385 *RESOLUCIÓN de 11 de diciembre 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 Parker Hannifin España, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Parker Hannifin España S.A.» (Código de Convenio n.º 9003932), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, 11 de diciembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARKER HANNIFIN ESPAÑA, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes y ámbito territorial.*

La representación de la Dirección y del Personal de Parker Hannifin España S.A. conciertan el presente Convenio Colectivo, el cual afectará, a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo sitos en Torrejón de Ardoz, Provincia de Barcelona y San Sebastián.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de julio de 2003 y su duración será de dos años, terminando su vigencia el 30 de junio del 2005.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia.*

Una vez finalizada la vigencia inicial del presente Convenio, el mismo quedará prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga del año en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 4. *Comisión de interpretación del Convenio.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por dos miembros asignados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por el personal de los centros de trabajo.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Resolver las cuestiones relativas a la interpretación del presente convenio sometidas a su consideración por las partes.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Torrejón de Ardoz, Provincia de Barcelona y San Sebastián, con la exclusión, a efectos salariales, de Directores, Jefes de Departamento e Ingenieros de Ventas.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

Las materias no recogidas expresamente en el presente Convenio se regularán por las disposiciones legales vigentes, el Convenio Colectivo de la Industria

Siderometalúrgica de la CAM (en aquello que no sea contrario a la legalidad), los acuerdos con la representación de los trabajadores y pactos individuales.

Artículo 7. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras de obligado cumplimiento que puedan implicar variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos convenidos, se considerarán absorbidas por el presente Convenio, teniendo únicamente eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total del Convenio.

Artículo 8. *Garantía personal.*

A título exclusivamente personal, se respetarán las situaciones individuales, que en su conjunto sean más beneficiosas que las que se establezcan en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principios Generales.*

De acuerdo con la Legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, respetando los principios y derechos básicos contenidos en la misma.

Artículo 10. *Calendario laboral.*

Los calendarios laborales del territorio Español, se establecerán al principio de cada año, siendo 1.760 el número de horas anuales de trabajo efectivo hasta diciembre de 2003.

Artículo 11. *Horario de trabajo y Calendario laboral.*

En base a las horas anuales establecidas en el artículo anterior, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores establecerán el correspondiente horario de trabajo.

La jornada fijada será de lunes a viernes, según el siguiente cuadro:

Personal afecto al Plus de dedicación:

Oficinas: 08:00 a 13:30 - 14:25 a 18:00 h.
Almacén: 08:15 a 13:30 - 14:25 a 18:00 h.
Taller de Montajes: 08:15 a 13:30 - 14:25 a 18:00 h.

Resto del personal:

08:00 a 13:30 14:05 a 17:15 h.

Para todo el personal en jornada de viernes e intensiva:

08:00 a 14:45 h.

Jornada a turnos departamentos de taller montajes, almacén y producción:

Turno 1: 06:00 a 14:00 h.
Turno 2: 14:00 a 22:00 h.
Turno 3: 22:00 a 06:00 h.

El turno 3 de entrada a 22:00 h. se podrá realizar en domingo.

El tiempo que por exceso o por defecto que se produzca al repartir las horas anuales en función del horario anterior, estará sujeto al acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

El personal de Almacén, Producción y Taller iniciarán y finalizarán su jornada con ropa de trabajo.

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores elaborarán, con sujeción al número de horas establecidas en el artículo anterior, los horarios especiales para el personal que actualmente está sometido a turnos y a la jornada intensiva de verano.

La jornada intensiva de verano se establecerá anualmente, durante la vigencia del presente convenio, en el calendario laboral.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar efectivamente de un período de vacaciones de 30 días naturales al año, no sustituibles por compensación económica, ni acumulable al año siguiente.

El período de vacaciones se fija durante el mes de agosto, y en el supuesto de que se estableciera en otros meses, tendrá que ser fijado de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Con objeto de cumplir con las necesidades del servicio, el personal afectado disfrutará las vacaciones oficiales de forma escalonada, preferentemente en los meses de verano. En caso de no existir acuerdo entre el personal afectado, prevalecerá la antigüedad en la Empresa, por un período máximo de dos años consecutivos.

