna operación especial, el servicio a nuestros clientes, o saturar la ocupación de una máquina, se establecerán los necesarios turnos de trabajo, previa comunicación razonada al Comité de Empresa, observándose las siguientes garantías:

Provisionales.—Con el fin de reconocer la modificación que entraña el trabajo a turnos cuando estos no son definitivos, se establece un disfrute adicional de vacaciones para el personal que durante el año hubiese trabajado en turnos provisionales, de acuerdo con la siguiente tabla:

Días reales a turno durante el año	Días de vacaciones adicionales
De 20 a 40 días completos.	1
De 41 a 80 días completos.	2
De 81 a 110 días completos.	3
De 111 a 130 días completos.	4
Más de 130 días.	5

Estas vacaciones se disfrutarán en el mes de diciembre del año a que correspondan.

Se mantiene como respeto a los usos consolidados, para el personal con una antigüedad anterior al 1 de enero de 2001, una gratificación de 850 pesetas por cada día completo de turno provisional.

Definitivas.—Se solicitará personal voluntario para cubrir dichos turnos, caso de no poder cubrirse con personal voluntario en número y conocimientos adecuados, la empresa determinará los trabajadores que deberán ser adscritos a ellos, respetándose en todo caso las garantías legales que establezca la legislación vigente.

Para ambos casos, la jornada diaria será el resultado de dividir las horas anuales de trabajo entre el número de días laborables.

Este doble esquema de dos tipos de turnos, se establece como respeto a los usos consolidados, para garantizar los derechos de los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero de 2001.

#### Artículo 19. *Dietas.*

En 2001 la cuantía de las dietas y medias dietas será de 6.427 y 2.500 pesetas respectivamente. Para 2002, se incrementarán las correspondientes a 2001 con la subida salarial recogida en el presente Convenio para ese año. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, la cena y el 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. *Fondo de Préstamos.*

1. Constitución y distribución.—Queda constituido un Fondo de Préstamos con la cuantía que figura a continuación: 5.747.690 pesetas.

2. Fines.—Su utilidad 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 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 será administrado por un Comité Paritario, compuesto preferentemente por tres representantes del personal perteneciente a diferentes categorías y tres representantes designados por la Dirección del 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 del fondo, 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 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 facilitará 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 impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos comprados por los trabajadores para su propio uso podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno des-

cuento 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 aquellas 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 aquellas ubicadas dentro del propio centro de trabajo y las que la empresa considere afectadas 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 la fábrica.

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 el 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 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 del centro, que no podrá ser superior al 10 por 100 de las que compongan su censo, quedarán reservadas y a libre disposición de aquella para atender casos urgentes, traslados de personas o similares, así como imprevisto, oída la Comisión Paritaria.

e) Acceso a la propiedad: Conforme lo permitan las circunstancias, la empresa estudiará fórmulas de acceso a la propiedad de este grupo de viviendas, a 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 e 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 «Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima, Unipersonal» que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de dos años, como mínimo.

Asimismo, se abonará previa aportación del 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 IRPF.

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 hijos mediante la constitución de la póliza de previsión social.

**Artículo 24. Jubilaciones.**

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 años, 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 o más — Pesetas	20 a 25 — Pesetas	15 a 20 — Pesetas	0 a 15 — 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 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 igual o superior a seis años.

b) Conservarán 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 secciones 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 labores 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 variaciones de los programas de producción, venta o administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la sección de subactividad, el Comité de Empresa 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) Indemnizar 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 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 Empresa.

**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 designe 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 las ausencias que den lugar a bajas por IT y maternidad fuesen 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 periodo 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 absoluta. Este cómputo se iniciará a partir de las fechas en que personalmente inicie el período de invalidez.

Cuando se supere el porcentaje previsto en el párrafo 4, se abonará el 100 por 100 en los términos y cuantías indicados anteriormente, a todos los trabajadores que permanezcan hospitalizados por un periodo 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 la 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 la Empresa 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 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, se pacta la posibilidad de su acumulación sobre las siguientes bases:

- a) Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del Comité que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.
- b) La acumulación de horas correspondientes a cada vocal del Comité a 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 acumuladas 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 las 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, represente al menos el 10 por 100 de la plantilla del centro de trabajo 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 de Empresa, 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, especificando 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 dos 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 haya 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 celebre una reunión de tipo ordinario.

