mente y considerando la aportación inicial, antes de aplicar la probabilidad de cese y la aportación extraordinaria 2002— se alcance a los 65 años de edad el capital objetivo descrito seguidamente. Así la aportación anual correspondiente al año 2003 se determina de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$AAj2003 = [COJ - (CSP31/12/2002\ j * (1 + 0{,}0525)\ P)]/rf$$

Siendo:

AAj2003: importe de aportación individual correspondiente a cada partícipe para el año 2003, antes de aplicar la probabilidad de cese correspondiente a la edad del empleado recogida en el anexo III.

COJ: Capital objetivo a la jubilación calculado individualmente para cada trabajador, en aplicación de las hipótesis financieras-actuariales y demográficas y los criterios detallados en este anexo, como capital constitutivo de las prestaciones de jubilación reguladas en el artículo 8 apartado 4.º del «Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente», bajo el supuesto de edad de jubilación a los 65 años. Dicha prestación de jubilación consiste en una renta vitalicia, constante y no reversible.

CSP31/12/2002 j: coste devengado a 31 de diciembre de 2002, de las prestaciones de jubilación reguladas en el artículo 8 apartado 4.º del «Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente», bajo el supuesto de edad de jubilación a los 65 años, calculado para el empleado «j», de acuerdo con las hipótesis financieras-actuariales y demográficas y los criterios detallados en el presente anexo. Dicha prestación de jubilación consiste en una renta vitalicia, constante y no reversible.

rf: valor final de una renta financiera anual y pospagable, temporal de duración «P» años, creciente en progresión geométrica un 2,75 por 100 anual y calculada a un tipo de interés del 5,25 por 100.

P: Número de años enteros desde 31 de diciembre de 2002 hasta 31 de diciembre del año anterior a áquel en el que el empleado alcanza la edad de 65 años.

ANEXO III

Tabla de probabilidad de cese acumulada desde cada edad actuarial hasta los 65 años

La tabla recogida a continuación recoge la probabilidad de que un empleado de edad actuarial «x» cause baja en Seguros Catalana Occidente con anterioridad a la fecha de jubilación. La probabilidad a aplicar será la correspondiente a la edad actuarial del empleado en el momento de realizarse cada aportación. La probabilidad de cese a cada edad ha sido calculada suponiendo una tasa de rotación anual del 1,35 por 100 desde la edad actuarial del empleado hasta los 65 años (probabilidad acumulada de cese hasta la jubilación).

Edad actuarial	Probabilidad de cese
35	0,3349
36	0,3258
37	0,3165
38	0,3072
39	0,2977
40	0,2881
41	0,2783
42	0,2685
43	0,2585
44	0,2483
45	0,2380
46	0,2276
47	0,2170
48	0,2063
49	0,1954
50	0,1844
51	0,1733
52	0,1620
53	0,1505
54	0,1389
55	0,1271
56	0,1151
57	0,1030
58	0,0908
59	0,0783
60	0,0657
61	0,0529
62	0,0400
63	0,0268
64	0,0135
65	0,0000

2775 *RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima» (Código Convenio número 90108821) que fue suscrito con fecha 17 de julio 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 art. 90, apartado 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 enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GRENCO IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

Artículo 2. *Vigencia.*

La vigencia de este convenio se iniciará a partir del día de la firma y finalizará el día 31 de diciembre del 2001.

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

Artículo 3. *Absorción y compensación.*

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

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

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

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación ó aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por La Mesa Negociadora

y por la Dirección de la empresa, que se reunirá a iniciativa de cualquiera de las partes.

Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a la jornada actual en horas efectivas en cómputo anual como máximo para el año 2001 y 2002, 1.768 horas efectivas. Las horas sobrantes, se disfrutarán previo acuerdo entre trabajador y empresa.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes.

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

La jornada de verano en las oficinas de Vigo, Madrid y Las Palmas para 2001 comenzará el 1 de junio y finalizará el 30 de septiembre. Con horario de 7:30 a 14:30. Asimismo, la Delegación de Huelva tendrá jornada de verano, siendo su horario de 7 a 14.30 del 1.6.01 al 30 de septiembre de 2001.

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

Artículo 6. *Vacaciones.*

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

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

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

Artículo 7. *Licencias.*

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

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento de hijo.

