

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 Acuerdo 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, 18 de septiembre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÓSTOLES INDUSTRIAL S. A

«Artículo 19. *Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación.*

Mediante acuerdo entre Empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 años, y la Empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

Asimismo, y atendiendo a la política legislativa mediante la cual se viene propiciando el alargamiento de la vida laboral, se acuerda igualmente la posibilidad de incorporar a la plantilla personas cualquiera que sea su edad, las cuales encontrándose ya jubiladas, concierten con la Empresa un contrato a tiempo parcial dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo dispuesto en la Ley 35/2002, de 12 de julio, y en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

La representación de los trabajadores y la empresarial, pactan en el presente Convenio que la edad máxima para trabajar será la de 65 años, salvo acuerdo expreso entre trabajador y empresa, siempre que se pase a la situación de jubilado, y sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación, y se cumplan asimismo los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva».

15934 *RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio colectivo interprovincial de la empresa Clima Roca York, S. L.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Clima Roca York, S.L. (Código de Convenio n.º 9009882), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales de USOC, CC.OO. y UGT 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, 8 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

VI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA CLIMA ROCA YORK, S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre Clima Roca York, S. L. y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, perteneciente a los Grupos Profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos, Subalternos, Oficiales y Especialistas.

Artículo 2.

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Empresa tiene establecidos en el Estado español.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA

Artículo 3.

El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1.º de Enero de 2005 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de Diciembre del año dos mil ocho.

Artículo 4.

El presente Convenio se considerará prorrogado de no mediar denuncia de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 5.

1. Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieren durante su vigencia cualquiera que sea su naturaleza u origen.

2. Se respetarán las situaciones personales o derechos adquiridos anteriores que en su conjunto y en cómputo anual sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 4.ª VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y GARANTÍA DEL CONVENIO

Artículo 6.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, estimando que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, remitiese a la jurisdicción competente el presente texto, éste quedará suspendido en su totalidad. Cualquier variación que finalmente pudiera decretarse invalidará su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 7.

La aplicación del presente Convenio de Empresa excluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª NORMA GENERAL

Artículo 8.

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa corresponde a la Dirección dentro del marco de la legalidad vigente.

SECCIÓN 2.ª FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Artículo 9.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
2. La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.
3. La determinación de los Métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.
4. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
5. La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

6. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

7. La movilidad funcional y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.

8. La realización, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.

9. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

SECCIÓN 3.^a OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Artículo 10.

Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

1. Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo.
2. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
3. Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla.
4. Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
5. Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades de cada Centro.

SECCIÓN 4.^a SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO

Artículo 11.

El Sistema de trabajo medido es el Bedaux y corresponde su aplicación a las Direcciones de los respectivos Centros de Trabajo asistidas por las Oficinas de Métodos y Tiempos. Las competencias que la Ley reserva a la Representación de los Trabajadores se ejercerán a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 12.

La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, siempre en unidades de tiempo Bedaux.

SECCIÓN 5.^a COMISIÓN PARITARIA

Artículo 13.

La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro miembros. Dos miembros serán designados por la Dirección y los restantes dos miembros, serán designados por el Comité del Centro y ostentarán su representación.

De las reuniones se levantará la oportuna Acta firmada por todos los asistentes. Sólo se entenderá que existe acuerdo cuando así se manifieste expresamente en la propia Acta.

A petición de los miembros procedentes del Comité, la Empresa les dará cursos de formación a fin de facilitar su labor en la Comisión Paritaria.

Artículo 14.

Será competencia de esta Comisión:

- a. Conocer, y emitir informe previo, sobre los nuevos procesos, así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos (valores punto).
- b. Conocer los factores contenidos en los Manuales de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Paritaria podrán solicitar su revisión por si procede.
- c. Conocer los índices de pérdidas o calidades.
- d. Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisen.
- e. Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al Centro de Proceso de Datos.
- f. Recibir los listados mecanizados de valores punto y el listado de seguimiento en aplicación de la garantía estipulada en el Artículo 38.
- g. Recibir las tarifas de trabajos y sus Anexos.
- h. Conocer las quincenas de acomodación y el premio que en su caso se aplique.

i. Ser informada de las aplicaciones tecnológicas y de organización del trabajo que tengan repercusiones amplias sobre los trabajadores y categorías.

j. Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.

SECCIÓN 6.^a REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

Artículo 15.

Los informes a que se refiere el Artículo anterior apartado a./ tendrán carácter de previos a la implantación de los valores en cuestión, estableciéndose a tal fin un plazo máximo de 15 días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.

Artículo 16. *Revisiones de tiempos.*

Todos los valores-punto establecidos en las fábricas y secciones de la Empresa serán revisados por alguno de los hechos siguientes:

- Por modificación del método operatorio.
- Por modificación técnica o ambiental.
- Por error de cálculo o medición.
- Por variación de la saturación (puntos concedidos).
- Por cambio del número de trabajadores o cambio de las características del material.

Los nuevos valores se aplicarán automáticamente cumplido el término del Artículo 15.

Si el valor-punto sustituye a uno provisional se abonarán con efecto retroactivo las diferencias que hubiere si son favorables al trabajador.

En todos los demás casos en que la revisión origine una disminución en los valores punto asignados, se señalará un período de acomodación a los nuevos valores, que se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje de disminución de los valores punto	Número de quincenas de acomodación
Hasta el 10%	2
Más del 10% hasta el 20%	3
Más del 20% hasta el 30%	4
Más del 30% hasta el 40%	5
Más del 40% hasta el 50%	6
Más del 50%	7

Durante el período de acomodación fijado según la tabla anterior, se abonará la actividad real obtenida por los trabajadores con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos para el referido período, que empezarán por el total de la diferencia del valor-punto en la primera quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las quincenas siguientes, hasta quedar eliminados después de la última quincena de acomodación concedida.

Ejemplo:

Supongamos nuevos valores que representan un 15% de disminución sobre los anteriores.

Quincena de acomodación: 3 quincenas.
Actividad habitual: 80 puntos Bedaux/hora.

Puntos de acomodación:

Primera quincena: $80 \times 15\% = 12$ puntos hora.
Segunda quincena: $80 \times 10\% = 8$ puntos hora.
Tercera quincena: $80 \times 5\% = 4$ puntos hora.
Cuarta quincena: $80 \times 0\% = 0$ puntos hora.

Terminado el período de acomodación, los trabajadores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el período de acomodación, a todos los trabajadores que con los nuevos valores revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión y sigan manteniéndola durante una quincena, les será concedido un premio equivalente a la suma de las adaptaciones pagadas durante las quincenas correspondientes más las horas de festivos intersemanales.

Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior.
Llamando HT el n.º de horas trabajadas y HFI el n.º de horas festivo intersemanal, el cálculo será:

$(HT 1.^a quincena + HFI) \times 12.$
 $+ (HT 2.^a quincena + HFI) \times 8.$
 $+ (HT 3.^a quincena + HFI) \times 4 = \text{Puntos premio.}$

En los casos de baja por enfermedad o accidente, el período de acomodación se prolongará por un tiempo igual al que dure la baja, hasta un máximo de tres meses a partir del inicio de la entrada en vigor, con la finalidad de que puedan percibirse, en lo posible, los puntos de acomodación correspondientes.

En las vacaciones el período de acomodación quedará interrumpido si el trabajador no es sustituido. Caso de ser sustituido, por no interrumpirse el proceso, los trabajadores percibirán la acomodación y premio proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.

Tendrán derecho a acomodación completa y premio, cualquier trabajador que por incremento del volumen de producción se incorpore a un puesto durante los tres meses siguientes a la implantación de los nuevos valores.

En todos los casos anteriores (bajas, vacaciones ó incrementos de producción), cuando el trabajo no sea continuo (que se realice todos los días), no se podrá prolongar la acomodación por más tiempo que las quincenas establecidas.

En los trabajos en equipo el período de acomodación lo establece el mismo y no, los trabajadores considerados individualmente.