#### Artículo 32. *Maternidad.*

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarle 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.*

El Comité de Empresa, en base y como concreción de las competencias que le confiere el artículo 64 y conexos del Estatuto de los Trabajadores, podrá recabar en la Dirección del 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.

Porcentaje mensual o 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 que el contrato de «Puesta a disposición» sea efectivo.

Asimismo, la Dirección del centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida al INSS 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 periodo 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 este en su conjunto, observarán sigilo profesional sobre toda la información a que se ha hecho referencia anteriormente, aun 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 aquellas 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 el departamento de RR. HH., 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	Perceptores						Justificantes	Observaciones
			R.C.	ANT.	PLUS	PP	ESTR.	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 ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Óbito de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos, yernos, nueros, 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 ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Enfermedad grave de padres, abuelos, nietos, cónyuges, hijos, hermanos, yernos, nueros de ambos cónyuges.	Dos días naturales.	Día que se hace la solitud.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado médico o del centro sanitario donde está ingresado.	Se ampliará 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 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.	—

Motivo	Duración	Iniciación	Perceptores					Justificantes	Observaciones
			R.C.	ANT.	PLUS	PP	ESTR.		
Cumplimiento deber personal público e ineludible:									
A) Elecciones.	Tiempo establecido legalmente.	-	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.	No se incluye como retribuido el permiso para renovación de la cartilla militar.
Citación para servicio militar. Organismos judiciales y administrativos en temas no relacionados con la empresa:	- tiempo necesario.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		-
A) Testigo.	Tiempo necesario.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		-
B) Otras actividades.	Tiempo necesario.	-	No	No	No	No	No		-
Temas relacionados con la empresa:									
a) Demandante si gana.	Tiempo necesario.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		-
b) Demandante si pierde.	Tiempo necesario.	-	No	No	No	No	No		-
c) Demandado si gana.	Tiempo necesario.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		-
d) Demandado si pierde.	Tiempo necesario.	-	No	No	No	No	No		-
e) Testigo.	Tiempo necesario.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		-
Representación trabajadores.	Artículo 65 Estatuto Trabajadores.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Comunicación.	-
Lactancia de un hijo menor de nueve meses.	Una hora al día fraccionada en dos partes o reducción de jornada de media hora.	Día alta médica por maternidad.	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 1/3 a 1/2.	-	No	No	No	No	No	Declaración jurada de la guarda.	-
Consulta médica especialista de la Seguridad Social.	Tiempo necesario.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.	-
Consulta médica general de la Seguridad Social o médico particular general o especialista.	Tiempo necesario hasta dieciséis horas al año.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado de asistencia.	-
I.T. motivada por enfermedad común o accidente natural.	Tres primeros días de baja.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Parte oficial.	-
Exámenes para obtención título profesional o académico.	Tiempo necesario.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado presentación.	Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre.	Tiempo necesario.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		La donación deberá efectuarse en el centro de trabajo.
Restantes permisos.	Tiempo necesario.	-	No	No	No	No	No	El procedente en cada caso.	-
Fallecimiento cónyuge e hijos de trabajador (no polifúcos).	Un día más de los establecidos anteriormente.	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		-

## Observación general:

1. 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.
2. Igualmente percibirán el complemento personal no absorbible, los trabajadores que a título individual tengan reconocido la percepción de pluses en los permisos retribuidos.

Artículo 37. *Fallecimientos.*

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador de la empresa, ésta abonará 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 14 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 por gastos 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 la empresa otras condiciones como compensación de dicho gasto.