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos, hijos políticos y hermanos políticos.

d) Cinco días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y padres políticos.

e) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y primos, el día del sepelio.

f) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas.

g) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo. En los demás casos, (por ejemplo medicina general) hasta el límite de 22 horas al año.

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

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

i) Un día por traslado del domicilio habitual.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una Norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, nietos y hermanos.

l) En los supuestos c) y f) si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de la Provincia, se le concederán dos días naturales más.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación la empresa deberá conceder un permiso «sin retribuir» hasta un período de 1 mes por razón de desplazamiento en caso de enfermedad grave de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 8. *Capacidad disminuida.*

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

Artículo 9. *Incapacidad temporal.*

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

Artículo 10. *Excedencias.*

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46) y Ordenanza Laboral Siderometalúrgica (artículo 61) (derogada) invocándose en cada caso la norma más beneficiosa entre dichas disposiciones.

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

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

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

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

Artículo 11. *Premio de antigüedad.*

Todo trabajador a los 40 y 25 años de antigüedad en la empresa, percibirá una paga única, consistente en una mensualidad, y un obsequio.

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

Artículo 12. *Pago de nóminas.*

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

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

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

Artículo 13. *Prendas de trabajo.*

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

El personal de montaje y taller percibirá dos buzos cada año, y si fuera necesario, previa justificación, le será proporcionado un tercero.

Los indicados dos buzos mínimos, serán entregados de una sola vez, dentro de los dos primeros meses de cada año natural.

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

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

Artículo 14. *Salud laboral.*

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

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

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

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

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

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

Centros de trabajo hasta 100 trabajadores: 1.
101 a 500 trabajadores: 2.

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

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

Centro de trabajo hasta: 30 trabajadores: 10 horas.
31 a 150 trabajadores: 15 horas.
151 a 250 trabajadores: 20 .

Artículo 15. *Reconocimiento médico.*

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

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

Audiometria.
Control de vista.
Análisis de sangre.
Análisis de orina.
Espirometría.
Exploración clínica.
A partir de los 45 años, un Electrocardiograma.

Artículo 16. *Festivos.*

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

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

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

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas, y en su caso, su distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados anteriormente, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En las horas extraordinarias solo se podrán realizar un máximo de 80 horas por trabajador al año.

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

Artículo 18. *Antigüedad.*

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

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

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por este convenio, percibirá las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y Navidad en la cuantía, cada una de ellas, de 30 días de salario base más antigüedad, más retribución voluntaria y 17.722 pesetas.

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

Artículo 20. *Gastos mínimos de locomoción.*

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá «por mensualidad» y en concepto de gasto de locomoción, la cantidad de pesetas. 14.266 los doce meses del año. Barcelona lo percibirá en concepto de asistencia.

Artículo 21. *Pluriempleo.*

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

Artículo 22. *Plus de Jefe de Equipo.*

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

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

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

Artículo 23. *Plus por trabajos especiales.*

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

En caso de desacuerdo, decidirá el Organo Jurisdiccional Social
La expresada bonificación se establece así:

Cuando se establece un solo supuesto: 50 pesetas/hora.
Dos supuestos: 75 pesetas/hora.

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

Artículo 24. *Jubilación especial a los 64 años.*

La empresa y trabajadores podrán pactar previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, al 100 por 100 de los derechos pasivos, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 32/1984, de 2 de agosto, y Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo la empresa cubrir dichas vacantes con trabajadores que sean titulares del derecho de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Jubilación a los 65 años.*

Todo trabajador de esta empresa, y salvo que se dictaminen cambios en las normas legales, llegada dicha edad, tendrá derecho a continuar en la empresa durante un año más, teniendo en cuenta que no se podrá acoger un trabajador que supere en tiempo de baja un 10 por 100 de las horas laborables de los últimos 12 meses, aceptando en este caso la jubilación a los 65 años.

Una vez finalizado este año, el trabajador aceptará la jubilación, salvo previa existencia de un acuerdo entre ambas partes de prorrogar el contrato.

Las modalidades de jubilación mencionadas, se podrán aplicar, siempre que en el momento de la jubilación del trabajador, se cumplan todos los requisitos legales para obtener el derecho a la prestación por jubilación de la Seguridad Social.

