

de fondos, cuentas corrientes y depósitos en unión del Presidente o Vicepresidente del Consejo.

2. Cobrar todas las cantidades que por cualquier concepto deban ingresarse en el consejo, autorizándolo con su firma los recibos correspondientes y pagar todos los libramientos expedidos por Secretario con el visto bueno del Presidente.

3. Llevar los libros necesarios para el registro de los ingresos y gastos del Consejo y elaborar la contabilidad y las cuentas anuales para su aprobación por la Junta General, así como los proyectos de presupuestos a someter al mismo.

#### Artículo 18. *Secretario Técnico.*

El Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos podrá designar uno o varios Secretarios Técnicos, quienes asumirán las funciones que les sean expresamente delegadas por el Presidente, a quien informarán directamente de su gestión.

Participarán en el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos sin voz ni voto.

### CAPÍTULO VII

#### Órganos asesores

#### Artículo 19. *Creación y supresión.*

La Junta General podrá, mediante norma reglamentaria de régimen interior, constituir y suprimir los órganos asesores necesarios para el cumplimiento de determinados fines, delegando en ellos las funciones correspondientes.

Para la creación o supresión de estos órganos se requerirá la mayoría de, al menos, dos tercios de los votos emitidos y que representen a colegios u organizaciones colegiales de cinco comunidades autónomas.

#### Artículo 20. *Normas de funcionamiento.*

La Junta General aprobará las normas de funcionamiento de los órganos asesores que comprenderán su organización, fines, funciones, régimen económico y las relaciones con sus miembros.

### CAPÍTULO VIII

#### Grupos de trabajo

#### Artículo 21. *Creación y funcionamiento.*

La Junta de Gobierno podrá constituir grupos de trabajo para el cumplimiento de fines específicos estableciendo su composición, objetivos y normas de funcionamiento.

### CAPÍTULO IX

#### Régimen económico y administrativo

#### Artículo 22. *Recursos del Consejo General.*

Los recursos del Consejo general, de conformidad con sus presupuestos, estarán constituidos por:

1. La participación en los ingresos de cada uno de los Colegios de Psicólogos en la cuantía que se establezca en el presupuesto anual del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos y en proporción al número de colegiados.

La falta de pago de las liquidaciones relativas a dos o más períodos semestrales podrá dar lugar a la suspensión de la participación del respectivo colegio u organización colegial en las actividades del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos y de sus órganos hasta tanto no sean efectuados los pagos y declaraciones semestrales pendientes. Esta medida deberá acordarse por la Junta General a propuesta de la Junta de Gobierno. De esta propuesta se dará traslado al colegio u organización colegial respectiva para que antes de la reunión de la Junta General y por un término de quince días pueda efectuar su informe al respecto.

2. Los derechos por las certificaciones, visados y demás documentos que expidan sus órganos, en los supuestos expresamente establecidos en las leyes.

3. Las cuotas por la inscripción en las divisiones, o cualesquiera otros que se creen, de ámbito profesional especializado y/o general, y los derechos por la utilización de los distintos servicios del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos por los colegios o por los colegiados.

4. Los derechos de honorarios por la emisión de informe o dictámenes.

5. Las subvenciones, donativos o legados que reciba.

6. Los intereses y rentas de cualquier clase de su patrimonio mobiliario o inmobiliario.

7. Los ingresos procedentes de sus distintas actividades o servicios.

#### Artículo 23. *Presupuestos.*

1. Los presupuestos anuales ordinarios y extraordinarios detallarán los ingresos y gastos previstos para el ejercicio correspondiente, integrando todos sus órganos y actividades.

2. De iniciarse un nuevo ejercicio económico sin que se hubiera aprobado el presupuesto correspondiente, quedará prorrogado el del ejercicio anterior hasta la aprobación del nuevo presupuesto, salvo aquellas partidas que resulten de la aplicación de disposiciones vigentes en materia laboral u otras.

#### Artículo 24. *Control de ingresos y gastos.*

Los balances y cuentas de ingresos y gastos del Consejo serán examinados y, en su caso, aprobados por la Junta General.

### CAPÍTULO X

#### Procedimiento y régimen de recursos

#### Artículo 25. *Actos emanados del Consejo General.*

Los actos emanados del Consejo general, en cuanto estén sujetos al derecho administrativo, una vez agotados, en su caso, los recursos corporativos ponen fin a la vía corporativa y serán directamente recurribles ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**13735**

*RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de Eurocopter España, S. A.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Eurocopter España, S.A. (Código de Convenio n.º 9016152), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la Federación Estatal Minerometalúrgica de CC.OO., la Federación Estatal de MCA-UGT y el Sindicato CSI-CSIF que representan a la mayoría de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, 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, 3 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

### I CONVENIO COLECTIVO DE EUROCOPTER ESPAÑA, S. A. 2005-2006-2007-2008-2009

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre Eurocopter España, S. A. y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio colectivo, serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa, tanto en los actuales como los que se creen en el futuro.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo actual y a los futuros que pudieran crearse.

Quedan excluidos, expresamente, del presente convenio, el personal que desempeña las funciones de dirección y puestos similares.

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el boletín oficial del estado. Tendrá una duración de cinco años, desde el 01.01.2005 al 31.12.2009. Los efectos económicos del mismo, tendrán idéntico período de vigencia.

### Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión, y se presentará ante la autoridad laboral competente, dándose traslado a la otra parte.

Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos hasta la firma de un nuevo convenio o norma que lo sustituya, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad.

### Artículo 6. *Compensación, absorción y garantías ad-personan.*

En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este convenio.

Las retribuciones que se establecen en éste, con carácter mínimo, compensarán y absorberán cualesquiera otra existentes en el momento de la entrada en vigor del convenio o que se establecieran en el futuro, legal o convencionalmente.

Consecuentemente, las mejores condiciones económicas parciales o derivadas de normas laborales legalmente establecidas, presentes o futuras y de general o particular aplicación sólo tendrán eficacia práctica si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las establecidas asimismo globalmente y en cómputo anual, en las estipulaciones de este convenio.

En tales casos, computadas sobre base anual las cantidades percibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias –si las hubiere–, se mantendrán o establecerán, respectivamente, con el mismo carácter con que fueron concedidas. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, con arreglo a lo precisado en los párrafos anteriores y manteniéndolas estrictamente «ad-personan».

### Artículo 7. *Régimen del convenio.*

El régimen general de condiciones que en el convenio se estipula, y que se considera más beneficioso en su conjunto que el vigente con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, anula y sustituye totalmente a cualquier otro que, con carácter individual o colectivo, hubiera venido rigiendo en la empresa.

### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades y dentro del ámbito de su competencia, no aprobare alguno de los pactos del convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

### Artículo 9. *Comisión paritaria de interpretación del convenio.*

Se crea la comisión paritaria de interpretación del convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Está formada por tres miembros en representación de los trabajadores y tres en representación de la dirección de la empresa a designar por cada una de las partes.