## ANEXO 1

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Retribución Convenio — Pesetas
<b>Personal obrero:</b>			
Oficial de primera .....	2.037	1.623	3.660
Oficial de segunda .....	1.990	1.562	3.552
Oficial de tercera .....	1.958	1.515	3.473
Especialista .....	1.947	1.495	3.442
Mozo especialista .....	1.947	1.495	3.442
Peón .....	1.914	1.434	3.348
<b>Personal subalterno:</b>			
Almacenero .....	59.137	50.255	109.392
Chófer turismo .....	60.005	52.767	112.772
Chófer camión .....	61.136	53.874	115.010
Vigilante .....	57.041	49.559	106.601
Ordenanza .....	56.820	55.853	112.673
Portero .....	56.820	55.853	112.673
Conserje .....	59.243	50.759	110.002
Telefonista .....	57.306	49.295	106.601
Responsable Vendedor/a tienda .....	58.748	30.734	89.482
<b>Personal administrativo:</b>			
Jefe de primera .....	75.541	66.454	141.996
Jefe de segunda .....	68.830	61.462	130.291
Oficial de primera y Viajante .....	65.011	55.767	120.777
Oficial de segunda .....	62.402	51.124	113.526
Auxiliar administrativo .....	58.748	49.486	108.234
<b>Técnicos de oficina:</b>			
Delineante proyectista y Dibujante .....	69.656	62.048	131.704
Delineante de primera práctica y Fotógrafo .....	64.458	55.293	119.751
Delineante de segunda .....	62.047	50.836	112.883

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Retribución Convenio — Pesetas
Auxiliar de Organización .....	58.751	49.488	108.239
<b>Personal de Organización del Trabajo:</b>			
Jefe de Organización de primera .....	69.062	62.883	131.945
Jefe de Organización de segunda .....	68.245	60.941	129.186
Técnico de Organización de primera .....	65.011	55.767	120.777
Técnico de Organización de segunda .....	61.871	50.693	112.564
Auxiliar de Organización .....	58.751	49.488	108.239
<b>Técnicos de Taller:</b>			
Jefe de Taller .....	71.372	72.264	143.636
Maestro de Taller .....	65.170	60.209	125.379
Maestro de Taller de segunda .....	64.431	59.650	124.081
Contramaestre .....	65.733	60.690	126.423
Encargado .....	62.015	54.038	116.054
Capataz .....	58.607	52.691	111.298
<b>Personal técnico titulado:</b>			
Ingenieros, Arquitectos y titulados .....	81.582	88.089	169.671
Peritos y Aparejadores .....	79.183	83.224	162.408
Peritos y Aparejadores (1) .....	79.579	84.716	164.295
ATS .....	78.383	59.915	138.298
Maestros industriales .....	67.174	59.966	127.139
Graduados sociales .....	70.769	69.900	140.670
Practicantes .....	63.216	47.605	110.822

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

## ANEXO 2

Clave OIT. Escala de pesetas en función del rendimiento  
hora al 15 de marzo de 2001

Escala	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	12,5	12,1	11,6	10,4	10,1
102	24,6	23,3	22,5	22,2	21,3
103	37,2	34,6	33,8	33,2	31,7
104	48,4	46,8	44,9	44,2	43,2
105	61,4	58,3	55,9	55,4	53,3
106	73,0	70,1	67,9	67,6	64,0
107	82,5	81,8	79,2	77,6	73,5
108	98,0	93,8	90,2	88,9	84,9
109	110,8	105,1	101,4	99,9	95,3
110	121,8	117,5	112,8	111,5	106,0
111	134,6	128,9	124,1	121,8	116,8
112	146,9	140,6	135,4	133,7	127,9
113	159,1	151,2	146,7	144,2	138,5
114	171,4	163,7	158,7	155,9	148,4
115	183,1	175,5	168,9	166,6	159,3
116	196,1	187,4	180,7	178,0	169,6
117	208,1	198,9	191,8	188,8	180,7
118	241,8	232,0	223,5	220,4	210,2
119	244,4	234,2	225,8	223,0	212,7
120	247,4	237,3	227,7	224,8	214,4
121	250,5	240,3	230,8	227,0	217,1
122	253,3	241,8	233,1	230,0	219,4
123	256,2	244,4	236,2	232,8	221,2
124	258,4	247,4	238,5	236,0	224,4
125	260,9	250,5	241,2	238,2	226,8
126	263,8	252,5	243,4	240,5	229,4
127	266,5	254,9	246,2	242,5	232,0
128	268,9	258,4	248,4	245,9	234,0
129	272,0	260,9	251,6	247,4	236,5
130	274,9	263,3	253,4	250,3	239,2
131	281,7	269,8	260,0	256,4	244,2
132	288,3	276,5	266,4	262,9	250,5
133	295,0	282,7	272,0	268,6	256,2

Escala	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
134	301,5	288,6	277,8	274,4	261,8
135	307,8	295,1	284,0	280,1	267,9
136	314,9	301,5	290,7	286,8	273,4
137	321,4	307,8	296,8	292,2	278,5
138	328,1	314,7	302,2	297,8	285,2
139	334,3	320,7	308,8	304,2	290,7
140	340,8	326,7	315,2	310,0	296,8

## ANEXO 3

**Clave 01. Escala de pesetas en función del rendimiento hora al 15 de marzo de 2001**

Código número 1 Trabajos Productivos sin cronometrar:

- A. Prototipos y pruebas.
- B. Especiales.
- C. Trabajos productivos sin valoración y en espera de la misma.
- D. Reparación de artículos.