Artículo 16 bis. *Nuevos procesos.*

En la implantación de nuevos procesos, por causas no incluidas en el ámbito del Artículo 16, se estará a lo siguiente:

Se entenderá por nuevo proceso aquel trabajo efectuado, según un procedimiento diferente a los habituales en el Centro de Trabajo, como consecuencia de innovaciones en los medios productivos, instalaciones o equipos, así como debidos a cambios apreciables en la organización del trabajo.

Generalmente una pieza nueva no constituye nuevo proceso, puesto que se realiza con procedimientos similares a los habituales.

En la implantación de nuevos procesos, se estará a lo siguiente:

a. **Período experimental.**—Comprende el tiempo indispensable para estudio, experimentación y definición del método y medios necesarios y determinación de los VP correspondientes al nuevo proceso. Asimismo comprende el período que transcurra desde que el VP se comunica a la Comisión Paritaria y la efectiva entrada en vigor del mismo.

En este período a los trabajadores que colaboren, se les abonará el salario y prima a su promedio.

b. **Acomodación.**—Notificados los valores-punto de conformidad con lo establecido en el artículo 15, se abrirá un período de adaptación, dependiendo del nivel de dificultad del nuevo trabajo a criterio de la Dirección, según el cuadro siguiente:

	Quincenas de acomodación	Puntos concedidos	
		1.ª Quincena	2.ª Quincena
Dificultad 1: (Ciclos cortos y sencillos y trabajo individual	1	4	-
Dificultad 2: (Casos restantes)	2	8	4

c. **Premio.**—Transcurrido el período de adaptación y una vez conseguida la actividad habitual y mantenida durante una quincena más, se concederá un premio por colaboración que fijará la Línea de Mando a propuesta de Métodos y Tiempos y que en ningún caso será inferior al duplo del valor de los puntos pagados en el período de adaptación.

Artículo 17.

Si las revisiones son originadas por haber propuesto el trabajador una mejora en el método operatorio u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará al trabajador según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operatorio o propuesta de nuevos métodos, se oirá la opinión de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos a los efectos de fijar la cuantía del premio.

SECCIÓN 7.ª PAGO DE ACTIVIDADES

Artículo 18.

1. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por el trabajo efectuado será de 80 puntos Bedaux/hora.

Los descuentos o abonos por pérdidas o calidad, serán adicionados o deducidos una vez aplicado el tope.

2. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

3. Los trabajos no medidos o no estimados, pasarán a tener tope 76. Este tope no se abonará si el Mando comunica de modo expreso anomalías en la cantidad y/o calidad del trabajo efectuado. Aquellos trabajadores indirectos que en la actualidad se les abonan actividades superiores, las mantendrán con carácter funcional mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

SECCIÓN 8.ª DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Artículo 19.

Cualquier rendimiento inferior al habitual, deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante tres semanas como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

CAPÍTULO III

Contratación laboral

SECCIÓN 1.ª SELECCIÓN E INGRESOS

Artículo 20.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación. En cada Centro de trabajo la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Dirección clasificará al personal de nuevo ingreso en el grupo profesional y/o categoría para el que ha sido contratado, e informará al Comité del respectivo Centro de Trabajo.

Artículo 21.

El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato de trabajo individual, formulado por escrito, conforme a cualquiera de las modalidades de contratación en vigor.

SECCIÓN 2.ª CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Artículo 22.

Contratos de duración determinada.

a. Los contratos en prácticas, que actualmente se rigen por lo dispuesto en el Artículo 11 n.º 1 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y disposiciones que lo desarrollan, tendrán para los trabajadores contratados según esta modalidad, una retribución durante el primer año no inferior al 90% de la que correspondería a un trabajador fijo de igual antigüedad y circunstancias. El segundo año, percibirá el 100% de dicha retribución.

b. En relación con el contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el n.º 1. b/ del Artículo 15 del R. D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al Convenio Provincial del Metal del respectivo ámbito territorial que establece para estos contratos una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

c. Los contratos de relevo con duración determinada, se regirán por lo dispuesto en el artículo 12.6, del R. D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo y disposiciones que lo desarrollan, así como en el acuerdo sobre jubilación parcial y contrato de relevo (anexo n.º 7).

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

SECCIÓN 1.ª GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 23.

Los grupos profesionales en la Empresa son los siguientes:

1. Grupo de Mandos Intermedios.
2. Grupo de Técnicos.

3. Grupo de Administrativos.
4. Grupo de Subalternos.
5. Grupo de Oficiales.
6. Grupo de Especialistas.

SECCIÓN 2.^a GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOSArtículo 24. *Mandos intermedios.*

Encargados y Jefes de Equipo: Se incluye en este Grupo profesional a las categorías de Encargados, Jefes de Equipo de Oficiales y Jefes de Equipo de Especialistas. Este personal tiene mando directo sobre trabajadores de los restantes Grupos profesionales a su cargo o de la categoría de Jefes de Equipo y su misión es supervisar y coordinar los recursos asignados y alcanzar los objetivos encomendados.

Su perfil profesional deberá integrar, además de una probada cualificación técnica, dotes de mando, de motivación y de docencia.

Este personal percibirá el salario de Convenio correspondiente a su Grupo profesional; un complemento personal de Nivel; y una prima de producción. Tabla del Anexo 5.

La Dirección atribuye el Nivel atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo, a la capacidad y al desempeño.

Artículo 24 bis. *Promoción a mandos intermedios.*

Los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales de Técnicos, Administrativos, Oficiales y Especialistas, pueden ingresar en un proceso de promoción a Mandos Intermedios, formalizando con la Dirección de su centro de trabajo, un acuerdo de promoción en el que se regularán las condiciones del mismo. El proceso de promoción durará dos años.

SECCIÓN 3.^a GRUPOS DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

Artículo 25.

Es Técnico el trabajador que, con titulación profesional o sin ella, desempeña funciones propias de alguna especialidad técnica o de organización, desarrollando su labor en talleres, oficinas, laboratorios, departamentos de Diseño, Métodos y Tiempos, o cualesquiera otras dependencias donde se precisen dichas funciones.

Artículo 26.

Es administrativo el trabajador que, poseyendo conocimientos de proceso administrativo y/o contable, con titulación o sin ella, realiza funciones mecanográficas, de mecanización, estadísticas, contables, comerciales y archivo, así como cualesquiera otras de las consideradas propias de oficinas.

Artículo 27.

Es Subalterno todo aquel trabajador que efectúa operaciones o trabajos de Conserje, Portero, Conductor de vehículos, Vigilantes, Basculeros, Ordenanzas u otros servicios análogos.

Artículo 28.

El personal de los Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá el Salario Convenio de su Grupo Profesional y un complemento de Nivel según la Tabla del Anexo 4. Este complemento es de naturaleza personal y lo atribuye la Dirección atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo y también a la titulación reconocida, capacidad y desempeño.

El nivel determina a su vez la categoría del trabajador dentro del Grupo Profesional según la correlación siguiente:

Nivel	Categoría
Del 3 al 6.	Técnico 3. ^a Administrativo 3. ^a Subalterno.
Del 7 al 11.	Técnico 2. ^a Administrativo 2. ^a
Del 12 al 20.	Técnico 1. ^a Administrativo 1. ^a

SECCIÓN 4.^a GRUPO PROFESIONAL DE OFICIALES

Artículo 29.

Se clasifica en este grupo profesional el personal que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieren adecuados conocimientos profesionales teóricos y aptitudes prácticas, y cuya responsa-

bilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. La formación necesaria es la equivalente a Formación Profesional de primer o segundo grado.

Artículo 30.

La retribución de los Oficiales comprende un Salario de Convenio igual para todo el Grupo profesional y un complemento personal de Nivel según la Tabla del Anexo 3.

La Dirección realizará cada año los cambios de Nivel que considere oportunos que como mínimo respetarán el compromiso del artículo 31 siguiente.

Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio establecido para cada Nivel en la Tabla Anexo 3 (Punto-prima).

Artículo 31.

Con referencia a la plantilla de la Empresa a 31.12.94, las proporciones de los complementos de Nivel a percibir por los Oficiales será de un 26% del Nivel 3; de un 35% de Nivel 2; de un 30% de Nivel 1; y un 9% de los Niveles 1A y 1B considerados conjuntamente.