Las reuniones de la comisión paritaria se convocarán a petición de cualquiera de las partes, por escrito, al menos con dos días hábiles de antelación y deberán incluir el orden del día propuesto.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y se reflejarán en acta levantada al efecto.

### Artículo 10. *Garantía del convenio.*

Las partes del convenio, acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, a no solicitar ni adherirse a ningún otro cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora suscriben.

Asimismo, se estipula someter a la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio, cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse con motivo de la aplicación del convenio, y ello con carácter previo a su planteamiento ante los organismos laborales competentes.

### Artículo 11. *Determinación de las partes.*

El presente convenio colectivo de empresa ha sido acordado, de una parte, por la representación sindical de los trabajadores de la empresa, constituida por la Federación Estatal Minerometalúrgica CCOO, la federación estatal MCA-UGT y la presidencia nacional CSI-CSIF y por otra, por los representantes legales de la empresa Eurocopter España, S. A.

### Artículo 12. *Organización del trabajo.*

Dentro de la comisión paritaria de interpretación del convenio se desarrollará en caso necesario, una nueva normativa de organización del trabajo que recoja las nuevas actividades y necesidades de la empresa.

## CAPÍTULO II

### Jornadas, calendarios, turnos, vacaciones y permisos

#### Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

Ambas partes acuerdan que las jornadas de trabajo efectivo, incluyendo en el caso de la jornada continua y para cada uno de los turnos de trabajo, 15 minutos de bocadillo diario, serán como a continuación se detallan:

Jornadas			
Años	Ininterrumpida		Partida
2005	1.744 horas 20 minutos . . . . .		1.736 horas 10 minutos.
2006	1.740 horas 20 minutos . . . . .		1.732 horas 10 minutos.
2007	1.732 horas 20 minutos . . . . .		1.724 horas 10 minutos.
2008	1.732 horas 20 minutos . . . . .		1.724 horas 10 minutos.
2009	1.724 horas 20 minutos . . . . .		1.716 horas 10 minutos.

En las jornadas anteriormente descritas están incluidos y descontados los siguientes días de libre disposición:

2005: 4 días de libre disposición.  
2006: 5 días de libre disposición.  
2007: 6 días de libre disposición.  
2008: 6 días de libre disposición.  
2009: 7 días de libre disposición.

Dichas jornadas serán, en todo caso, íntegramente exigibles, sin que los futuros aumentos legales, reglamentarios o pactados en los convenios colectivos para la industria siderometalúrgica, en el número de días del período de vacación retribuida, puedan en absoluto representar disminución alguna de aquella.

#### Artículo 14. *Horario flexible.*

Se establece una flexibilidad de 45 minutos al inicio de la jornada, para el personal de jornada partida, prolongando la jornada en los mismos 45 minutos al término de la misma, completando, en todo caso, su jornada en cómputo quincenal.

#### Artículo 15. *Calendarios.*

Los calendarios laborales para los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009 se estudiarán por el comité de empresa y la dirección de la empresa.

Todo el personal que cause alta o baja en la empresa, lo hará adscribiéndose al calendario y horario que corresponda a la fecha de alta o baja, pero sin derecho a percepción de ninguna cantidad ni exigencia por parte de la empresa o deducción, sea cual fuere el cálculo concreto a que diera lugar el cómputo de fiestas, puentes o días no laborables disfrutados, salvo en los días de libre disposición que se hará un cálculo proporcional en función de la fecha de alta.

#### Artículo 16. *Turnos de trabajo.*

Se conviene expresamente, como condición objetiva y general de las relaciones laborales en la empresa, la aceptación por parte del personal

del establecimiento, modificación o supresión del trabajo por turnos, cuando las necesidades técnicas de la producción o las conveniencias del servicio o de la organización del trabajo así lo exijan o aconsejen, a juicio de la dirección.

La distribución del personal en los distintos turnos es facultad de la dirección de la empresa. Esta podrá proceder al establecimiento de turnos rotativos de trabajo, para todo el personal o parte de él, preavisando a los trabajadores afectados con suficiente antelación que, a ser posible, se concretará en siete días.

#### Artículo 17. Vacaciones.

En cuanto al periodo y normas de disfrute de las vacaciones reglamentarias, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica donde esté radicado el centro de trabajo.

El personal que anteriormente a la iniciación de las vacaciones se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, disfrutará sus vacaciones en fechas designadas de común acuerdo con la dirección, siempre que el alta se produzca antes del 31 de diciembre del año en curso. Este mismo criterio se aplicará en los permisos para matrimonio que se realicen dentro de los días designados como vacaciones.

#### Artículo 18. Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el período y por algunos de los motivos que a continuación se expone:

Puntos	Períodos	Motivos
1	15 días naturales.	Razón de matrimonio.
2	3 días naturales.	Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos.
3	2 días naturales.	Fallecimiento de hermanos e hijos políticos y tíos carnales.
4	3 días naturales.	Enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, cónyuge, hermanos, cuñados o nietos.
5	3 días naturales.	Alumbramiento de esposa.
6	1 día natural.	Matrimonio de padres, hijos o hermanos.
7	1 día natural.	Intervención quirúrgica, sin hospitalización, del cónyuge e hijos.

En los puntos 2, 3, y 6 precedentes, los días referidos podrán ampliarse en otros dos, asimismo naturales, cuando el trabajador deba desplazarse fuera de la provincia donde radica el centro de trabajo, por el motivo que justifica el permiso.

Además de estos permisos o licencias retribuidas, el trabajador tendrá derecho a los aquí no contemplados que se hallen previstos en el estatuto de los trabajadores, por el tiempo y con el régimen de retribución en él establecido.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones económicas

#### Artículo 19. Condiciones económicas del convenio.

El incremento salarial para cada uno de los cinco años de vigencia del presente convenio, será como seguidamente se especifica:

##### Incremento salarial

Evolución del IPC	Incremento salarial en tablas
IPC real $\geq$ 4,0	IPC real.
4 > IPC real $\geq$ 3,4	IPC real + 0,25.
3,4 > IPC real $\geq$ 2,8	IPC real + 0,50.
2,8 > IPC real $\geq$ 2,2	IPC real + 0,75.
IPC real > 2,2	IPC real + 1.

Incremento de un 2,5% a cuenta al inicio de cada año, y que una vez conocido el IPC real, será regularizado.

Este incremento será aplicado a todos los conceptos recogidos en las tablas salariales.

Una vez conocidos los IPC reales de los años de vigencia del convenio se procederá a la regularización de las tablas salariales y al pago de los atrasos correspondientes, si procede.

Los complementos personales también se verán incrementados en los mismos porcentajes pactados para las tablas salariales.