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

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, de conformidad con lo regulado en el número 1 apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, así como en los Convenios Colectivos de las provincias donde esta empresa tiene centros de trabajo.

Artículo 27. *Contratos eventuales. Indemnización por cese.*

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

Artículo 28. *Recibo finiquito*

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

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

Artículo 29. *Seguro Colectivo.*

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

Muerte: 3.400.000 pesetas.
Invalidez permanente total: 6.000.000 de pesetas.
Invalidez permanente absoluta: 9.000.000 de pesetas.
Gran invalidez: 12.000.000 de pesetas.

El trabajador facilitará el nombre del beneficiario.

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

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

Artículo 30. *Fondo Social de los trabajadores de Grenco Ibérica.*

El importe para el año 2001, saldrá de multiplicar 17.658 pesetas por el número de personas en la empresa al 31 de agosto de 2001.

Las 17.658 pesetas, servirán como base para los años siguientes, aumentando esta cantidad con el IPC anual correspondiente al año anterior.

Artículo 31. *Formación Profesional.*

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

Artículo 32. *Comité Intercentros.*

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

Artículo 33. *Derechos y garantías.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. *Extinción del contrato por causas objetivas:*

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

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

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

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

Artículo 35. *Incremento salarial*

El incremento salarial para el año 2001 será del 4 por 100 en el conceptos de salario base, antigüedad, plus de transporte (asistencia en Barcelona).

El incremento en las retribuciones voluntarias, será como se acordó en el convenio del año 2000, el correspondiente al incremento del I.P.C. anual previsto.

Relación de compensaciones extra salariales para personal de montaje

Dietas

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

Sin pernoctar	Oficiales — Pesetas
Varios (8 h. fuera centro trabajo y como mín. 1 h. viaje)	426
Comida	1.492
Cena	1.492
Llamadas	Factura
Pernoctar fuera de casa:	
Desayuno	533
Hotel (habitación) 2 estrellas	Fact. (hotel 2 estrellas)
Varios	426
Comida	2.026
Cena	2.026
Llamadas	Factura

Además por cada noche pasada fuera de casa, en España y Portugal, y a 250 Km. fuera de su centro de trabajo, la empresa abonará una gratificación de 585 pesetas por noche.

Fijándose las 14 horas como hora de comida y las 22 horas como hora de la cena en el caso de trabajar hasta las 22 horas y sin pernoctar fuera de casa se abonará la dieta de la cena.

En los años 2001, 2002 y 2003 el incremento de las dietas será según la fórmula:

Di nueva = Di actual × (1 + inflación prevista del año en tanto por uno), con una revision del importe de las dietas en el convenio del año 2004. Se revisará el importe de acuerdo con el coste en la hosteleria.

Dieta de embarque:

La dieta de embarque queda establecida a razón de 9.000 pesetas/día.

Kilometraje:

El kilometraje queda establecido a razón de 42 pesetas/Km.

Lavado de ropa:

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

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

Desplazamientos por el extranjero (excepto Portugal):

Cuando por necesidades de trabajo sea preciso desplazarse al extranjero, la empresa, aparte de los gastos, abonará una gratificación de:

	Por día de estancia
A: Europa y Marruecos (Centros turísticos)	4.000
B: América del Sur, Sur África	6.000
C: Países no incluidos en A y B (Resto de África)	9.500

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

Plus de nocturnidad:

Si por necesidades de trabajo se cambia la jornada diurna por la nocturna, se abonarán por la totalidad de la jornada (24 h a 7 h) 5.460 pesetas, que corresponden a 780 pesetas/hora para cambios parciales.

Trabajo continuado:

Cuando se trabaja una noche entera con plus de nocturnidad y al día siguiente se rebasa, como mínimo, en tres horas la jornada (hasta las 10 horas), sin descanso previo, se abonará una gratificación de 3.745 pesetas.

Viajes:

Cuando se viaja por cuenta de la empresa se tendrá derecho a percibir horas de viaje de tipo ordinario, por lo que comprende la jornada de trabajo y de tipo extraordinario hasta las 22 horas.

Si por necesidades de trabajo fuese necesario el viajar en domingos, festivos o sábados, las horas de viaje se consideran como trabajadas hasta las 22 horas, en estos casos se abonarán como festivas o sábados.