SECCIÓN 5.^a GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTAS

Artículo 32.

Se clasifica en este grupo profesional el personal que efectúa funciones que se realizan según instrucciones concretas claramente establecidas o bien siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren esfuerzo físico, atención y/o destrezas adquiridas mediante formación específica de tipo práctico. La formación básica exigible es la propia de E.G.B. o equivalente.

La retribución de los Especialistas comprende un Salario de Convenio igual para todo el Grupo Profesional y un complemento funcional de puesto de Trabajo, según la Tabla del Anexo 2. Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio que para cada Grado se indica en la mencionada Tabla del Anexo 2.

CAPÍTULO V

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.^a HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA

Artículo 33.

Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el período de la vigencia del presente Convenio es de mil setecientas sesenta y nueve con setenta y cinco.

Los días de trabajo efectivo para las distintas modalidades horarias son de 226 para los horarios «A» y de 228 para los horarios «B» y «C».

En consecuencia la jornada diaria resultante para cada horario es de 7 h. 50 minutos para el personal de horario «A» y de 7 h. 45 minutos para el personal en horarios «B» y «C».

Excepto para el horario «C» los días libres resultantes, se distribuirán hasta donde alcance cada horario, en sábados.

Artículo 34. *Horario «C».*

El personal afectado por este horario disfrutará su descanso semanal, así como los días festivos resultantes, entre oficiales y pactados, en cómputo anual, trabajando en ciclos alternos de días laborables y días festivos, con turnicidad rotativa de mañana, tarde y noche, o sin ella, según el calendario que se establezca en cada Centro. Estos calendarios establecerán la regla para saldar en el propio año los días trabajados que pudieran resultar de más o de menos sobre los 228 días pactados.

Si a pesar de lo anterior y por cualquiera que fuere la causa resultaran horas de recuperación al finalizar el año, a favor o en contra del trabajador, se despreciarán estas diferencias por cuanto el sistema de pago horario las resuelve individualmente.

Se mantienen las modalidades de horario «C» vigentes en cada Centro de trabajo. Las posibles modificaciones que por razones justificadas de la producción fuere preciso adoptar se tramitarán según Ley.

En los casos en que todavía rija el 6+2 se adoptará una nueva modalidad de horario «C» que permita reducir al mínimo posible el número de días libres adicionales, tanto a favor como en contra.

Se facilitará el cambio de puesto de los trabajadores con horario «C» cuando se tenga un hijo o cónyuge discapacitado.

Artículo 34 bis.

En razón de las necesidades creadas por la demanda, ambas partes acuerdan la distribución irregular de la jornada en el momento, forma y medida que proponga la Dirección, en las condiciones siguientes:

1. El incremento horario sólo podrá producirse entre los meses de abril y julio, ambos inclusive, compensándose en el último cuatrimestre el exceso trabajado.

2. Se respeten los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

3. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

4. Se informe al Comité del Centro afectado con un mínimo de 15 días de antelación.

Transcurrido el plazo señalado en el punto anterior, la Dirección podrá aplicar la distribución irregular propuesta, habiendo de respetar en todo caso el límite de la jornada anual pactada.

Las horas de trabajo acumuladas durante el período de ampliación de la jornada ordinaria por la distribución irregular de la misma, se abonarán a lo largo del último cuatrimestre, repartiéndose proporcionalmente entre el número de jornadas de trabajo aun pendientes de realizar según el calendario general establecido al comenzar el año.

A efectos del cómputo de horas acumuladas, se tomará como módulo teórico de cálculo la jornada normal de trabajo efectivo, de forma que se acumulará por jornada la diferencia horaria existente entre la jornada ampliada y el módulo establecido.

En consecuencia, durante el último cuatrimestre se abonará el salario correspondiente a las horas trabajadas en el mismo más la parte que corresponda de las horas acumuladas. Todo ello sin perjuicio del complemento que pudiera corresponder por aplicación de lo previsto en el art. 51 apartado d./ números 1 y 2 de este Convenio.

A fin de conseguir la mayor uniformidad posible a lo largo del año respecto a las prestaciones de la Seguridad Social, la cotización a la misma se realizará en función de lo efectivamente retribuido en cada período incluyéndose los complementos que pudieran corresponder al amparo del art. 51 antes citado.

SECCIÓN 2.^a ESTABLECIMIENTO DE HORARIOS

Artículo 35.

a. Los calendarios laborales se pactarán con los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo. En caso de desacuerdo, se podrá acudir a una mediación del Tribunal Laboral de Cataluña dentro del mes de diciembre, de solicitarlo cualquier parte.

De no alcanzarse finalmente el pretendido acuerdo, la Dirección expondrá el día 2 de enero en cada Centro de Trabajo, el calendario laboral correspondiente, conforme al art. 34 n.º 6 del Estatuto de los Trabajadores.

b. El establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección de la Empresa, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites legales.

Artículo 36.

Los horarios y turnos aplicables a cada trabajador son los que rigen en la Sección de destino.

SECCIÓN 3.^a DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA O SEGUIDA

Artículo 37.

Se conviene que en las Secciones a uno y dos turnos, que trabajen en jornada continuada o seguida, el personal interrumpirá el trabajo para descansar entre quince y treinta minutos según el horario de cada Centro.

En las Secciones a tres turnos, dicha interrupción será de quince minutos.

Los citados tiempos de descanso, que se añadirán a la jornada diaria, establecida en el Artículo 33, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

SECCIÓN 4.^a MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 38.

La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

a. A petición del interesado, con solicitud por escrito y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con el que corresponda a la categoría y puesto del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b. Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c. No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña; la Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad y Salud o representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

d. Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en la sección, categoría y Empresa, respectivamente.

En los supuestos c y d se respetará el salario Convenio del trabajador afectado por el cambio, aplicándose en cuanto a los complementos salariales los que rijan para el nuevo puesto.

No obstante, en lo que concierne a la retribución al correspondiente grado a los puestos de trabajo, se establece la siguiente regla que tiene por finalidad moderar las oscilaciones salariales sin interferir la correcta aplicación de la estructura salarial pactada en este Convenio.

A estos efectos, los trabajadores serán informados en el mes de Enero de cada año de su promedio ponderado de grado, según las horas trabajadas, en cada uno de ellos, durante el año anterior. Cada año se comparará el citado promedio con el del año anterior. En los casos que resulten diferencias negativas superiores a un grado se abonará el exceso a partir de dicho grado.

Los promedios de grado a comparar serán los de las horas trabajadas en el propio año y los de las horas percibidas en el año anterior, tanto en lo que respecta al complemento funcional de puesto como en lo que concierne al valor punto.

SECCIÓN 5.^a HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 39.

1. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores.

Para los trabajos de urgente reparación, prevención de daños y fuerza mayor, en instalaciones propias y de clientes (A.T.C.) será de aplicación el Artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dado el proceso continuo de fabricación de esta Empresa y la necesidad de preservar las instalaciones, prevenir riesgos y daños o reparar siniestros, se consideran incluidos dentro de las horas conceptuadas en el Artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, las dedicadas a:

Averías mecánicas y eléctricas graves de las cadenas de producción, robots u otras instalaciones, cuya consecuencia, de no repararse, pudiera ocasionar la paralización de la producción.

Averías y contaminación en depósitos o depuradoras.

Averías en los sistemas informáticos generales que produzcan paros en los procesos.

3. El precio base de las horas extraordinarias es el que se establece en el Anexo 1.

El complemento por Cantidad y Calidad de trabajo (Prima) se abonará sin incremento alguno. Asimismo se procederá con el Complemento Funcional de Puesto de Trabajo o el complemento Personal de Nivel.

Cuando sea posible podrá substituirse el citado pago a cambio de horas, según Ley, como tiempo de descanso en la jornada ordinaria a petición del trabajador.

4. La Dirección podrá substituir las horas extraordinarias por contrataciones temporales que puedan técnicamente cubrir las necesidades previstas.