La retribución bruta anual se dividirá entre 14. Distribuidas en 12 mensualidades, incluyendo las vacaciones y 2 pagas extraordinarias.

En la retribución anual bruta quedan incluidas las cantidades que se venían percibiendo por todos los conceptos, incluidos en el sistema de valoración anteriormente vigente y que estaban reflejadas en el texto y anexos del convenio aplicable a aeronáutica industrial, s.a. para 1.987.

Durante el presente convenio, la remuneración se estructurará de la forma y bajo los conceptos siguientes:

1. Salario convenio: nueva escala salarial (anexo 1). A partir de la categoría de encargado, supondrá un incremento adicional a lo pactado en este convenio a aquellos casos en los que la suma del salario de referencia de la tabla del VII convenio colectivo de Aisa más el complemento personal no alcance la cantidad de referencia de la actual tabla.

Valores de tabla actualizados con un incremento (2,5%) a cuenta para el año 2.005.

2. Complemento categoría: recoge las cantidades de incremento según categorías (anexo 1) y en los diferentes años con un incremento teórico de un 3% de IPC. Estas cantidades podrán variar en función al IPC que resulte realmente. Estas cantidades son por categorías:

Oficial 3. <sup>a</sup>		Oficial 2. <sup>a</sup>	
Año	Comp. categoría	Año	Comp. categoría
2005	655,00	2005	564,00
2006	1.261,00	2006	1.070,00
2007	1.480,00	2007	1.252,00
2008	1.654,00	2008	1.398,00
2009	2.121,00	2009	1.788,00
Oficial 1. <sup>a</sup>		Jefe equipo/polivalente/pol. experto	
Año	Comp. categoría	Año	Comp. categoría
2005	496,00	2005	517,00
2006	928,00	2006	970,00
2007	1.085,00	2007	1.135,00
2008	1.210,00	2008	1.265,00
2009	1.542,00	2009	1.616,00

Para el personal de nuevo ingreso en los grupos profesionales 2; 3; 4; 5.<sup>a</sup>, y 5b el complemento de categoría se generará de la siguiente manera:

A los 12 meses de la fecha de ingreso, el 50% del importe del complemento de categoría de las personas de su mismo grupo profesional.

A los 24 meses de la fecha de ingreso, el 100% del importe del complemento de categoría de las personas de su mismo grupo profesional.

3. Complemento personal: recoge las percepciones económicas individuales por encima del mínimo garantizado. En el futuro se incorporarán a este concepto los ascensos económicos individualizados que la dirección de la empresa aplique, cada año.

4. Antigüedad: los importes de los quinquenios, para el año 2.005, son los que figuran en el anexo 1.

5. Plus de nocturnidad: Tendrán la consideración de horas nocturnas, a los efectos de la percepción del plus de nocturnidad, aquellas que estén comprendidas en el turno de noche establecido como tal en el correspondiente calendario.

El plus de nocturnidad se abonará, con los valores reflejados en el anexo 1 para el año 2005 de acuerdo con las siguientes normas:

1. Si se trabaja más de una hora, sin exceder de 4, dentro del período nocturno especificado en este artículo, se abonará el plus de nocturnidad exclusivamente por las horas trabajadas.

2. Si las horas trabajadas durante el período nocturno excede de 4, se cobrarán todas las horas efectivas de la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

3. La distribución del personal en los distintos turnos es facultad de la dirección de la empresa de acuerdo con lo estipulado en el artículo 16 del presente convenio.

5. Plus de turno rotativo: Este pago afectará solamente a los trabajadores que realicen su trabajo en turno rotativo.

Afectará a todas las horas que el trabajador realice en la rotación, siempre que esta se produzca (excluidas las horas extras).

Si el trabajador hubiera pactado con la empresa una jornada distinta a la de mañana, el pago afectará solamente a todas aquellas horas que realice en turnos distintos a la jornada pactada (excluidas las horas extras).

El precio/hora para el año 2005 será de 0,579 €.

El valor se actualizará según tabla de incrementos de IPC.

6. Horas extraordinarias: se abonarán a razón de los importes establecidos para cada grupo profesional en el anexo I para el año 2005.

Las horas extraordinarias efectuadas en sábados y festivos, tendrán una sobre valoración del 20% sobre el valor de tablas.

En el caso de que por necesidad de la empresa fuera necesario hacer horas extraordinarias y se acuerde entre empresa y trabajador cambiar la compensación económica por el disfrute en tiempo, entonces, cada hora extraordinaria de trabajo se compensará con 1,75 horas de disfrute.

7. Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor: se considerarán horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, a estos efectos y a los de cotización de la seguridad social, las que así se hallen definidas en la legislación vigente.

8. Paga extraordinaria de julio y diciembre: se abonará a razón de una mensualidad del salario convenio, complementos correspondientes (quien los tuviere) y antigüedad. Serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una por semestres naturales del año en que se otorguen.

#### Artículo 20. *Bolsa flexible.*

Introducción:

La distribución de la carga de trabajo, en contraposición con la capacidad productiva que sí tiene una distribución lineal, presenta históricamente importantes altibajos a lo largo del año, motivado por diferentes circunstancias. Estas razones coyunturales hacen que se produzcan importantes desviaciones en la planificación.

Esto, hace que para aprovechar al máximo la capacidad productiva, se adopten medidas para garantizar la adecuación en cada momento entre la capacidad productiva y la carga de trabajo consiguiendo que todas las horas productivas sean realmente de valor añadido al producto.

##### 1. Bolsa flexible

Concepto:

Bolsa individual de horas de trabajo, de saldo variable a lo largo del tiempo de adscripción voluntaria, donde se van contabilizando los excesos de jornada así como los descansos efectuados.

A estos efectos se considerarán excesos de jornada:

Las horas de prolongación de jornada en días laborables.

Las horas trabajadas en días no laborables (días festivos, domingos, sábados y días libres según calendario).

Afectará al personal que puede realizar horas extraordinarias.

Límite horario:

El límite anual de horas flexibles será de 120 y su regularización si fuera necesario se hará obligatoriamente en el primer trimestre del año siguiente. Es decir, al finalizar el primer trimestre el saldo será 0.

Compensación económica/tiempo:

Los importes de cada hora serán de:

1 hora en día laborable: 6 € + 1 hora libre.

Hora en día no laborable: 12 € + 1 hora libre.

Estas cantidades tendrán los incrementos anuales de IPC correspondientes, a partir del año 2005.

Creación de saldos:

Saldo positivo.—se generará por la prolongación de jornada, bien sea en días laborables o en trabajo en días no laborables.

Requerimiento al trabajador.—se realizará con 48 horas de antelación.

El departamento de recursos humanos, mensualmente informará al comité de empresa.

Límites.

El límite de la jornada diaria no podrá exceder de 11 horas.