En el caso de embarque la Empresa garantizará el pago adicional de 6 horas festivas para los sábados, domingos y festivos.

Descansos por desplazamientos:

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

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

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

Días festivos en los desplazamientos fuera del centro de trabajo

Festivo en cada centro de trabajo:

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

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

Si en el caso anterior el trabajador no ha estado un período superior a 1 mes, no tiene día que negociar, por lo que este día se da como festivo. (Ya que el trabajador no puede trabajar por no estar abierto el centro de trabajo donde se encuentra).

Horas extraordinarias-tiempo por tiempo (TPT)

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

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

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

Las horas extraordinarias quedan establecidas en las siguientes cuantías:

	Pluses en efectivo		Plus en TPT
Horas extras:			
Oficiales	1.333	2.542	1.209
Horas sábado:			
Oficiales	2.338	3.648	1.310
Horas festivas y domingos:			
Oficiales	2.965	4.903	1.938

	Pluses en efectivo		Plus en TPT	
Jefes de Equipo:				
Hora extra	1.512		1.333	= 2.845
Hora sábado	2.794		1.311	= 4.105
Hora festiva y domingos	3.534		1.938	= 5.472
Especialistas y peones:				
Hora extra	970		729	= 1.699
Hora sábado	1.426		1.027	= 2.453
Hora festiva y domingos	2.109		1.112	= 3.221

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

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

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

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

Ejemplo: Un Oficial

Horas	Plus en extras	Plus en efectivo	TPT
Enero	10	13.330	12.090
Febrero	15	19.995	18.135
Marzo	2	2.660	2.418
	27	35.985	32.643

Resultado liquidación trimestral:

A cobrar: 32.643 pesetas.

Horas libres: 12,84.

Estas 32.643 ptas. o 12,84 horas decidirá la empresa si se cobran o se disfrutan como horas libres, las cuales cogerá el interesado de acuerdo con su responsable.

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

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

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

Disposición adicional primera.

Los atrasos del presente Convenio Colectivo, correspondiente al año 2001 se abonarán por nómina en el mes de agosto con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2001

Disposición adicional segunda.

Se establece una revisión salarial, a partir del 2 por 100 del I.P.C. registrado a 31 de diciembre del 2001. La diferencia entre ese 2 por 100 y el que resulte en la fecha antes señalada, se pagará, con carácter retroactivo, desde el mes en el que se supere dicho porcentaje y servirá para incrementar los conceptos salariales siguientes:

Salario base, antigüedad, retribución voluntaria y plus de transporte.

El citado incremento, servirá como base de cálculo para la negociación del convenio del año siguiente.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio son:

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

Don Rolando Sánchez Selas: Documento nacional de identidad: 36.097.807.

Don José Manuel Prado Prado: Documento nacional de identidad: 36.034.830.

Don Constante Rocha Rodríguez: Documento nacional de identidad: 36.057.393.

Don Juan José Ortigueira Castro: Documento nacional de identidad: 35.446.702.

Don José Antonio García Carril: Documento nacional de identidad: 32.402.060.

Por la empresa:

Don Ignacio Pombo Liria: Documento nacional de identidad: 35983175C.

Don Rob Kramer: Número de identificación fiscal: X0147742J.

Disposición adicional cuarta.

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

Tabla salarial y de antigüedad para 2001

Convenio propio de Grenco Ibérica

Categorías	Salario base			Antigüedad		
	2000 (1-1-2001) – Pesetas	2001 – Pesetas	Incremento – Porcentaje	2000 (1-1-2201) – Pesetas	2001 – Pesetas	Incremento – Porcentaje
Técnicos Titulados:						
Ingenieros y licenciados con responsabilidad	227.946	237.064	4	9.563	9.946	4
Ingenieros y licenciados	204.133	212.298	4	8.555	8.897	4
Ingenieros y licenciados en prácticas	164.441	171.019	4	6.850	7.124	4
Ayudante Ingeniero Industrial	147.429	153.326	4			4
Ingeniero Técnico con responsabilidad	205.729	213.958	4	8.637	8.982	4
Ingenieros Técnicos	195.924	203.761	4	8.018	8.339	4
Ingenieros Técnicos en prácticas	153.100	159.224	4			4
Ayudante Ingeniero Técnico	141.758	147.428	4			4
Maestros Industriales	152.390	158.486	4	5.437	5.654	4
Técnicos de Taller:						
Jefe de Taller	167.050	173.732	4	7.011	7.291	4
Supervisor	151.439	157.497	4	6.371	6.626	4