5. La Dirección informará de las horas extras efectuadas mensualmente.

CAPÍTULO VI

Régimen condiciones económicas

SECCIÓN 1.^a DESGLOSE DE EMOLUMENTOS

Artículo 40.

Este capítulo económico constituye un todo indivisible, no susceptible de tratamiento o variación singularizado, por cuanto engloba todas las percepciones con carácter excluyente.

SECCIÓN 2.^a ESTRUCTURA SALARIAL DE EMPRESAArtículo 41. *Salario Convenio.*

Se establece un salario de cuantía horaria, a actividad 60 Bedaux, para cada categoría o grupo profesional, que integra los siguientes conceptos retributivos:

- Salario mínimo de la categoría (Salario-hora).
- Domingos y días festivos (Prorrata).
- Pluses de distancia y transporte (Prorrata).
- Plus horario de toxicidad, peligrosidad, penosidad y ambiental.
- Asignación por descanso en jornada continuada (Prorrata).
- Plus horario carencia de incentivos.

En consecuencia todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario que se percibirá por hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en los Anexos 2, 3, 4 y 5.

Artículo 42. *Complementos de puesto de trabajo.*

Dentro del grupo profesional de especialistas se retribuye diferencialmente los distintos trabajos a realizar mediante la oportuna calificación de los mismos valorando además el desempeño profesional y el ambiente higiénico en el que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad, temperatura, etc.). En consecuencia cada trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado al trabajo o trabajos que en cada momento realice.

Este complemento funcional se abonará por las horas efectivamente trabajadas. Sus cuantías se establecen en el Anexo 2.

Artículo 43. *Complemento por cantidad y calidad del trabajo.*

1. Se establece un valor punto hora por grado de trabajo para el personal que deba trabajar a actividad medida, a percibir por el exceso sobre los 60 puntos Bedaux/hora.

La cuantía total del punto se establece en los Anexos 2, 3 y 5.

Artículo 44. *Complementos personales.*

1. Complemento personal de Nivel:

1.1 Se reconoce a favor de los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos un «Complemento de Nivel» el cual se determina según los Artículos 24 y 28.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en los Anexos 4. y 5.

1.2 Asimismo, se reconoce un «Complemento personal de Nivel» a favor de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Oficiales cuya determinación se efectúa en base a lo regulado en los Artículos 30 y 31.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en el Anexo 3.

2. Quinquenios:

2.1 Se conviene en lo sucesivo abonar los quinquenios exclusivamente por las horas/año pactadas.

La nueva cuantía se establece en los Anexos 2, 3, 4 y 5.

2.2 Con independencia de los quinquenios reglamentarios se abonarán a los trabajadores hasta cuatro quinquenios voluntarios en la forma y condiciones que se establecen en la siguiente tabla:

Edades	Con antigüedad de diez años - Número de quinquenios	Sin antigüedad - Número de quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho y cuarenta y nueve años	1	-
Al cumplir los cincuenta años	1	2
Al cumplir los cincuenta y cinco años	1	1
Al cumplir los sesenta años	1	1

2.3 Los quinquenios se percibirán en el mes de su vencimiento.

3. Complemento de vinculación.-Este complemento se abonará a todos los trabajadores a partir de los dos años de antigüedad en la Empresa.

La vinculación consistirá en un complemento horario según los años de antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla de horas de vinculación horas a pagar

Antigüedad	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos. y Subalternos	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos. y Subalternos
Dos años	5,25	6,37	4,26	4,96
Cuatro años	10,50	12,74	8,52	9,92
Seis años	15,75	19,11	12,78	14,88
Ocho años	21	25,48	17,04	19,84
Diez años	26,25	31,85	21,30	24,80
Doce años	31,50	38,22	25,56	29,76
Catorce años	36,75	44,59	29,82	34,72
Dieciséis años	42	50,96	34,08	39,68
Dieciocho años	47,25	57,33	38,34	44,64
Veinte años	52,50	63,70	42,60	49,60
Veintidós años	57,75	70,07	46,86	54,56
Veinticuatro años	63	76,44	51,12	59,52
Veintiséis años	68,25	82,81	55,38	64,48
Veintiocho años	73,50	89,18	59,64	69,44
Treinta años	78,75	95,55	63,90	74,40

Estas horas se abonarán a promedio individual/hora de vacaciones, más los quinquenios/hora que procedan.

Para determinar la antigüedad a efectos de vinculación se contarán años enteros por períodos del 1 de julio al 30 de junio.

El importe del complemento se hará efectivo con la paga de vacaciones (Grupos de Oficiales y Especialistas) y con la paga extraordinaria de Junio los restantes Grupos.

4. Los quinquenios voluntarios y el complemento de vinculación se extinguen al cumplir el trabajador 65 años.

Artículo 45. *Complementos de devengo superior al mes (pagas extras).*

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio y la otra en Navidad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

A estos efectos las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa serán las siguientes:

Paga de Junio: se computará el tiempo trabajado desde el 1.º de Junio de un año al 30 de Mayo del año siguiente.

Paga de Navidad: se computará el tiempo trabajado desde el 1.º de Diciembre de un año al 30 de Noviembre del año siguiente.

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada Paga para el personal del grupo especialista y oficiales se reseñan en el Anexo 2. y 3; el resto del personal percibirá en cada Paga extra el importe de una mensualidad normalizada de su salario Convenio, complemento personal de Nivel y promedio de prima si la hubiere.

Al personal que cause baja en la Empresa por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad se le abonará la parte proporcional de las pagas en la forma y cuantías especificadas en los párrafos precedentes, sin detracción alguna.

Artículo 46. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. El cómputo anual para acreditar el derecho a las vacaciones o su parte proporcional será desde el día 1.º de julio del año anterior al 30 de junio del año de disfrute de las vacaciones. El período de disfrute deberá materializarse dentro del año real (enero-diciembre) y en las fechas reglamentadas, no siendo sustituible por compensación económica.

2. Los 30 días a efecto de pago, suponen 158,50 horas durante la vigencia de este Convenio.

Las cantidades a computar para el personal del Grupo de Oficiales y Especialistas, son las siguientes:

a. Cantidades percibidas en horas ordinarias por Salario Convenio, complementos de puesto de trabajo y prima de producción.

b. Las horas de I.T. por Enfermedad o Accidente, computarán asimismo como si hubieran sido trabajadas, o sea a salario convenio, complemento de puesto de trabajo y prima de producción.

c. Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (Artículo 37.3 del R. D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo).

d. Cantidades percibidas en concepto de P.P.N. de acuerdo con el artículo 63.

Horas para el cálculo del promedio: Horas ordinarias teóricas de los dos meses abonados anteriores a la fecha de cálculo del período de agosto.

La suma de todas las cantidades de los apartados a/, b/, c/ y d/ devengadas durante el período considerado, se dividirán por las horas ordinarias teóricas de dicho período a efectos de obtener el valor hora promedio de vacaciones.

El personal del Grupo de Mandos Intermedios y del de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá la retribución de vacaciones multiplicando las horas de pago por el valor hora de su salario convenio y complemento personal de Nivel y, en su caso, prima de producción y P.P.N.

3. Las vacaciones normales para todo el personal (excepto horario «C») se disfrutarán en un período, empezando en lunes, de 21 días naturales durante el mes de agosto, y 9 días restantes a disfrutar entre Navidad y Semana Santa, según el calendario de cada año. Los retenes las disfrutarán en las fechas que se fijen en sus respectivos Departamentos. El horario «C» las iniciará en el primer día laborable de sus ciclos.