En días no laborables 8 horas (hasta 11 horas si existe voluntariedad del trabajador)

No más de 14 días consecutivos.

Saldo negativo.—se generará por el descanso en días laborables.

A requerimiento de la empresa.—en situaciones de pérdida de capacidad, la dirección podrá requerir al trabajador con una antelación mínima de 48 horas, previa información al comité de empresa, a que descansen días completos marcados como laborables en el calendario laboral siempre y cuando no haya actividad productiva directa alternativa.

Voluntario.—máximo 15 días laborables consecutivos.

No voluntario.—máximo 10 días laborables consecutivos

A requerimiento del trabajador.—solicitud con 7 días de antelación. Mínimo un día, máximo 10 días consecutivos.

El plazo de solicitud podría ser excepcionalmente inferior, y siempre de acuerdo con el mando.

Cancelación de saldos.

Los saldos deben regularizarse, poniéndose a cero el contador, como máximo, en el primer trimestre del año siguiente.

#### Artículo 21. *Forma de pago.*

El personal percibirá sus remuneraciones mensualmente en la forma acostumbrada.

### CAPÍTULO IV

#### Promociones y ascensos

#### Artículo 22. *Promociones.*

Las promociones económicas y ascensos del personal se decidirán por la dirección de la empresa a través del escalón jerárquico, respetando lo establecido en los artículos 23 y 26. Con el fin de evitar acciones descoordinadas en la política de promociones y ascensos, un comité de dirección estudiará conjuntamente las propuestas.

A estos efectos se establece:

1. La participación para promociones y ascensos, se basará en una mayor responsabilidad en el trabajo, considerándose entre otros criterios, la cantidad y calidad del mismo.

2. La aplicación de las promociones se hará una vez al año.

3. Todos los ascensos de categoría y promociones que se produzcan se darán a conocer públicamente en los siguientes aspectos:

Nombre de las personas que ascienden y categoría a la que pertenecían y pertenecen ahora.

Número de personas que son promocionadas.

Dinero empleado por categorías, en cada uno de los conceptos anteriores.

#### Artículo 23.

1. Ascensos.—Los puestos de trabajo de nueva creación, que no supongan incremento de plantilla, las nuevas categorías que puedan surgir por necesidades de los programas, o las vacantes que no sean amortizadas, salvo los puestos que impliquen mando, confianza y aquellos que pueda cubrir la empresa acudiendo a la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, se cubrirán previa convocatoria y examen.

El tribunal para dicho examen estará formado por una persona de la categoría correspondiente a la vacante, designada por el comité de empresa, un miembro del comité de empresa, el jefe del departamento o programa correspondiente y una persona designada libremente por la dirección.

### CAPÍTULO V

#### Grupos profesionales y categorías laborales

#### Artículo 24. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el anexo 2, serán clasificados en grupos profesionales que a su vez son agrupados de la forma siguiente:

Operarios y administrativos.—grupos 2, 3, 4, 5, 5a y 5b.

Técnicos y mandos intermedios.—grupos 5c, 6 y 7a.

Titulados.—grupos 7b y 7c.

Dentro de cada grupo profesional se determinan las categorías laborales que los componen.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

En la asignación de retribuciones a los grupos profesionales se sigue la distribución de categorías por grupos profesionales.

La cotización a la seguridad social se efectuará de acuerdo a los grupos de cotización vigentes para cada categoría profesional.

La política salarial para los «técnicos y mandos intermedios» y «titulados» será contemplada en una normativa específica.

#### Artículo 25. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se realizará dentro de cada grupo profesional entre las categorías correspondientes a técnicos y administrativos por un lado y las correspondientes a personal obrero por otro atendiendo a los criterios establecidos en el estatuto de los trabajadores.

En los casos en que la movilidad funcional requiera una formación profesional o estudio de especialización diferentes de una categoría a otra, aún dentro del mismo grupo profesional, la formación correrá a cargo de la empresa. La no adaptación, en estos supuestos, al nuevo puesto de trabajo, no supondrá en ningún caso la aplicación del despido objetivo.

#### Artículo 26. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría y grupo profesional superior a las que correspondan a la categoría que tuviera reconocida, dentro de su grupo profesional, 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. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su salario de convenio más los complementos correspondientes (quien los tuviere) y el mínimo garantizado por el convenio para el grupo profesional en que se incluya la función que efectivamente realice.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la dirección de la empresa precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría de un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

4. Al objeto de garantizar la aplicación del presente artículo, ambas partes se comprometen a que, en el plazo de un mes, contado desde la fecha de la firma del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria que actuará de acuerdo con el reglamento de competencias y funcionamiento de la misma. Anexo 4.

#### Artículo 27. *Formación profesional y técnica.*

La dirección de la empresa subvencionará a los trabajadores a cursos y actividades formativas relacionados con el trabajo, cuando la dirección de la empresa considere útil y necesario perfeccionar sus conocimientos técnicos, profesionales y de idiomas. La dirección de la empresa facilitará medios para el aprendizaje de idiomas y otros cursos técnicos.

Todos los títulos de estudios que posean los trabajadores de Eurocopper España, S.A., o aquellos obtenidos con posterioridad al inicio de la relación laboral les serán reconocidos con las siguientes condiciones:

Si esto supone una condición para la adquisición de una categoría superior, el poseedor del título gozará de derechos preferentes en igualdad de evaluación de exámenes, a ocupar la primera vacante que se produzca acorde al título obtenido.

### CAPÍTULO VI

#### Prestaciones especiales

#### Artículo 28. *Ayuda a los trabajadores con hijos o tutelados disminuidos a su cargo.*

Se establece un valor para el año 2005 (incluye 2,5% incremento a cuenta) de 108,04 € brutos mensuales, por hijo o tutelado disminuido, para aquellos trabajadores que tengan a su cargo o bajo su efectiva tutela a hijos o tutelados a quienes les haya sido reconocida por el INSS la referida condición legal. La dirección contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador, padre o tutor, una pensión vitalicia,

cuyo valor sea el máximo que en cada momento permitan las compañías aseguradoras. El coste de la póliza será deducido por la dirección, de la asignación mensual que el trabajador perciba por este concepto.

El valor se actualizará según tabla de incrementos de IPC (artículo 19).

#### Artículo 29. *Seguro colectivo de vida.*

Durante toda la vigencia del presente convenio y hasta su finalización los capitales asegurados de la póliza de vida será de 18.030,36 €, el coste de dicha póliza es asumido por la dirección.

Se suscribirá un complemento a esa póliza de seguro de vida con las siguientes coberturas y cantidades adicionales.

Muerte por accidente: 36.000 €.

Muerte por accidente de tráfico: 54.000 €.

La suscripción a este complemento será de carácter voluntario y el coste será compartido entre la empresa y el trabajador al 50 %.