Escala	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	12,3	11,7	11,2	10,4	9,8
102	24,4	22,6	22,2	21,8	20,9
103	36,6	34,4	33,3	32,4	31,3
104	48,0	45,9	44,2	43,8	41,7
105	60,2	57,7	55,3	55,2	52,2
106	71,8	68,4	66,2	65,5	62,9
107	84,7	79,8	77,5	76,2	72,9
108	97,2	91,8	88,9	87,3	83,4
109	108,7	103,6	99,6	98,2	94,3
110	119,9	115,7	111,2	109,1	103,8
111	132,4	126,3	121,8	119,9	114,8
112	144,1	138,5	133,2	131,5	125,2
113	156,5	148,9	143,7	142,1	135,8
114	168,4	161,2	155,6	153,4	145,7
115	180,3	172,2	165,9	163,7	156,6
116	192,3	184,1	177,0	174,9	166,6
117	204,6	195,6	188,3	185,9	177,0
118	223,0	213,6	205,9	203,3	193,7
119	225,8	216,3	207,4	205,0	196,1
120	227,7	218,8	210,0	206,6	198,3
121	230,7	221,0	212,5	209,5	200,1
122	232,9	223,0	214,9	212,3	202,6
123	236,0	225,8	216,8	214,4	204,5
124	238,2	227,7	219,5	216,6	206,5
125	240,5	230,7	221,8	219,4	209,2
126	243,1	232,8	224,4	221,2	210,7
127	245,9	234,9	226,9	223,9	213,6
128	247,9	238,2	229,1	226,5	216,1
129	251,3	240,5	231,3	227,7	217,1
130	253,3	242,5	233,1	230,7	219,9
131	258,6	248,4	239,5	236,4	224,8
132	265,9	254,5	245,1	241,8	230,7
133	271,1	260,6	251,3	247,2	236,2
134	277,8	266,5	256,4	252,7	241,3
135	284,0	272,2	261,3	257,8	246,2
136	290,3	277,8	268,1	263,8	251,8
137	295,5	284,0	273,4	269,3	257,0
138	302,2	289,7	278,5	275,0	263,0
139	307,9	295,3	284,2	280,1	268,1
140	313,9	300,8	290,5	285,5	273,4

**Clave 02. Escala en pesetas en función del rendimiento hora al 15 de marzo de 2001**

Código número 2. Trabajos no productivos cualificados:

- A. Reparación de máquinas.
- B. Reparación de maquinaria.
- C. Cambio de útiles.
- D. Gruista.
- E. Engrase de maquinaria.
- F. Trabajos productivos ocasionales.

Escala	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	11,1	10,1	9,8	9,6	8,9
102	21,6	20,6	19,9	19,2	18,4
103	32,4	30,7	29,8	28,3	27,7
104	42,5	40,9	39,2	38,5	37,0
105	53,3	50,1	48,7	48,4	45,7
106	63,7	60,9	58,8	58,1	55,6
107	75,2	70,7	68,3	67,9	64,9
108	85,2	80,9	78,3	77,5	73,3
109	96,1	91,8	88,0	86,8	83,1
110	105,9	101,7	98,4	96,4	92,3
111	116,8	111,8	107,7	105,9	101,4
112	128,2	122,7	118,0	116,0	111,0
113	138,3	132,0	127,3	125,5	120,2
114	148,7	143,1	137,8	135,3	129,0
115	159,4	152,9	146,9	144,3	138,4
116	170,4	162,9	156,8	154,6	147,4
117	181,2	173,0	166,6	164,6	156,8
118	197,0	188,8	182,2	179,5	171,7
119	199,5	191,5	183,9	181,5	173,5
120	202,1	193,3	185,9	183,0	175,0
121	204,2	196,3	188,2	185,9	177,0
122	206,4	197,0	190,4	187,6	178,5
123	208,5	199,5	192,0	189,6	181,0
124	210,7	201,9	194,1	191,8	182,9
125	212,7	204,2	196,5	193,9	185,1
126	214,9	206,3	198,6	196,4	186,9
127	217,2	208,1	201,1	198,4	188,8
128	219,5	210,6	203,0	200,1	191,5
129	221,8	212,7	204,9	202,1	192,3
130	224,1	214,8	206,5	204,2	194,3
131	229,1	219,8	212,3	208,9	198,9
132	235,1	225,1	217,0	214,0	204,2
133	239,8	230,7	221,8	218,8	208,9
134	246,0	236,0	226,6	223,9	213,5
135	251,8	241,0	231,3	228,4	217,3
136	256,7	246,0	237,3	233,1	223,0
137	261,6	251,8	241,9	238,8	227,0
138	267,3	256,5	246,3	243,1	232,6
139	272,6	261,3	251,8	247,9	237,3
140	277,8	266,5	256,4	252,7	241,3