El período de vacaciones quedará interrumpido en caso de enfermedad del trabajador que requiera tratamiento hospitalario.

El cuadro de vacaciones será publicado antes del 1 de Mayo.

Una vez publicado el cuadro de vacaciones cualquier modificación de su contenido deberá realizarse de común acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, en caso de falta de acuerdo prevalecerá lo establecido en el cuadro de vacaciones.

CAPÍTULO III

Clasificación, valoración, promoción y ascenso

Artículo 13. *Principios Generales.*

Todos los puestos de trabajo existentes estarán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos, ajustándose a la clasificación por categorías profesionales definidas en la derogada ordenanza y a las enumeradas en este Convenio, y se efectuará asignando una categoría profesional a cada persona, después de haber analizado el puesto de trabajo, de acuerdo con las funciones que tiene encomendadas.

Trabajos de superior a inferior categoría:

1. El trabajador que realice funciones de superior categoría a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe de la representación legal de los trabajadores, en los términos del artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal, o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes de los trabajadores.

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

Se crea la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional. Estará formada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros representantes del personal.

La función específica de esta Comisión Paritaria será resolver las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional, asignando la categoría profesional de acuerdo con la escala de categorías fijadas en este Convenio Colectivo, después de haber analizado las funciones del puesto de trabajo con criterios objetivos.

Artículo 15. *Promoción y ascensos.*

La promoción mediante concurso-oposición para vacantes que se produzcan en la plantilla, se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes requisitos:

1) Tener una antigüedad mínima de seis meses al servicio de la Empresa en la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.

2) Pertenecer a categoría profesional inferior, igual o similar a la de la vacante o puesto a cubrir.

3) La Empresa, a través de los tablones de anuncios, publicará las vacantes o puestos a cubrir durante un plazo de cinco días laborables, indicando los requisitos necesarios para acceder a la plaza.

Se concederá un plazo de siete días laborables a partir de la publicación del anuncio para presentar las solicitudes.

4) Independientemente del número de personas que se presenten, y con el fin de que la persona elegida sea la más idónea, se establecerán pruebas teóricas y prácticas, e incluso psicotécnicas si fuera aconsejable. Estas pruebas de examen se realizarán dentro de un plazo de un mes a partir de la fecha de la convocatoria.

5) La Empresa presentará los candidatos que, cumpliendo los requisitos necesarios, han sido admitidos al proceso de selección. Asimismo, se fijarán las materias sobre las que versarán las pruebas de aptitud.

6) El Tribunal de examen estará formado por dos vocales designados por la Dirección de la Empresa, uno de ellos ejercerá las funciones de Presidente, y dos representantes del personal.

Se concederá, dentro del cómputo total de puntuación (100), un punto por año de servicio en la Empresa, con un máximo de 10.

Este Tribunal, a la vista de las pruebas realizadas, designará la persona que considere debe ocupar la vacante.

A igualdad de puntuación, se adjudicará la plaza al empleado más antiguo de la Empresa.

Los declarados aptos tendrán derecho a formación adecuada para el puesto que deben ocupar, según establece el artículo 44 de la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

7) Las vacantes de puestos excluidos de Convenio o que impliquen mando, o que sean considerados de confianza por la Dirección, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa, tratando a ser posible, de promocionar a personas de plantilla aptas para el puesto.

Artículo 16. *Ceses.*

El trabajador podrá extinguir el contrato de trabajo por dimisión mediando un preaviso escrito de quince días a la Dirección de Recursos Humanos.

En caso de incumplimiento del preaviso, la Dirección descontará de la liquidación los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

CAPÍTULO IV

Artículo 17. *Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores podrán celebrar asambleas fuera de la jornada laboral, en los locales de la Empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con la máxima antelación posible, y en todo caso con 48 h. de antelación, como mínimo.