#### Artículo 30. *Compensación por cese.*

Se establece una compensación por cese, consistente en la entrega de 1486,25 € valor para el año 2005 (incluye incremento 2,5% a cuenta), por una sola vez, para los trabajadores que, durante la vigencia del presente convenio, cesen con carácter definitivo en la prestación de servicios para la dirección de la empresa por cualquier causa, salvo el despido declarado procedente, siempre que, en el momento de causar baja, cuenten con una edad comprendida entre los 60 y los 65 años.

El valor se actualizará según tabla de incrementos de IPC (artículo 19).

#### Artículo 31. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.*

Durante la situación legal de incapacidad temporal, la dirección abonará al personal una indemnización complementaria de las prestaciones de la seguridad social, en la cuantía y bajo las condiciones que se contienen en el anexo 3, del presente convenio.

#### Artículo 32. *Transporte.*

Se mantendrá el régimen que sobre esta materia se halla vigente en la empresa a la firma de entrada en vigor del presente convenio.

#### Artículo 33. *Fondo de ayuda para estudios.*

Para toda la vigencia del convenio se establece un importe de ayuda a los trabajadores con hijos o tutelados, no emancipados, comprendidos entre los 4 y 18 años de edad, cumplidos durante la vigencia del presente convenio, consistente en 55,97 € anuales, valor para el año 2005 (incluye incremento a cuenta). Esta cantidad será abonada en el mes de septiembre.

El valor se actualizará según tabla de incrementos de IPC (artículo 19).

#### Artículo 34. *Subvenciones de estudios.*

Independientemente de las asignaciones que la dirección tiene dedicadas al perfeccionamiento de su personal, se creará una bolsa de 6.000€ anuales en cada año de vigencia de este convenio.

Las normas de funcionamiento para poder optar a dichas becas, son las siguientes:

1. Podrán optar por primera vez los trabajadores de la compañía que vayan a iniciar o proseguir estudios que, a juicio de la dirección, estén en coherencia con el objeto propio de la empresa.

2. Podrán optar por segunda vez y sucesivas, los trabajadores que hayan aprobado el curso anterior y que los informes de la escuela, centro o universidad sean favorables durante el mismo.

Cantidades a conceder: Podrán llegar al 50 por cien (cincuenta por ciento) del importe del coste de matrícula, mensualidades y libros.

Funcionamiento de las subvenciones para estudios: Una vez que la dirección apruebe la subvención para estudios, se abonarán al interesado las cantidades concedidas, previa presentación del justificante del gasto realizado por el trabajador.

Presentación de solicitudes: En el departamento de recursos humanos, a través de su mando.

#### Artículo 35. *Fondo social.*

El funcionamiento del fondo social, se regula mediante el reglamento establecido por la comisión gestora y que se incorpora en este convenio como anexo 5.

Artículo 36. *Viajes y desplazamientos.*

La normativa sobre viajes y desplazamientos será contemplada en una normativa específica.

Artículo 37. *Comedor laboral.*

La empresa facilitará el servicio de comedor, al precio de 0,30 €, el cubierto, para todo el personal que deba utilizarlo por motivos de trabajo.

CAPÍTULO VII

**Régimen disciplinario**

Artículo 38. *Régimen disciplinario (faltas y sanciones).*

El capítulo VII del presente convenio estará regulado por la normativa laboral vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Disposición final primera. *Representación de los trabajadores y acción sindical de la empresa.*

Se regirán por lo conceptuado en el estatuto de los trabajadores, ley orgánica de libertad sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

Disposición final segunda.

La dirección de la empresa dotará del material de oficina necesario para la actividad de las secciones sindicales en la empresa

Disposición final tercera.

Los miembros del comité de empresa podrán acumular el cupo de horas correspondientes a la actividad en una o varias personas del mismo grupo sindical. La acumulación se computará mensualmente, siendo necesaria la previa notificación al departamento de personal.

Disposición final cuarta.

Por designación del comité de empresa se creará una comisión cultural y deportiva que presente propuestas a la dirección para su estudio y aprobación si procede.

Esta comisión estará formada por tres miembros en representación del personal.

Disposición final quinta.

Para toda la plantilla acogida en convenio se establece un sistema de incentivos variable en función de objetivos que se recoge y desarrolla en acta de fecha 5 de diciembre de 2005.

Disposición final sexta.

La determinación del objetivo, en función del cual se determina el sistema de incentivos variable se recoge en acta de fecha 5 de diciembre de 2005.

Disposición final séptima.

Se acuerda un plan de jubilaciones parciales con las condiciones que se recoge en acta de fecha 5 de diciembre de 2005.

**ANEXO 1**

**Distribución de categorías por grupos profesionales**

*Tablas salariales año 2005 (actualizada 2,5% a cuenta)*

Grupo	Clave	Categorías	Valor salario tabla
2	201	Especialista.	17.682,59
	202	Oficial 3ª taller.	
	207	Auxiliar administrativo.	
3	301	Oficial 2ª taller.	18.702,75
	304	Conductor 2ª.	
	305	Técnico organización 2ª	
	306	Analista laboratorio 2ª	
	308	Oficial 2ª administrativo.	

Grupo	Clave	Categorías	Valor salario tabla
4	401	Oficial 1ª taller.	19.722,91
	402	Analista 1ª	
	403	Delineante 1ª	
	404	Oficial 1ª administrativo.	
5a	501	Oficial polivalente.	20.403,00
	502	Jefe de equipo.	
5b	512	Oficial polivalente experto.	21.083,09
5c	503	Encargado.	21.763,26
	504	Técnico organización 1ª	
	505	Maestro 2ª	
6	601	Maestro 1ª	22.443,30
	602	Jefe 2ª organización.	
	603	Jefe 2ª laboratorio.	
	604	Jefe 2ª administrativo.	
7a	701	Jefe taller.	23.123,46
	702	Jefe 1ª organización.	
	703	Jefe 1ª laboratorio.	
	704	Delineante proyectista.	
	705	Jefe 1ª administrativo.	
7b	706	Titulado medio (24 meses).	25.625,00
	716	Titulado medio a (12 meses).	24.600,00
	726	Titulado medio b (ingreso).	23.123,46
7c	707	Titulado superior (24 meses).	27.675,00
	717	Titulado superior a (12 meses).	26.137,50
	727	Titulado superior b (ingreso).	24.600,00

*Tabla salarial valor mensual quinquenio año 2005 (actualizada 2,5 % a cuenta)*

Grupo	Clave	Categorías	Valor salario tabla
2	201	Especialista.	31,57
	202	Oficial 3ª taller.	
	207	Auxiliar administrativo.	
3	301	Oficial 2ª taller.	33,38
	304	Conductor 2ª.	
	305	Técnico organización 2ª	
	306	Analista laboratorio 2ª	
	308	Oficial 2ª administrativo.	
4	401	Oficial 1ª taller.	38,50
	402	Analista 1ª	
	403	Delineante 1ª	
	404	Oficial 1ª administrativo.	
5a	501	Oficial polivalente.	38,76
	502	Jefe de equipo.	
5b	512	Oficial polivalente experto.	38,76
5c	503	Encargado.	38,76
	504	Técnico organización 1ª	
	505	Maestro 2ª.	
6	601	Maestro 1ª.	48,05
	602	Jefe 2ª organización.	
	603	Jefe 2ª laboratorio.	
	604	Jefe 2ª administrativo.	
7a	701	Jefe taller.	63,99
	702	Jefe 1ª organización.	
	703	Jefe 1ª laboratorio.	
	704	Delineante proyectista.	
	705	Jefe 1ª administrativo.	
7b	706	Titulado medio (24 meses).	63,99
	716	Titulado medio a (12 meses).	
	726	Titulado medio b (ingreso).	