El personal de la Factoría de Sabadell adscrito al horario «B» efectuará tres semanas en agosto en dos turnos y períodos iguales, considerándose, para poder cuadrar y disfrutar semanas completas con inicio en lunes, tanto la semana que incluya por calendario natural los últimos días de julio y primeros de agosto, como la que contenga los últimos días de agosto y los primeros de septiembre. La Fábrica permanecerá cerrada la semana central del mes de agosto, la cual será de solape y referencia para los dos turnos de vacaciones, de forma que un turno las iniciará dos semanas antes y el otro las prolongará dos semanas después de la misma. Se entenderá como semana central aquella que, dependiendo del calendario natural de cada año, resulte más idónea para conseguir concentrar al máximo en torno al mes de agosto los dos períodos de tres semanas, de forma que se utilice el menor número de días posible de los meses de julio y/o septiembre. El criterio de la semana central regirá para fijar las vacaciones de todo el personal de la Factoría. Respecto al personal que se encuentre en situación de I.T. durante los días de vacaciones fijados en Navidad, y exclusivamente para estos días, se extenderá a enero y febrero del año siguiente el período para el disfrute de los mismos.

4. Durante la vigencia de este Convenio, se establece que el período general para el turno de vacaciones será de mediados de junio a mediados de septiembre, y la Navidad y Semana Santa fijados en calendario, salvo por motivos de producción, organización o fuerza mayor. En razón del servicio a realizar se exceptúan:

Los Servicios de Mantenimiento que las efectuarán de mayo a octubre, excepto en la parada vacacional general de su respectiva fábrica.

Los Servicios de Vigilancia, Porterías y afines que las efectuarán de Mayo a Septiembre.

El Servicio de Asistencia Cliente (A.T.C.) que las efectuará a lo largo de todo el año excepto los meses de junio, julio y agosto, salvo que las necesidades del trabajo lo permitan.

5. En los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los períodos de Vacaciones, éstas se efectuarán, previo aviso mínimo de 2 meses, en la fecha que se señale pero con derecho al percibo de una compensación, junto con el pago reglamentario por vacaciones que corresponda, equivalente a un complemento salarial de tres a siete días de haber (un día de haber = $158,5/30 = 5,29$) sobre el mismo promedio/hora de sus vacaciones, en proporción al período desplazado y de acuerdo con la siguiente tabla:

Vacaciones comprendidas en los meses de	Compensación en días de haber
Enero	7
Diciembre (excepto días de vacaciones de Navidad según calendario) y febrero	6
Marzo y abril (excepto días de vacaciones de Semana Santa según calendario) y noviembre	4
Mayo y octubre	3
Junio, julio, agosto y septiembre (período estival) ...	Sin compensación.

6. Si por razón del trabajo se precisara fraccionar algún disfrute vacacional, al menos en alguno de los períodos será de catorce días continuados y el resto en el período general.

7. Los trabajadores que excedan de 226 días de trabajo/año percibirán el Plus de Domingos y festivos del Anexo 6. por cada día trabajado en más.

8. Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir los días de compensación establecidos, con independencia de cual sea su turno de vacaciones.

SECCIÓN 3.^a PLUSES Y COMPLEMENTOS

Artículo 47. *Plus trabajo en festivos personal horarios «B» y «C».*

Al personal comprendido en el Horario «B» y «C» que por la índole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos oficiales y sábados no laborables por el calendario del Horario «A», se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el Anexo 6.

Artículo 48. *Plus trabajo en Navidad y año nuevo.*

A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad o de Año Nuevo, se le abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el Anexo 6.

Artículo 49. *Plus de trabajo nocturno.*

Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el Anexo 6.

Artículo 50. *Subvención familiar.*

La Empresa continuará abonando los complementos a su cargo, originados por situaciones familiares anteriores a la Ley 26/85. Los citados complementos se extinguen al cumplir el trabajador los 65 años.

Artículo 51. *Mejora voluntaria de las prestaciones de incapacidad temporal.*

Ambas partes se fijan como objetivo compartido el reducir el nivel de absentismo, así como limitar los efectos negativos del mismo y, al mismo tiempo, mejorar las prestaciones reglamentarias en situaciones de incapacidad temporal. Con tal fin las partes acuerdan un conjunto de mejoras aplicables en tanto se mantengan unos ciertos niveles de absentismo.

El Comité de Empresa realizará un estudio pormenorizado del absentismo con la periodicidad que estime conveniente.

a. Complementos en caso de Enfermedad Común.

1. Durante los tres primeros días de baja en los que no existe subsidio: En relación a los mismos, la Empresa abonará a todos los trabajadores como máximo 4 días al año con independencia del número de bajas que sufra el trabajador. La percepción salarial a estos efectos será la que resulte de multiplicar el precio horario correspondiente al grado 6 a 60 de actividad establecido en el anexo 2 para la categoría de especialistas, por 5,29 horas. Esta fórmula aplicada a los salarios correspondientes al año 2005 da un importe de 31,6041 €/día.

2. Durante el período comprendido entre el 4.º día a partir de la baja y hasta el 20.º día ambos inclusive. La Empresa complementará la prestación reglamentaria de enfermedad común hasta el 75% de la base reguladora tomada en consideración para el cálculo de la referida prestación, siempre que, al 31 de diciembre del año en el que se produce la baja, no se hubiera superado –con los actuales criterios de cómputo y cálculo– el 6,98% de absentismo anual en el conjunto de centros afectados por el ámbito funcional del Convenio. (Se computará como absentismo cualquier tipo de ausencia con la única excepción del crédito horario sindical y de las horas perdidas por el ejercicio del derecho de huelga; es decir, cualquier hora de trabajo no efectuada respecto a las horas teóricas de trabajo a excepción del crédito horario sindical y del ejercicio del derecho de huelga). Durante el mismo período y en las mismas condiciones señaladas, la Empresa complementará hasta el 80% de la base reguladora siempre que el absentismo sea menor del 6%, y hasta el 90% de la base reguladora en el caso de que el citado absentismo no supere el 5%. El abono de los referidos complementos se realizará una vez finalizado el año tras la comprobación del correspondiente índice de absentismo anual.

b. Complementos en caso de Enfermedad que requiera Hospitalización.–La Empresa complementará la prestación reglamentaria hasta el 100% del salario real de los trabajadores que acrediten hospitalización y mientras los días que dure ésta, hasta un período máximo de 2 meses en un año.

c. Complemento en caso de accidente.–La Empresa complementará las prestaciones reglamentarias por accidente de trabajo, ocurrido en el centro, al 100% del salario real, cuando el diagnóstico de la baja sea fractura ósea, amputación, heridas que requieran puntos de sutura, quemaduras, o requieran hospitalización y, en este último caso, mientras dure la misma.

d. Complemento durante la aplicación de la jornada irregular.

1. En caso de que se produzcan bajas por enfermedad o accidente inferiores a dos meses durante el período de incremento efectivo de la jornada ordinaria por la distribución irregular de la misma, la Empresa complementará hasta un máximo del 85% del valor de las horas que hubieran sido posibles realizar como consecuencia del citado incremento de jornada. Este porcentaje será abonado siempre que el absentismo producido por el personal quincenal afectado por la jornada irregular sea inferior o igual al 4%, el cual será tomado como base para calcular el importe de la parte proporcional de complemento que pudiera corresponder en caso de que el porcentaje real de absentismo fuera superior.

2. En caso de que se produzcan bajas por enfermedad o accidente superiores a 2 meses durante el período de incremento real de la jornada por la distribución irregular de la misma, la Empresa complementará hasta el 85% del salario real, sólo durante el tiempo de baja comprendido en el citado período de incremento de jornada, siempre que se produzca

el alta y haya permanecido en activo durante al menos la mitad del tiempo total de aplicación de la jornada.

Artículo 52. *Jubilados.*

Se mantienen las condiciones previstas en el artículo 40 del VII Convenio de Cía. Roca Radiadores, S. A. para todos los jubilados que las tenían reconocidas.

Artículo 53. *Lote de Navidad.*

Los artículos del lote se determinarán por acuerdo entre el Comité y la Dirección manteniéndose en lo esencial la composición tradicional del lote.

Artículo 54. *Permisos.*

El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el Artículo 37, apartado 3.º del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario Convenio más el complemento de antigüedad.

En los supuestos previstos en las letras d/ y e/ del artículo citado, así como por el primer día de ausencia debida a defunción del cónyuge, padres, abuelos, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos del trabajador, se percibirá el promedio íntegro de las percepciones salariales, incluido el P.P.N.