Los representantes de los trabajadores, como responsables del buen orden de la asamblea, comunicarán a la Empresa, con 48 h. de antelación, el nombre de las personas ajenas a ésta que fueran a asistir a la misma.

CAPÍTULO V

Artículo 18. *Remuneraciones.*

La remuneración de cada trabajador estará constituida por la suma de los siguientes conceptos:

a) Salario.
b) Pluses.

Artículo 19. *Salarios.*

19.1 Están integrados por:

a) Salario Convenio: Es el que figura con carácter de mínimo para cada categoría profesional, según la tabla anexa n.º 1.
b) Complemento Empresa.

19.2 Los salarios fijados en la tabla anexa n.º 1 para las categorías de aprendiz 1.º año y asistente, Euro 6.832,00 y Aprendiz 2.º año Euro 7.105,00 se refieren a trabajadores contratados bajo las modalidades contractuales de contratos para la formación y en prácticas.

19.3 Los salarios (salario base + complemento de empresa) se incrementarán por una sola vez el 1 de enero de 2004 en un 4,5%. La eventual

prórroga del contenido del convenio no supondrá la aplicación de nuevas actualizaciones salariales en estos términos. (En la tabla anexa n.º 1 figuran los salarios actualizados).

19.4 Los salarios (salario base + complemento de empresa) se incrementarán por una sola vez el 1 de julio de 2004, con independencia de la eventual prórroga del convenio, en el porcentaje del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de 2004. El siguiente incremento salarial se negociará el 1 de julio de 2005 ya que el del convenio no se aplicará automáticamente.

Artículo 20. *Pluses.*

Plus Distancia: El importe de dicho plus se cifra en las siguientes cantidades brutas por día de asistencia efectiva al trabajo, según el lugar de residencia de cada trabajador y la jornada efectuada:

Lugar de residencia	Invierno — Euros	Verano — Euros	Turnos — Euros
Torrejón	12,40	7,26	
Cerdanyola, Pere de Ribes y Vilanova	12,40	7,26	
San Sebastián	12,40	7,26	
Resto Comunidad Autónoma	17,06	10,95	
Jornada a turnos			9,28

El importe del plus de distancia será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

Plus de antigüedad: La antigüedad en la Empresa se computa por cuatrienios a partir de la fecha de ingreso. Desde el 1 de enero de 2004 por cada cuatrienio se abonarán Euro 38,00 brutas mensuales incluyendo pagas extraordinarias.

Artículo 21. *Plus de salida.*

A los trabajadores a los que resulte aplicable el régimen salarial del presente convenio (Art. 5) que por motivos laborales efectúen viajes o desplazamientos a provincias distintas de aquellas donde radique el centro de trabajo se les abonará la cantidad bruta de Euro 75,00 por día trabajado fuera de la provincia del centro de trabajo.

El presente plus entrará en vigor al día siguiente de la publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial del Estado («BOE»).

Artículo 22. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a la percepción de anticipos en función de su salario devengado en cada momento.

Artículo 23. *Sistema de pago.*

El número de pagas para todo el personal será de catorce al año, distribuidas de la siguiente forma:

a) Doce mensualidades naturales, abonables el último día laborable de cada mes como fecha límite.

b) Una mensualidad que corresponde a la paga de julio, abonable el día 15 de julio como fecha límite.

c) Una mensualidad correspondiente a la paga de Navidad, que se hará efectiva el día 20 de diciembre como fecha límite.

En el caso de cumplir un año de prestación de servicios en la Empresa, si bien se habrá devengado la totalidad del salario bruto anual, es posible que no la haya percibido y ello porque las pagas extras se abonan en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa.

Artículo 24. *Plan de Pensiones sistema empleo.*

Se constituyó plan de pensiones sistema empleo mediante la aportación, por parte de la empresa, por cada empleado fijo en plantilla, de Euro 367,00 al año con un incremento de un 5% anual, según las condiciones detalladas en el plan constituido.