Grupo	Clave	Categorías	Valor salario tabla
7c	707 717 727	Titulado superior (24 meses). Titulado superior a (12 meses). Titulado superior b (ingreso).	63,99

*Tabla salarial valor hora extraordinaria año 2005  
(actualizada 2,5 % a cuenta)*

Grupo	Clave	Categorías	Valor salario tabla
2	201 202 207	Especialista. Oficial 3. <sup>a</sup> taller. Auxiliar administrativo.	14,78
3	301 304 305 306 308	Oficial 2. <sup>a</sup> taller. Conductor 2. <sup>a</sup> Técnico organización 2. <sup>a</sup> Analista laboratorio 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo.	15,64
4	401 402 403 404	Oficial 1. <sup>a</sup> taller. Analista 1. <sup>a</sup> Delineante 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo.	16,47
5a	501 502	Oficial polivalente. Jefe de equipo.	17,07
5b	512	Oficial polivalente experto.	17,07
5c	503 504 505	Encargado. Técnico organización 1. <sup>a</sup> Maestro 2. <sup>a</sup> .	17,07
6	601 602 603 604	Maestro 1. <sup>a</sup> Jefe 2. <sup>a</sup> organización. Jefe 2. <sup>a</sup> laboratorio. Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo.	17,65

*Tabla salarial valor hora nocturna año 2005  
(actualizada 2,5 % a cuenta)*

Grupo	Clave	Categorías	Valor salario tabla
2	201 202 207	Especialista. Oficial 3. <sup>a</sup> taller. Auxiliar administrativo.	1,68
3	301 304 305 306 308	Oficial 2. <sup>a</sup> taller. Conductor 2. <sup>a</sup> Técnico organización 2. <sup>a</sup> Analista laboratorio 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo.	1,78
4	401 402 403 404	Oficial 1. <sup>a</sup> taller. Analista 1. <sup>a</sup> Delineante 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo.	1,88
5a	501 502	Oficial polivalente. Jefe de equipo.	1,98
5b	512	Oficial polivalente experto.	1,98
5c	503 504 505	Encargado. Técnico organización 1. <sup>a</sup> Maestro 2. <sup>a</sup> .	1,98
6	601 602 603 604	Maestro 1. <sup>a</sup> Jefe 2. <sup>a</sup> organización. Jefe 2. <sup>a</sup> laboratorio. Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo.	2,02

*Tabla salarial valor hora extraordinaria festiva año 2005  
(actualizada 2,5 % a cuenta)*

Grupo	Clave	Categorías	Valor salario tabla
2	201 202 207	Especialista. Oficial 3. <sup>a</sup> taller. Auxiliar administrativo.	17,74
3	301 304 305 306 308	Oficial 2. <sup>a</sup> taller. Conductor 2. <sup>a</sup> Técnico organización 2. <sup>a</sup> Analista laboratorio 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo.	18,77
4	401 402 403 404	Oficial 1. <sup>a</sup> taller. Analista 1. <sup>a</sup> Delineante 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo.	19,76
5a	501 502	Oficial polivalente. Jefe de equipo.	20,48
5b	512	Oficial polivalente experto.	20,48
5c	503 504 505	Encargado. Técnico organización 1. <sup>a</sup> Maestro 2. <sup>a</sup> .	20,48
6	601 602 603 604	Maestro 1. <sup>a</sup> Jefe 2. <sup>a</sup> organización. Jefe 2. <sup>a</sup> laboratorio. Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo.	21,18

*Tabla salarial valor complemento categoría año 2005  
(actualizada 2,5 % a cuenta)*

Grupo	Clave	Categorías	Valor salario tabla
2	201 202 207	Especialista. Oficial 3. <sup>a</sup> taller. Auxiliar administrativo.	655,00
3	301 304 305 306 308	Oficial 2. <sup>a</sup> taller. Conductor 2. <sup>a</sup> Técnico organización 2. <sup>a</sup> Analista laboratorio 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo.	564,00
4	401 402 403 404	Oficial 1. <sup>a</sup> taller. Analista 1. <sup>a</sup> Delineante 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo.	496,00
5a	501 502	Oficial polivalente. Jefe de equipo.	517,00
5b	512	Oficial polivalente experto.	517,00

## ANEXO 2

### Definición de los grupos profesionales y categorías que los componen (anexo a desarrollar según acta de fecha 5 de diciembre de 2005)

En este anexo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente convenio, dentro de las áreas orgánicas funcionales:

1. Producción; mantenimiento; oficina técnica (procesos).
2. Recursos humanos; administración; informática; organización.
3. Ingeniería; i+d; calidad.
4. Programas; comercial; clientización.
5. Compras; logística; servicios generales.

La enumeración de áreas orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de áreas.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

1. Autonomía.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor supervisión directa en el desempeño de la función que se desarrolle.

2. Mando.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

Grado de supervisión que se ejerce y ordenación de tareas.

Capacidad de interrelación.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

3. Responsabilidad.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

4. Conocimientos.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

5. Iniciativa.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

6. Complejidad.—Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

En cada grupo profesional/categoría, la posesión de un mayor grado de formación o experiencia del exigido, únicamente otorgará mayores posibilidades de ascenso a otro grupo, no suponiendo en sí mismo un derecho al ascenso.

#### *Operarios y administrativos*

##### Grupo profesional 2.

Criterios generales.—Sus tareas consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación.

Formación: la formación básica exigible es la equivalente a graduado escolar, fp1.

Compuesto por las siguientes categorías:

Especialista.

Oficial 3.<sup>a</sup> taller

Auxiliar administrativo.

##### Grupo profesional 3.

Criterios generales.—Sus tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: la formación básica exigible es la equivalente a formación profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Compuesto por las siguientes categorías:

Oficial 2.<sup>a</sup> taller.