SECCIÓN 4.ª RETRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS INACTIVOS

Artículo 55.

1. Los paros de máquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de materiales o componentes, siempre que sean imputables a la organización, se abonarán a Salario de Convenio.

2. Los paros de máquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de fluido o energía, inferiores a una hora ininterrumpida en una jornada se abonarán a Salario de Convenio.

3. Todos los tiempos inactivos derivados de causas catastróficas, fuerza mayor o imputables a los trabajadores y siempre que no sea posible asignar un nuevo trabajo se abonarán al S.M., según la cuantía horaria determinada en el Anexo 6.1.

A estos efectos se asimilarán a los supuestos de fuerza mayor, las interrupciones de trabajo debidas a falta de fluidos, energía o materiales, en cuanto superen la cuantía horaria indicada en el punto 2/ o los materiales no lleguen a la Compañía por causas externas a la misma, tales como incumplimientos imprevisibles de proveedores; interrupciones en los transportes; conflictos administrativos o laborales en las administraciones públicas, etc.

4. Los supuestos en que el trabajador no alcance la actividad 60 se abonarán a razón de la cuantía establecida en el citado Anexo 6.1. (S.M.).

5. Los tiempos inactivos debidos a falta de trabajo por reducción de pedidos se pagarán a grado 4 actividad 60. En este supuesto ningún trabajador permanecerá más de 4 quincenas en grado 4 a 60 puntos de actividad, por lo que transcurrido dicho término deberá acceder a un puesto de trabajo activo, mediante la rotación con otros trabajadores. La rotación de personal que para ello deba realizarse respetará el criterio establecido en el art. 38 d/ del Convenio. El horario del personal mientras esté a grado 4 actividad 60 será de jornada continuada.

6. En los demás casos, siempre que no exista posibilidad de recuperación, la percepción mínima para el pago del personal del grupo de especialistas, será la correspondiente al grado 4 a 60 puntos Bedaux.

SECCIÓN 5.ª COBRO DE RETRIBUCIONES

Artículo 56. *El personal percibirá sus retribuciones a saber:*

1. El personal de los Grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos cobrará mensualmente y se les aplicará el régimen de cobro normalizado.

A estos efectos se normalizará el total de horas ordinarias mensuales, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas efectivas/año}}{\text{Meses de trabajo/año}} = \text{Horas/mes}$$

$$\frac{1.769,75}{11,0137} = 160,7$$

160,7 horas × 11 meses completos de trabajo = 1.767,7.

2,05 horas de trabajo en el mes de vacaciones = 2,05.

Total horas consideradas = 1.769,75.

En consecuencia, durante la vigencia del presente Convenio se abonarán 160,7 horas durante los meses de trabajo añadiéndose en el mes de vacaciones 2,05.

El total de horas no trabajadas o cuantías no devengadas se deducirán del total mensual normalizado.

El pago mensual se efectuará como máximo el día 30 del mes de abono.

2. El personal de los Grupos de Oficiales y Especialistas, cobrará por quincenas naturales.

SECCIÓN 6.ª MANTENIMIENTO SISTEMÁTICO

Artículo 57.

Se procurará que los trabajos de Mantenimiento sistemático, propios del proceso productivo de la Empresa, sean realizados por personal de la plantilla.

SECCIÓN 7.ª ASCENSOS PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO

Artículo 58.

Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará por concursos-oposición entre el personal del Centro de Trabajo; en caso de empate positivo se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la Empresa. Si el concurso resultase desierto o no adjudicable por la puntuación obtenida, se pasará a cubrir la vacante por libre designación de la Dirección.

El Tribunal que deba intervenir en estos concursos-oposición lo formarán las personas designadas por la Dirección, con inclusión de dos miembros del Comité del Centro de Trabajo.

CAPÍTULO VII

Código de conducta

Artículo 59.

En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo que se dispone sobre este particular en el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal (contenida en la Resolución de 6 de abril de 2001 de la Dirección General de Trabajo, publicado en el B.O.E. de 2 de mayo de 2001). En lo no previsto se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación.

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones

SECCIÓN 1.ª CONSIDERACIÓN ESPECIFICA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Artículo 60.

En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas, llevarán consigo el descuento en nómina de las cantidades que la Empresa deba abonar por cuotas del Régimen General de la Seguridad Social y demás contingencias correspondientes a los días de cuota proporcional al tiempo de ausencia.

Artículo 61.

Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada ininterrumpida, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los quince minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada desde las siete de la mañana hasta las once de la noche.

Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los treinta minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada después de las once de la noche y antes de las siete de la mañana.

SECCIÓN 2.ª SEGURO DE ACCIDENTES Y P.P.N

Artículo 62.

Se mantiene mediante el oportuno concierto con una entidad aseguradora, un seguro voluntario de accidentes para todo el personal en activo

que cubrirá el riesgo de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente por un capital de 6.010,12 Euros. El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual no superior a 0,60 Euros.

Se mantiene el Seguro de Vida que rige en la actualidad.

Artículo 63. P.P.N.

1. Se establece un premio para los trabajadores que cumplan las cuatro condiciones siguientes:

a. Haber trabajado todas las jornadas completas de su calendario laboral.

Si durante la jornada se causa baja médica por accidente, se abonará la parte del premio que pudiera corresponder por las horas trabajadas en la media quincena en que ha ocurrido el accidente.

Las ausencias retribuidas que figuran en el Apartado 3.º del Art. 37 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, se considerarán jornadas de presencia sólo a efectos de la obtención de este premio.

b. Haber alcanzado la actividad habitual, salvo en casos justificados, pero siempre que haya mantenido actividades superiores a 60 puntos Bedaux/hora.

c. No dar lugar a sanción o amonestación escrita.

d. No tener ninguna falta de puntualidad.

No obstante, los trabajadores que durante media quincena tengan una o dos faltas de puntualidad tendrán derecho a percibir el 80% o el 60%, respectivamente, del importe del premio de media quincena. Los que tengan tres o más faltas de puntualidad no ganarán premio.

2. Cuantía del premio:

Grupos de Oficiales y Especialistas: 4,2 % del subtotal de una quincena con un tope de 12,0833 € la media quincena.

Grupo de Mandos Intermedios: 0,3382 € por hora ordinaria trabajada.

Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos: 1,05 % del salario mensual con un tope máximo de 44 premios y de 12,0833 € por media quincena.

Para los Grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos el cálculo se hará una vez al mes. Para los Grupos de Oficiales y Especialistas una vez a la quincena.

SECCIÓN 3.ª FONDO SOCIAL

Artículo 64.

Se mantiene la normativa en vigor y la aportación a la Hermandad de 1.202,02 euros/año durante la vigencia de este Convenio.

SECCIÓN 4.ª ANTICIPOS

Artículo 65.

Podrá solicitarse un anticipo, sobre salarios pendientes, de una cuantía máxima de 1.051,75 €. En caso de ser concedido, deberá reintegrarse en doce mensualidades.

Tal solicitud, se considera de naturaleza excepcional, por lo que deberá evitarse la repetición personal de la misma y será concedido por la Dirección por motivo de justificada necesidad.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 66.

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

Se compondrá de cuatro Vocales por la Representación Social y cuatro Vocales de la Representación Económica.

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia. Los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple.

Cuantas cuestiones se deban elevar a esta Comisión, deberán haberse planteado, previamente, en el respectivo Centro de Trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de Centro, se presentará a la Comisión Paritaria mediante escrito firmado por los reclamantes.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario tres veces al año.

Disposición adicional primera. *Revisión salarial automática del año 2005.*

Si el I.P.C. real correspondiente al año 2005 es superior al 2%, la diferencia que hubiere sobre dicho porcentaje, se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2005.

Estas diferencias se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de febrero del año 2006, de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. real del año 2005, con antelación al cinco de febrero del año 2006.

Disposición adicional segunda. *Incremento salarial del año 2006.*

Todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2006 en un porcentaje equivalente al incremento real del I.P.C. real más 0,70%, anticipándose a cuenta el I.P.C. previsto por el Gobierno para la confección de los Presupuestos Generales del Estado más el 0,70%.