Artículo 25. *Ayuda de gafas.*

Se establece una ayuda para la adquisición de gafas, lentes ópticos o cualquier método, aparato o prótesis de corrección visual, para ser utilizadas en el puesto de trabajo o en el trayecto al mismo, por cuantía de un 50% de su coste de adquisición, hasta un máximo de Euro 80,00 por año, desde la fecha de firma del presente Convenio y hasta el 30 de junio de 2005.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Con el fin de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

Suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.

Realizar aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Mantener aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter habitual o de fuerza mayor, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los Representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, explicando las causas y su distribución por persona. En aquellos casos en que la realización de las horas extraordinarias pueda preverse con suficiente antelación, la información a los Representantes será previa.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de acuerdo con la Legislación vigente y por indicación de un superior, expresamente autorizado por la Dirección para tomar la decisión.

El importe de la hora extraordinaria de cada trabajador se ajustará a la fórmula siguiente:

Hora tipo = (Salario base + Complemento de empresa + Antigüedad)/1760
Salario hora tipo x 1.50 = valor de la hora extraordinaria

El trabajador de común acuerdo con la Dirección, podrá optar entre el cobro de la retribución establecida anteriormente o un tiempo de descanso igual al de las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 50%, que deberá ser disfrutado en fecha determinada por acuerdo entre el trabajador y la dirección. El referido descanso no podrá ser acumulado a vacaciones ni comprender más de dos días seguidos.

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Por 10 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

c) Por 10 días naturales en caso de fallecimiento de un hijo.

d) Por 4 días naturales en caso de nacimiento de un hijo.

e) Por 4 días naturales en caso de fallecimiento de padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En caso de producirse el fallecimiento en provincia distinta del centro de trabajo, el número de días se elevará a 5.

f) Por 3 días naturales en caso de enfermedad grave de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad y que será a la elección de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen.

g) Por 3 días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

h) Por enfermedad grave u hospitalización de padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, 2 días naturales si tiene lugar en el término de la provincia y 5 días naturales si es fuera de la provincia.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Durante 2 días naturales por traslado de su domicilio habitual, siempre y cuando implique traslado de mobiliario y sea debidamente justificado.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 28. *Alumbramiento de hijos.*

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Artículo 29. *Adopción y acogimiento.*

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 30. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 31. *Formación profesional.*

La Empresa garantizará el derecho del trabajador a su formación educativa y profesional a lo largo de toda su vida laboral, y con especial atención a los trabajadores jóvenes, a la mujer trabajadora y a los que estén sujetos a reconversión de puestos de trabajo. Los Representantes de los trabajadores participarán en el estudio de los programas de formación.

El trabajador que esté realizando estudios o formación profesional podrá optar, con las prioridades establecidas en el párrafo anterior y de acuerdo con la Empresa, por una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma con la disminución salarial equivalente, estableciéndose a estos efectos un sistema de becas-salario, que tienda a complementar el salario; igualmente, para la realización de exámenes o pruebas equivalentes tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de las mismas.

Se potenciará, previo estudio de las necesidades de la Empresa, la formación de los trabajadores en materias que puedan mejorar su cualificación profesional. La Empresa abonará el 80% de los gastos ocasionados por la realización de dicho tipo de estudios.

Artículo 32. *Seguro de Vida.*

La Empresa mantendrá un seguro colectivo de vida, según las condiciones detalladas en la póliza suscrita con la Compañía Seguros España S.A.

Artículo 33. *Régimen disciplinario.*

Será de aplicación la clasificación de faltas y sanciones establecida por el Convenio Colectivo del la Industria Siderometalúrgica de Madrid.