Categorías	Salario base			Antigüedad		
	2000 (1-1-2001) — Pesetas	2001 — Pesetas	Incremento — Porcentaje	2000 (1-1-2201) — Pesetas	2001 — Pesetas	Incremento — Porcentaje
Maestros de Taller	150.032	156.033	4	6.301	6.553	4
Encargado	136.850	142.324	4	5.738	5.968	4
Técnicos de Informática:						
Analista-Programador	157.199	163.487	4	6.930	7.207	4
Adm. de Sistemas	147.843	153.757	4	5.999	6.239	4
Técnico Especialista Informática	130.519	135.740	4	5.482	5.701	4
Técnico Auxiliar Informática	120.028	124.829	4	5.044	5.246	4
Técnicos de Oficina:						
Delineante Proyectista	157.199	163.487	4	6.930	7.207	4
Delineante de primera	130.469	135.688	4	5.478	5.697	4
Delineante de segunda	119.062	123.824	4	5.002	5.202	4
Auxiliar	106.584	110.847	4	4.415	4.592	4
Administrativos:						
Jefe de primera	167.031	173.712	4	7.011	7.291	4
Jefe de segunda	155.174	161.381	4	6.513	6.774	4
Oficial de primera	134.510	139.890	4	5.645	5.871	4
Oficial de segunda	120.028	124.829	4	5.044	5.246	4
Auxiliar	106.584	110.847	4	4.415	4.592	4
Personal Subalterno:						
Chófer de Camión	117.474	122.173	4	4.931	5.128	4
Chófer de Turismo	114.916	119.513	4	4.826	5.019	4
Almacenero	109.794	114.186	4	4.612	4.796	4
Portero y Ordenanza	102.146	106.232	4	4.288	4.460	4
Operarios de Taller:						
Oficial de primera	126.197	131.245	4	5.309	5.521	4
Oficial de segunda	120.829	125.662	4	4.983	5.182	4
Oficial de tercera	115.431	120.048	4	4.813	5.006	4
Especialista	112.082	116.565	4	4.650	4.836	4
Peón	106.584	110.847	4	4.415	4.592	4

2776 *RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 9 de diciembre de 2002, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de los acuerdos alcanzados en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.*

Advertidos errores en el texto de los acuerdos alcanzados en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de diciembre de 2002 en el «Boletín Oficial del Estado» número 2, de 2 de enero de 2003,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 99, columna izquierda, al final de la Resolución y antes del título: «Técnico de Oficina Técnica de Producto», introducir la siguiente acta:

ACTA FINAL

En Madrid, a 19 de abril de 2002, se reúnen los miembros de la Comisión Mixta de Valoración que a continuación se relacionan, elaborando este acta final, donde se recogen los resultados de valoración de los puestos de trabajo correspondientes al primer semestre de 1998.

Representantes de la Dirección:

Don Fernando Lobo de Dios.
Doña María Carmen Martín Sierra (asesor).

Representantes de los trabajadores:

Don Francisco Galán Roncero.
Don Rafael Luque Jurado (asesor).

	Nivel
Puestos valorados o revisados a petición de los Departamentos	
Puestos de nueva creación	
Personal Mando:	
Jefe de Almacén de Mantenimiento. Mantenimiento	10
Personal técnico:	
Técnico de Seguridad Integral. Fábrica de Papel	12
Técnico de la Oficina Técnica de Producto. Fábrica de Papel	10
Personal Operario:	
Gestor de Almacén de Mantenimiento. Mantenimiento	8
Revisor-Contador de Manipulado Calcográfico. Documentos de Valor	6
Puestos de trabajo que suben de nivel	
Personal Operario:	
Conductor Jefe de Equipo de Máquina de Papel. Fábrica de Papel	10
Oficial 1.ª Albañil. Mantenimiento	8
Puestos revisados por reclamación de sus ocupantes	
Puesto que suben de nivel	
Personal Subalterno:	
Jefe de Equipo de Ordenanzas. Servicios Generales	7