Las diferencias que pudieran darse se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de febrero del año 2007, de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. real del año 2006 con antelación al cinco de febrero del año 2007.

Disposición adicional tercera. *Incremento salarial del año 2007.*

Todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2007 en un porcentaje equivalente al incremento real del I.P.C. real más 0,70%, anticipándose a cuenta el I.P.C. previsto por el Gobierno para la confección de los Presupuestos Generales del Estado más el 0,70%.

Las diferencias que pudieran darse se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 29 de febrero del año 2008, de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. real del año 2007 con antelación al cinco de febrero del año 2008.

Disposición adicional cuarta. *Incremento salarial del año 2008.*

Todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2008 en un porcentaje equivalente al incremento real del I.P.C. real más 0,70%, anticipándose a cuenta el I.P.C. previsto por el Gobierno para la confección de los Presupuestos Generales del Estado más el 0,70%.

Las diferencias que pudieran darse se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de febrero del año 2009, de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. real del año 2008 con antelación al cinco de febrero del año 2009.

Disposición final única.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa pasará a fijos a veinticinco trabajadores de la categoría de Especialista de entre los contratados con carácter temporal o que se puedan contratar en el futuro.

Es libre facultad de la Dirección designar los trabajadores cuyo contrato será consolidado.

Se pactan expresamente como normas integrantes del presente pacto de empleo las siguientes:

1. La duración máxima de los contratos eventuales y el período de referencia será el establecido en el Convenio Provincial del Metal del respectivo ámbito territorial, cuya regulación –en estos extremos– las partes asumen tener por reproducido con carácter vinculante y al que hacen remisión y sometimiento expreso, de acuerdo con lo establecido en el Art. 22, B. de este Convenio.

2. Se consideran actividades eventuales (sin perjuicio de las consideradas por norma legal) las derivadas de un incremento de los programas de fabricación que requieran una aportación de recursos humanos adicionales a los existentes, dentro del respectivo período de referencia; así como una inadecuación de los recursos existentes a las necesidades que se planteen, aunque ello no suponga incremento de plantilla. También tendrán tal consideración las actividades requeridas para la puesta en marcha de nuevos procesos, líneas, o incrementos de la producción (directa o indirecta) no consolidados.

3. Los trabajadores contratados cubrirán, directamente, los puestos de naturaleza eventual, salvo criterios de organización que aconsejen –mediante movilidad funcional– la adjudicación de otras tareas o trabajos sustituyendo a los trabajadores fijos que desempeñen trabajos eventuales.

4. Se conviene que los trabajadores con contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos existentes durante la vigencia del presente Convenio y hasta que sea sustituido por otra nueva norma convencional podrán acomodarse a la regulación que para la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se estableció en la Ley 12/2001, de 9 de julio.

ANEXO 1

Tabla de precios de las horas extraordinarias del grupo profesional: Especialistas

Grupo profesional	Precio base – Euros/hora	Complementos
Especialistas	8,9095	Complemento funcional del puesto de trabajo. Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima).
Oficiales	10,4323	Complemento personal de nivel. Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima).
Mandos intermedios:		
Jefes de Equipo Especialistas	10,7384	
Jefes de Equipos Oficiales. Encargados	11,2791 9,8275	
Administrativos, Técnicos y Subalternos	9,7564	Complemento personal de nivel.

ANEXO 2

Tablas de salarios, grados de trabajo, valores punto primera, pagas extras del grupos profesional de Especialistas

Grado	Precio horario de los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora – Euros/punto	Importe 2 pagas extras	Importe 1 quinquenio – Euros/hora
	(A) salario Convenio por hora	(B) Complemento funcional. Puesto de trabajo – Por hora	(A+B) salario total – Por hora			
4		0,1715	5,7578	0,0887		
5		0,2574	5,8437	0,0933		

Grado	Precio horario de los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora – Euros/punto	Importe 2 pagas extras	Importe 1 quinquenio – Euros/hora
	(A) salario Convenio por hora	(B) Complemento funcional. Puesto de trabajo – Por hora	(A+B) salario total – Por hora			
6		0,3880	5,9743	0,1005		
7	5,5863	0,5039	6,0902	0,1099	2.676,34	0,1394
8		0,6356	6,2219	0,1166		
9		0,7965	6,3828	0,1223		
10		0,9041	6,4904	0,1234		
11		1,0159	6,6022	0,1249		

ANEXO 3

Tablas de salarios grupos Oficiales

Nivel	Salario convenio – Por hora	Complemento personal de nivel – Por hora	Salario total – Por hora	Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora – Euros/punto	Importe 2 pagas extras	Importe 1 Quinquenio – Euros/hora
3		0,3236	6,5645	0,1149	2.775,80	
2		0,7320	6,9729	0,1189	2.832,32	
1	6,2409	0,9458	7,1867	0,1273	2.889,28	0,1394
1A		1,1377	7,3786	0,1376	2.906,56	
1B		1,3369	7,5778	0,1415	2.978,96	

ANEXO 4

Tablas de salarios del grupo profesional de Técnicos, Administrativos y Subalternos

Nivel		Salario Convenio – Por hora	Complementos personal de nivel – Por hora	Total hora	Total mensual normalizado	Importe 2 pagas extras	Importe 1 quinquenio – Por hora	Por mes normalizado
3			0,4026	6,9923	1.123,66	2.378,04		
4	Técnico 3. ^a Admtvo. 3. ^a Subalterno	6,5897	0,4842	7,0739	1.136,78	2.404,26	0,1398	22,47
5			0,7073	7,2970	1.172,63	2.475,98		
6			0,9278	7,5175	1.208,06	2.546,86		
7	Técnico 2. ^a Admtvo. 2. ^a	6,5897	1,2595	7,8492	1.261,37	2.653,42	0,1429	22,96
8			1,5808	8,1705	1.313,00	2.756,72		
9			1,9096	8,4993	1.365,84	2.862,42		
10			2,2208	8,8105	1.415,85	2.962,40		
11			2,5636	9,1533	1.470,94	3.072,56		
12	Técnico 1. ^a Admtvo. 1. ^a	6,5897	2,9015	9,4912	1.525,24	3.181,18	0,1522	24,46
13			3,2454	9,8351	1.580,50	3.291,70		
14			3,6260	10,2157	1.641,66	3.414,02		
15			4,1243	10,7140	1.721,74	3.574,16		
16			4,7152	11,3049	1.816,70	3.764,10		
17			5,3514	11,9411	1.918,93	3.968,60		
18			6,0065	12,5962	2.024,21	4.179,10		
19			6,7057	13,2954	2.136,57	4.403,86		
20			7,4301	14,0198	2.252,98	4.636,68		

ANEXO 5

Tablas de salarios del grupo profesional de Mandos Intermedios

Nivel	Salario Convenio - Por hora	Complementos personal de nivel - Por hora	Total hora	Total mensual normalizado	Prima - Por punto ó por hora	Importe 2 pagas extras	Importe 1 quinquenio - Por hora	Por mes normalizado
Encargados:								
12		1,4261	8,0158	1.288,14	2,6157	2.706,98		
13		1,8727	8,4624	1.359,91	2,7012	2.850,52		
14		2,2801	8,8698	1.425,38	2,8141	2.981,44		
15		2,6710	9,2607	1.488,19	2,9501	3.107,08		
16	6,5897	3,1517	9,7414	1.565,44	3,0380	3.261,60	0,1537	24,70
17		3,5610	10,1507	1.631,22	3,1743	3.393,10		
18		3,9188	10,5085	1.688,72	3,2818	3.508,10		
19		4,4196	11,0093	1.769,19	3,3707	3.669,12		
20		4,8126	11,4023	1.832,35	3,5048	3.795,40		
Jefes de Equipo Oficiales:								
Nivel 1A.	6,5897	1,4622	8,0519	1.293,94	0,1183	2718,60	0,1522	24,46
Nivel 1B.		1,6735	8,2632	1.327,90	0,1252	2786,50		
Jefes de Equipo Oficiales:								
8		0,2518	6,8415	1.099,43	0,1010	2.329,54		
9		0,4202	7,0099	1.126,49	0,1060	2.383,72		
10		0,5526	7,1423	1.147,77	0,1071	2.426,24		
11	6,5897	0,6777	7,2674	1.167,87	0,1081	2.466,42	0,1522	24,46
12		0,8537	7,4434	1.196,15	0,1093	2.523,02		
13		1,1472	7,7369	1.243,32	0,1101	2.617,34		
14		1,3140	7,9037	1.270,12	0,1113	2.670,96		