TABLA ANEXA N.º 1

Nivel	Categoría profesional	Salario bruto anual – Euros
I	Aprendiz 1.º Año	6.832,00
	Aprendiz 2.º Año	6.832,00
	Asistente*	7.105,00
	Ayudante Taller	9.000,00
	Ayudante Almacén	9.000,00
II	Especialista	12.959,00
	Auxiliar Administrativo	12.959,00
	Conductor	12.959,00
	Oficial 3.º Operario	12.959,00
III	Oficial 2.º Administrativo	14.819,00
	Oficial 2.º Operario	14.819,00
IV	Programador/Operador	16.850,00
	Vendedor telefónico	16.850,00
	Oficial 1.ª Administrativo	16.850,00
	Oficial 1.ª Operario	16.850,00
V	Secretario/a de Dirección	19.218,00
	Jefe 2.ª Administrativo	19.218,00
VI	Encargado	19.556,00
	Jefe 1.ª Administrativo	19.556,00
	Jefe de Almacén	19.556,00
	Jefe de Taller	19.556,00

* Al completarse dos años de permanencia en la categoría de asistente, esta desaparecerá y el trabajador pasará a la categoría correspondiente del Nivel II.

TABLA ANEXA N.º 2

Plus por dedicación

Se establece un Plus por Dedicación para los siguientes departamentos:

Ventas Interiores.
Materiales.
Recepción/Secretaría.
E.D.P.
Almacén.
Taller montajes.

Los horarios y cuantías establecidas por el citado Plus serán los siguientes:

Ventas Interiores	08:00-13:30	14:25-18:00	179,56 Euro/mes.
Materiales	08:00-13:30	14:25-18:00	179,56 Euro/mes.
Recepción/Secretaría	08:00-13:30	14:25-18:00	179,56 Euro/mes.
E.D.P.	08:00-13:30	14:25-18:00	179,56 Euro/mes.
Almacén	08:15-13:30	14:25-18:00	89,78 Euro/mes.
Taller montajes	08:15-13:30	14:25-18:00	89,78 Euro/mes.

El horario del viernes será de 08:00-14:45 h.

Este plus no se cobrará en el período de jornada intensiva y vacaciones de verano.

El importe del plus por dedicación será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

Este plus tendrá la vigencia del presente Convenio.

386 *RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la improcedencia de la extensión del Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección, al Sector de Sastrería, Modistería y demás Actividades Afines a la Medida, acordada por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.*

Habiéndose acordado por el Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales con fecha 11 de diciembre de 2003 declarar la improcedencia de la extensión del Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección (2003/2004), al Sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades Afines a la Medida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, en relación con el artículo 11 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Disponer la publicación de la Decisión adoptada por el Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en el Boletín Oficial del Estado.

Segundo.—Ordenar la inscripción de la citada Decisión en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Madrid, 16 de diciembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Decisión sobre extensión del Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección (Sector de la Industria de la Confección), al sector de Sastrería, Modistería, Camisería y Actividades Afines a la Medida

Estudiados los antecedentes que obran en el expediente de referencia, una vez finalizado el procedimiento legalmente establecido y cumplidas las normas reglamentarias que se citan y demás de general aplicación, se dicta la siguiente:

Decisión sobre extensión de Convenio Colectivo.

1. Hechos:

A) El día 3 de julio de 2003 tiene entrada en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales escrito presentado por la representación de la Federación Estatal de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. en el que se solicita se acuerde la extensión del Convenio Colectivo del Textil y de la Confección el Sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades Afines a la Medida.

Posteriormente a requerimiento de la Dirección General de Trabajo, se concreta que el sector de actividades de referencia para la extensión dentro del Convenio de la Industria Textil, es el de la Confección-Anexo IX (BOE 14-08-2003).

Se alega por la solicitante en apoyo de su petición que: a) la razón por la que se solicita la extensión es debida a la ausencia de parte legitimada empresarial en el ámbito sobre el que se plantea la extensión; b) que el último Convenio Colectivo firmado para el Sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades Afines a la Medida, tenía vigencia para los años 2000 y 2002, por lo que el 31 de diciembre de 2002 expiró dicha vigencia, encontrándose prorrogado en estos momentos; c) que dicho Convenio fue suscrito, por la parte patronal, por la Federación Artesana de Sastres y Modistos de España y por los sindicatos FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT; d) que en la actualidad la Federación Artesana de Sastres y Modistas de España, a pesar de no haber sido disuelta, «carece prácticamente de miembros, no hay interlocución ni sede social ni cualquier otra forma externa que avale su existencia y... permita establecer la mínima comunicación para iniciar la negociación colectiva», por lo que, en definitiva, en la actualidad no puede decirse que hay Organización Patronal en el Sector.