**Clave 03. Escala en pesetas en función del rendimiento hora al 15 de marzo de 2001**

Código número 3. Trabajos no productivos ocasionales.

- A. Abastecimiento de materiales.
- B. Carga y descarga.
- C. Almacenamiento en sección.
- D. Ayudas a reparar máquinas.
- E. Arrastres en sección.
- F. Limpieza en general.
- G. Máquina con funcionamiento defectuoso.
- H. Otros trabajos no productivos.

Escala	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	10,3	9,8	9,6	9,3	7,8
102	20,8	19,6	19,1	18,3	17,7
103	31,0	29,3	28,1	27,5	26,9
104	40,5	39,0	37,3	37,0	35,5
105	50,8	48,4	46,5	46,0	43,9
106	60,9	58,1	55,8	55,4	53,3
107	71,0	67,9	65,4	64,9	62,0
108	81,8	77,5	75,2	73,5	70,2
109	91,8	87,8	83,9	82,8	79,5
110	101,2	97,6	94,3	92,4	88,0
111	111,8	106,8	103,2	101,2	97,2
112	121,8	117,0	112,8	111,0	105,6
113	132,4	125,6	121,7	120,0	115,3

Escala	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
114	142,2	136,4	131,8	129,4	123,2
115	152,4	146,2	140,3	138,4	132,4
116	162,7	155,6	149,6	147,9	140,6
117	172,8	165,2	159,3	156,9	149,5
118	188,3	181,0	174,0	171,8	164,0
119	191,0	182,8	175,5	173,6	165,4
120	192,5	184,6	177,6	175,0	167,4
121	194,7	187,2	179,2	177,1	169,5
122	197,1	188,3	182,0	178,9	171,4
123	199,0	191,0	183,1	181,5	172,2
124	201,8	192,5	185,9	183,0	174,9
125	203,3	194,7	187,6	185,8	176,9
126	205,5	197,0	189,4	187,4	178,3
127	208,2	198,8	192,0	188,8	181,0
128	209,5	201,8	193,5	191,5	182,3
129	212,3	203,3	196,1	192,5	183,9
130	214,0	205,3	197,6	194,7	186,3
131	218,9	210,2	202,8	199,3	189,6
132	224,6	214,9	207,3	204,6	194,7
133	229,1	220,4	212,3	209,0	199,1
134	234,9	225,1	216,6	213,9	204,2
135	240,3	230,1	220,9	218,5	208,2
136	245,0	234,9	226,6	223,3	212,7
137	249,9	240,3	231,2	227,7	217,0
138	255,2	244,7	236,0	232,3	222,6
139	260,4	249,5	240,5	236,9	226,6
140	265,9	254,3	245,1	241,8	230,7

**Clave 04. Escala en pesetas en función del rendimiento hora al 15 de marzo de 2001**

Código número 4. Trabajos no productivos cualificados:

- A. Paro por falta de fluido.
- B. Paro por falta de preparación.
- C. Paro por esperas de preparación.
- D. Consulta de Médico o ATS de fábrica.