ANEXO 6

	Salario total - Por hora
1. Salario mínimo (art. 55):	
S.M.I. (465-30 días vacaciones)	15,35*335
horas año	1.769,75
	Euros/hora trabajo nocturno 2005
2. Plus trabajo nocturno:	
Para todo el personal mayor de 18 años	1.1161
	Por día trabajado 2005
3. Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales y en sábados no laborales por el calendario laboral de horario general:	
El personal de horarios B y C que trabaje dichos días en su jornada ordinaria	30,7778 €/día
El personal de horario General que trabaje en sábados no laborable por su horarios, sin cobrar horas extraordinarias	30,7778 €/día
4. Plus por trabajo en Navidad y año nuevo:	
A todo el personal que trabaje desde las 22 horas de la vigilia hasta las 22 horas de los días de Navidad y año nuevo se les abonará un plus de	39,3907 €/día

ANEXO 7

Jubilación parcial-contrato de relevo

Ámbito de vigencia temporal del presente acuerdo.

1. El presente acuerdo en materia de jubilación parcial-contrato de relevo forma parte integrante de éste VI Convenio Colectivo, teniendo en consecuencia su misma vigencia temporal; es decir, hasta 31/12/2008. No obstante, se prorrogará su vigencia automáticamente de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes.

Ámbito de aplicación personal

2. El presente acuerdo resultará aplicable a las personas que cuenten con 60 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del periodo de vigencia del presente acuerdo y que de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.6 ET, cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan a través de un contrato de relevo.

3. En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la Empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la Empresa.

Jubilación parcial

4. En cómputo anual, la jornada de trabajo del jubilado parcial se verá reducida en un 85% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

5. Las horas de trabajo correspondientes al 15% de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas y como máximo en tres periodos determinados del año a requerimiento de la Empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación. Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

Periódicamente se informará a los representantes de los trabajadores de la utilización de tales periodos.

6. El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada (es decir, en un 85%). Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial, quedando excluidos los conceptos extrasalariales, así como el importe correspondiente a las horas extraordinarias. El 15% de este salario medio será el que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios. Dicho salario le resultará abonado y distribuido en 14 mensualidades con independencia de los periodos en que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo.

Se estudiarán individualmente los casos en los que un trabajador se haya encontrado en situación de Incapacidad Temporal dentro de los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial, a los efectos de determinar la normalización del salario sin tener en cuenta dicha incidencia.

Para ello, se tendrá en cuenta la contingencia que la hubiere originado, la duración de la misma y el nivel de absentismo a lo largo de su vida laboral.

7. Ambas partes son conocedoras que en el momento de la celebración del presente acuerdo se encuentra en trámite un Proyecto de Ley relativo al establecimiento de edades de jubilación obligatoria a partir de la edad ordinaria de jubilación siempre que se cumplan los siguientes requisitos: A) Que en el momento de la extinción el trabajador tenga derecho a la pensión de jubilación y B) Que la medida se encuentre vinculada a la consecución de objetivos de política de empleo.

8. Sobre la base de lo anterior, y condicionado a la entrada en vigor de la ley anteriormente referida, ambas partes acuerdan que la jubilación plena del trabajador parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria, o antes si la pensión resultante alcanzara, ya, la prestación máxima abonable, y todo ello al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de empleo estable que históricamente las partes han acordado. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora la estabilidad y calidad del empleo.

9. Al mismo tiempo, y concretamente, dicha jubilación obligatoria –y previamente convenida y aceptada por el trabajador jubilable en el momento de suscribir su acuerdo de jubilación parcial– se acuerda vinculada a la mejora del actual régimen que las partes tienen acordado en materia de transformación de contratos temporales en indefinidos. Así al objeto de incrementar el número de transformaciones, se acuerda que los trabajadores computables a los efectos de determinar la superación del número previsto en la Disposición Final Única del Convenio Colectivo, no sólo serán los contratos eventuales sino también los contratos de relevo. Al mismo tiempo los contratos de los trabajadores relevistas podrán ser objeto de transformación en indefinidos dentro de los límites señalados en la referida Disposición Final.

10. En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

11. Los jubilados parciales gozarán de los beneficios sociales establecidos por la costumbre y el presente Convenio Colectivo.

Contrato de relevo

12. La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

13. Si bien el trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador que tuviera la Empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente.

14. El contrato de relevo que celebre la Empresa será a jornada completa.

Otras consideraciones

15. Los presentes acuerdos en materia de jubilación parcial y contrato de relevo quedarán sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial / contrato de relevo, bien a nivel sustantivo, bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado, la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

15935 *ORDEN TAS/2969/2005, de 4 de agosto, por la que se clasifica la Fundación Viscardi de asistencia e integración social y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales de competencia estatal.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Viscardi:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Viscardi, instituida en El Molar (Madrid).

Antecedentes de hecho

Primero.–Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.–La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de San Sebastián de los Reyes (Madrid), don Emiliano Álvarez Buitrago, el 6 de mayo de 2005, con el número 1.511 de su protocolo, por don José Luis González Coronado, don Gregorio Ocaña Sas, don José María Bondía Román y la sociedad «Centro Especial de Empleo de El Molar, S. L.». Dicha escritura contiene una diligencia de subsanación por cotejo, fechada el 13 de julio de 2005.

Tercero.–La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, de los cuales doce mil han sido aportados por la Sociedad «Centro Especial de Empleo de El Molar, S. L.» y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación. Los dieciocho mil euros restantes serán aportados en dos plazos, a razón de nueve mil euros cada uno, en las fechas 2 de enero de 2006 y 2 de enero de 2007.

Cuarto.–El Patronato de la Fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don José Luis González Coronado.
Vicepresidente 1.º: Don Gregorio Ocaña Sas.
Vicepresidente 2.º: Don José María Bondía Román.
Secretaria: Doña Concepción García Atienza.

Quinto.–El domicilio de la entidad radica en la calle Paraíso Bajo, número 11, de El Molar (Madrid). C.P. 28710, y su ámbito de actuación

territorial, según el artículo 5 de los Estatutos, todo el territorio del Estado.

Sexto.–El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«Los fines de interés general de la Fundación son:

Promover proyectos de integración para personas con discapacidad.
Promover los procesos de adaptación de personas discapacitadas al tejido sociolaboral.

Promover actividades integradoras en los campos de las artes, los deportes, el ocio y la comunicación.

Editar publicaciones tendentes a tener informados a los colectivos dedicados a las tareas de integración en cualquiera de sus facetas.»

Séptimo.–Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril, 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio.

Fundamentos de derecho

Primero.–A la Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en relación con el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 9), y con los Reales Decretos 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio, por los que se aprueba y desarrolla, respectivamente, la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Disposición adicional sexta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, en relación con la Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (B.O.E. del día 27 de mayo), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1996 (B.O.E. del día 27 de junio) y modificada, entre otras, por Orden de 15 de marzo de 2001 (B.O.E. del día 29 de marzo) y por la Orden de 3 de febrero de 2003 (B.O.E. del día 5 de febrero).

Segundo.–La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el correcto ejercicio del derecho de fundación y por la legalidad de la constitución y funcionamiento de las fundaciones, así como informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones, sobre la idoneidad de los fines y sobre la suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero.–La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto.–La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley, establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.

Quinto.–La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el patronato y la extinción de estos cargos.

Sexto.–La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 3 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Séptimo.–La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero.–Clasificar a la Fundación Viscardi, instituida en El Molar (Madrid), cuyos fines de interés general son predominantemente de asistencia e integración social.