B) La representación de la Federación Nacional de Gremios Artesanos Sastres, Modistos/as, Creadores y Diseñadores (FNGMSE) formulan alegaciones a la petición de extensión oponiéndose a la misma por entender que no concurren las circunstancias motivadoras de la misma, ya que en el mes de marzo del corriente año se firmó la revisión salarial del Convenio de Sastrería, Modistería y demás Actividades Afines a la Medida que fue publicada en el BOE de 23 de mayo de 2003, expresando asimismo que en el momento en que se presenta este escrito (4-08-03) están negociando y redactando el nuevo Convenio con FITEQA-CC.OO. y con FIA-UGT.

C) El Convenio Colectivo cuya extensión se solicita es de entender que es el general de la Industria Textil y de la Confección, suscrito el día 13 de junio de 2003 (BOE 14-08-2003).

D) Por lo que se refiere a la documentación que conforma el expediente, está integrada por los siguientes documentos:

Escrito de solicitud de extensión.

Escritos dirigidos a FIA-UGT y a la Federación Nacional de Gremios de Maestros, Sastres y Modistos (FNGMSE) para que formulen las alegaciones que estimen oportunas sobre la petición de extensión formulada por CC.OO., en su condición de parte firmante del último Convenio Colectivo Estatal de Sastrería, Camisería, Modistería y demás Actividades Afines a la Medida.

Escrito dirigido a la Subdirección General de Gestión y Análisis Presupuestario de la Tesorería General de la Seguridad Social, para que informe sobre el número de empresas y de trabajadores de las mismas afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, incluidos en el CNAE 18.222.

Escrito dirigido al Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, informando de la solicitud de extensión planteada en el expediente que nos ocupa.

Listado de Asociaciones empresariales correspondiente al Sector de Sastrería, Modistería y/o Camisería a medida, en el que se advierte la existencia de la Federación Española de Gremios de Artesanos Sastres, Modistos/as, Creadores y Diseñadores de Moda (FNGMSE).

Certificación del resultado de las últimas elecciones a representantes de los trabajadores del citado Sector.

Escrito de Diligencias del Registro Central de Convenios, en la que se hace constar la existencia en el referido Registro de determinados asientos, entre los que se encuentra el relativo a la Resolución de fecha 3 de noviembre de 1999, por lo que se dispone la inscripción de la denuncia e inicio del Convenio, el referido a la Resolución de fecha 10 de julio de 2000, por la que se dispone la inscripción de la Revisión Salarial, modificación y prórroga hasta 2002, publicada en el BOE de 1 de agosto de 2000, el relativo a la Resolución de fecha 13 de noviembre de 2002, por la que se dispone según se dice, la inscripción de la Denuncia de Inicio de Negociaciones y, por último el relativo a la Resolución de fecha 5 de mayo de 2003, por la que se dispone la inscripción de la Revisión Salarial, publicada en el BOE de 23 de mayo de 2003, (se adjunta copia de los Boletines aludidos).

Anuncio de la solicitud de extensión publicado en el BOE de 30.7.2003, a los efectos de que posibles interesados con implantación en el Sector afectado por la petición de extensión, puedan personarse en el expediente incoado y procedan a su examen.

Escrito dirigidos a FITEQA-CC.OO. y a UGT, concediendo ampliación de plazo solicitado, para presentación de informe hasta el día 15 de septiembre de 2003, en respuesta a la petición formulada por estos Sindicatos el 24 de julio de 2003, como consecuencia de la solicitud de informe hecho por la Dirección General de Trabajo a la Comisión Paritaria del Convenio