Escala	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	9,6	9,3	8,9	8,3	7,2
102	18,5	17,9	17,3	16,7	16,1
103	28,1	26,9	25,9	25,3	24,4
104	37,0	35,7	34,4	33,8	32,4
105	46,0	44,2	43,1	42,8	39,9
106	55,4	53,3	51,4	50,8	48,4
107	65,4	62,4	59,7	59,1	55,9
108	75,2	70,7	68,3	67,9	64,7
109	83,8	79,8	77,1	75,9	72,7
110	92,8	89,3	86,1	84,6	80,4
111	102,0	97,6	94,5	92,8	89,1
112	111,8	107,2	103,2	101,4	96,4
113	120,6	115,4	111,2	109,7	105,1
114	129,9	125,1	120,2	118,5	112,8
115	139,1	133,7	128,4	126,7	120,7
116	148,7	142,8	137,1	135,0	129,0
117	158,3	150,8	145,7	143,5	137,1
118	172,1	165,4	159,3	157,0	149,9
119	174,7	167,3	160,5	159,0	150,9
120	176,5	169,5	162,5	160,1	153,4
121	178,3	171,5	164,7	162,1	155,1
122	180,7	172,1	166,6	164,0	156,6
123	182,2	174,7	167,6	166,3	157,7
124	184,2	176,5	170,0	167,6	159,8
125	186,2	178,3	171,7	169,7	161,8
126	188,3	180,7	173,6	171,6	163,0
127	189,6	181,6	175,5	173,5	165,4
128	192,0	184,2	177,0	175,0	166,8
129	193,7	186,2	178,8	176,5	168,4
130	196,3	188,2	181,0	178,3	170,4
131	200,1	192,1	185,1	182,8	174,0

Escala	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
132	205,5	196,9	189,4	187,2	178,3
133	209,5	201,9	193,7	191,5	182,3
134	214,8	206,0	198,4	196,1	186,9
135	219,5	210,5	202,7	199,3	190,9
136	224,6	214,8	207,2	204,2	194,1
137	228,5	219,5	211,4	208,5	198,8
138	233,5	224,1	215,5	212,7	203,5
139	238,2	228,4	219,8	216,6	207,2
140	243,1	232,8	224,4	221,2	210,7

**ANEXO 4**

**Garantía de incentivos fijos mínimos**

Categoría A: Auxiliar administrativo, Peón y Telefonista. Incentivo mensual mínimo: 25.490 pesetas.

Categoría B: Especialista, Almacenero y Oficial 3.ª Incentivo mensual mínimo: 28.064 pesetas.

Categoría C: Oficial 1.ª y 2.ª administrativo, Oficial 1.ª y 2.ª de taller y Chófer. Incentivo mensual mínimo: 30.596 pesetas.

**20899** *RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial y calendario laboral de la empresa «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la revisión salarial y calendario laboral de la empresa «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011862), que fue suscrito con fecha 11 de septiembre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial y calendario laboral 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, 23 de octubre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTUALIZACIÓN CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO DE «QUESERÍAS IBÉRICAS» PARA EL AÑO 2001**

Con el fin de fijar las cuantías aplicables a cada uno de los conceptos económicos del Convenio de Queserías Ibéricas para el año 2001 y tras haber sido debidamente revisados los mismos, dichas cuantías quedan establecidas tal y como a continuación se detallan:

Artículo 10. Compensación por cada sábado trabajado: 2.563 pesetas.

Artículo 11. Trabajos realizados en domingos y festivos: 10.250 pesetas.

Artículo 14. Plus de prolongación (Inspectores): 63.881 pesetas.

Artículo 14. Paga de septiembre: 169.223 pesetas.

Artículo 14. Ayuda escolar y guardería: 3.981 pesetas.

Artículo 14. Ayuda por hijos y cónyuge minusválidos: 42.067 pesetas.

Artículo 15. Plus de puntualidad: 6.578 pesetas.

Artículo 19. Cajero: 4.190 pesetas.

Auxiliar de Caja y Cobrador: 3.142 pesetas.

Artículo 21. Dietas y desplazamiento:

Kilómetros: 28,50 pesetas.

Comidas y/o cena cada una: 1.435 pesetas.

Desayuno: 328 pesetas.

Pernoctar: 6.534 pesetas.

Dietas completas: 9.732 pesetas.

Media dieta: 4.869 pesetas.

Anexo I: Tablas salariales.

Anexo II: Calendario laboral.

En Fuenlabrada a 24 de agosto de 2001.