Conductor 2.<sup>a</sup>

Técnico organización 2.<sup>a</sup>

Analista laboratorio 2.<sup>a</sup>

Oficial 2.<sup>a</sup> administrativo.

##### Grupo profesional 4.

Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento técnico preciso por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: formación a nivel de Bup o de Fp2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Compuesto por las siguientes categorías:

Oficial 1.<sup>a</sup> taller.

Analista 1.<sup>a</sup>

Delineante 1.<sup>a</sup>

Oficial 1.<sup>a</sup> administrativo.

##### Grupo profesional 5a.

Criterios generales:

Jefe de equipo: sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Oficial polivalente: con tareas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta con autonomía dentro del proceso establecido.

Representa el primer nivel de experto.

Capacitación técnica y experiencia que le permita desarrollar sus funciones de experto en diversos campos de actuación técnica.

Formación: A nivel de formación profesional de segundo grado complementada con una experiencia dilatada y contrastada en el puesto de trabajo. Por ejemplo TMA.

Compuesto por las siguientes categorías:

Oficial polivalente.

Jefe de equipo.

##### Grupo profesional 5b.

Criterios generales.—Sus funciones que, sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta, con total autonomía dentro del proceso establecido.

Representa el máximo nivel de experto.

Alta capacitación técnica y larga experiencia que le permita desarrollar sus funciones de experto en diversos campos de actuación técnica.

Formación: A nivel de formación profesional de segundo grado complementada con una experiencia dilatada y contrastada en el puesto de trabajo. Por ejemplo TMA.

Compuesto por las siguientes categorías:

Oficial polivalente experto.

#### *Técnicos y mandos*

##### Grupo profesional 5c.

Criterios generales.—Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo medio.

Son funciones que, implican responsabilidad de mando y de interrelación humana, en un marco de instrucciones y en una organización con responsabilidad de mando sobre un número de personas apreciable.

Formación: a nivel de formación profesional de segundo grado complementada con una experiencia dilatada y contrastada en el puesto de trabajo.

Compuesto por las siguientes categorías:

Encargado

Técnico organización 1.<sup>a</sup>

Maestro 2.<sup>a</sup>

##### Grupo profesional 6.

Criterios generales:

Maestro 1.<sup>a</sup>: sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Jefes de 2.<sup>a</sup>: son funciones complejas, pero homogéneas, que, aún sin implicar necesariamente responsabilidad de mando, tienen un alto contenido de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: a nivel de formación profesional de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Compuesto por las siguientes categorías:

Maestro 1.<sup>a</sup>

Jefe 2.<sup>a</sup> organización.

Jefe 2.<sup>a</sup> laboratorio.

Jefe 2.<sup>a</sup> administrativo.

##### Grupo profesional 7a.

Criterios generales.—Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Son funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Máximo exponente de las respectivas carreras profesionales.

Formación: a nivel de formación profesional de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo y una experiencia dilatada y contrastada profesionalmente.

Compuesto por las siguientes categorías:

- Jefe taller.
- Jefe 1.ª organización.
- Jefe 1.ª laboratorio.
- Delineante proyectista.
- Jefe 1.ª administrativo.

#### *Titulados medios y superiores*

Grupo profesional 7b.

Criterios generales.-Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Son funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Formación: a nivel universitario de grado medio (diplomatura / ingeniería técnica).

Compuesto por la siguiente categoría:

Titulado medio.

Grupo profesional 7c.

Criterios generales.-Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Son funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Formación: a nivel universitario de grado superior (licenciatura / ingeniería superior).

Compuesto por la siguiente categoría:

Titulado superior.

### ANEXO 3

#### **Prestaciones complementarias durante la situación legal de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional**

1. En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditados con la baja extendida por los facultativos del S.N.S. (sistema nacional de salud) o del servicio médico de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, respectivamente, la empresa abonará al personal comprendido en el ámbito de aplicación del convenio, hasta que se declare su invalidez provisional o permanente, la diferencia del importe entre la indemnización legal que corresponda y el 100 por 100 (cien por cien) de la retribución que para la actividad normal pudiera tener asignada su categoría referida a la jornada normal ordinaria mensual o su parte proporcional correspondiente, por lo que se refiere a los conceptos de salario convenio, complementos correspondientes (quien los tuviere) y antigüedad, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

Para la percepción del expresado complemento, deberán seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

1.1 La notificación de la situación de enfermedad deberá hacerse al departamento de recursos humanos, dentro de las ocho horas laborables siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.

1.2 El documento de baja del sistema nacional de salud deberá obrar en poder del departamento de recursos humanos dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los cinco días siguientes, siempre que haya precedido la comunicación en la misma señalada.

1.3 No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de enfermedad extendidas sobre volante o receta médica particular, en todos los casos únicamente surtirán efecto el citado documento de baja del sistema nacional de salud, la justificación del servicio médico de la empresa o la del facultativo designado por ésta última.

1.4 Si la dirección de la empresa lo estimare conveniente, el trabajador enfermo o accidentado deberá someterse al examen del servicio médico de la misma o del facultativo designado por la misma, sea en el consultorio de la empresa, sea en el propio domicilio del trabajador.

1.5 La empresa queda facultada para designar la persona idónea al caso para efectuar las inspecciones que considere oportunas, sin límite de número, con objeto de verificar la realidad de la situación. Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio notificado de domicilio con respecto al que conste en el departamento de recursos humanos, el trabajador perderá automáticamente el derecho a las presentes ayudas económicas. Es por tanto, responsabilidad del traba-

jador la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega en dicho departamento de la nota adecuada, de la que se dará recibo.

1.6 El trabajador que, durante las situaciones de enfermedad o accidente precisará a criterio de los facultativos correspondientes, tratamiento domiciliario, deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente.

1.7 Durante el transcurso de la enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a presentar puntualmente los correspondientes partes de incapacidad, extendidos por el facultativo de la seguridad social, ó a someterse a los exámenes que se le ordenen en el servicio médico de empresa.

1.8 Cuando el servicio médico ó el facultativo designado por la empresa estimen que no existe impedimento alguno para el reintegro del trabajador a la actividad laboral, éste deberá reincorporarse seguidamente al trabajo. En caso contrario, perderá todo derecho a la indemnización complementaria de la empresa, sea cual fuere su situación ante el servicio nacional de salud.

1.9 En los casos en que el servicio médico de la empresa o el facultativo designado por la misma estimen la existencia de enfermedad o accidente simulados, no se justifiquen las ausencias comprobadas por los visitadores citados en la norma 5, o cuando el trabajador haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, perderá el derecho a percibir la ayuda económica establecida, a estos efectos se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos establecidos por las disposiciones legales reguladoras de la seguridad social para las situaciones de incapacidad laboral transitoria son independientes de la aplicación de las presentes normas.

2. Estas prestaciones complementarias se descontarán al mes siguiente con carácter retroactivo al personal cuando del control diario de absentismo resulte que se haya producido un absentismo por enfermedad y accidente que supere los porcentajes que para cada mes se señalen a continuación: noviembre, diciembre, enero y febrero, 6 por 100 (seis por ciento), los restantes meses del año, 5 por cien (cinco por ciento).

3. Las presentes ayudas, así como su regulación sustituyen y anulan a las que venían rigiendo con anterioridad.

### ANEXO 4

#### **Reglamento de trabajos de superior e inferior categoría**

Reglamento de competencias y funcionamiento de la comisión paritaria para trabajos de superior e inferior categoría (Art. 26 del I Convenio Colectivo Eurocopter España S. A.).

1.1 Composición de la comisión paritaria.-Estará formada por 5 miembros, tres en representación de los trabajadores: nombrados por el comité de empresa, y dos en representación de la dirección de la empresa.

1.2 Ámbito de la comisión.-El objetivo fundamental será garantizar el cumplimiento del artículo 26 del convenio.

1.3 Funcionamiento de la comisión.

1.3.1 La comisión actuará siempre que se produzca una reclamación individual, de cualquier trabajador de la empresa, de acuerdo con las normas fijadas en el presente reglamento.

1.3.2 El departamento de recursos humanos entregará a los miembros de la comisión copia de las reclamaciones recibidas, en el plazo de una semana.

1.3.3 En el mismo plazo, notificará la contestación dada por el mando a cada reclamación recibida.

1.3.4 En el supuesto de que el trabajador esté disconforme con la respuesta recibida, cualquiera de las partes, convocará una reunión para analizar y resolver la reclamación presentada.

1.3.5 En la reunión, la comisión analizará el contenido de la solicitud y dará contestación razonada e inmediata al trabajador.

1.3.6 Las decisiones de la comisión paritaria se producirán por mayoría de cada una de las dos partes.

1.3.7 Los acuerdos de la comisión paritaria, serán vinculantes para las dos partes.

1.3.8 Cuando la decisión de la comisión sea favorable al trabajador, el abono de las diferencias que procedan se efectuará desde la fecha de presentación de la reclamación.

#### *2. Reclamaciones.*

2.1 El trabajador que crea que realiza trabajos de superior categoría, que no son tratados de acuerdo con el artículo 26 del convenio, podrá presentar a su mando su disconformidad, rellenando el impreso que, a tal efecto, se establece y se incorpora como anexo 1 de este reglamento.

2.2 El mando firmará una copia del impreso, que quedará en poder del trabajador, este a su vez entregará copia con el recibí del mando en el departamento de recursos humanos que actuará en fun-

ción del punto 1.3.2. La fecha del recibí será la de referencia para el cumplimiento de los plazos.

2.3 Plazos.

2.3.1 El mando emitirá su informe y lo entregará al departamento de recursos humanos en el plazo de 15 días naturales.

2.3.2 El departamento de recursos humanos al recibir el informe del jefe, informará a los miembros de la comisión en el plazo de una semana.

2.3.3 Si el informe del mando es negativo, el departamento de recursos humanos lo comunicará a la comisión para su estudio y posterior reunión.

2.3.4 La comisión paritaria notificará su decisión al trabajador.

3. Efectos.

3.1 Las reclamaciones resueltas por la comisión paritaria tendrán los efectos descritos en los puntos 1.3.7 y 1.3.8 del presente reglamento.

3.2 En el caso de que el trabajador no estuviera de acuerdo con la decisión de la comisión paritaria, podrá recurrir a la vía jurisdiccional (que corresponda).

4. Este reglamento podrá ser modificado de mutuo acuerdo por ambas partes.

D.: .....con código de trabajador .....  
 ....., y categoría....., adscrito al programa/  
 departamento .....

Considera estar realizando funciones de superior categoría,.....  
 ..... Es por lo que solicita le sea revisado su puesto de trabajo.

Razones de la reclamación

.....  
 .....  
 .....

Madrid, ..... de..... de 200...

Recibí del mando ..... fecha:.....

Informe del mando

.....  
 .....  
 .....

Madrid, ..... de..... de 200...

Informe de la comisión

.....  
 .....  
 .....

Madrid, ..... de..... de 200...

ANEXO 5

Reglamento para regular la concesión de préstamos personales

Fondo prestamos personales. Con el fin de que los trabajadores puedan atender a necesidades económicas de carácter extraordinario, la empresa, sin perjuicio de otro tipo de ayudas, destinará una cantidad para

crear un fondo de préstamos personales cuya constitución y régimen, será el siguiente:

1. Importe.-El importe global máximo destinado para este fin, será para el año 2005 la cantidad de 126.000 €.

Esta cantidad será incrementada cada año de duración del convenio en un 5%.

2. Beneficiarios.-Tendrá acceso a la concesión de estos préstamos todo el personal incluido en este convenio.

3. Importe individual.-Los trabajadores podrán solicitar las cantidades recogidas en el cuadro anexo, para las necesidades y bajo las condiciones reflejadas en el mismo.

4. Solicitudes.-Las solicitudes se recogerán para su formalización en el Dpto. de recursos humanos, donde serán entregadas una vez cumplimentadas por los interesados.

5. Comisión gestora.-Se crea una comisión gestora paritaria que será la responsable de analizar las solicitudes para su aprobación o denegación de los préstamos. Estará formada por cinco miembros:

Dos, designados por la dirección.

Tres, pertenecientes al comité de empresa.

6. Reuniones de la comisión gestora.-La comisión gestora se reunirá, a ser posible, entre los día 1 a 10 de los meses: enero, abril, julio y octubre de cada año. De cada reunión se levantará acta que será firmada por los presentes en la misma.

Las decisiones de la comisión exigirán para ser válidas, la presencia de al menos tres miembros. De forma excepcional la comisión podrá reunirse cuando se presente una solicitud que por su urgencia e importancia no pueda esperar a la celebración de la próxima reunión.

7. Criterios de concesión.-El orden de preferencia de concesión será en razón al tipo de necesidades recogido en el cuadro anexo. No obstante, la comisión gestora podrá variar el orden de preferencia cuando a su criterio estime que se produce una circunstancia que aconseje tomar tal decisión.

8. Concesión.-Con carácter previo a la concesión, la comisión gestora podrá requerir al solicitante explicación y justificación de las circunstancias que determinan su solicitud.

Una vez concedido el préstamo, éste se deberá documentar con justificantes de pago o facturas en el plazo de un mes.

9. Garantías de devolución.-Para garantizar las devoluciones, los solicitantes a los que se les haya concedido un préstamo, en caso de ruptura de su relación laboral con la empresa, deberá comprometerse a que de su finiquito le sea retenida la cantidad que ese momento adeude. Si la cantidad adeudada fuera superior al finiquito, el interesado procederá a instrumentalizar la devolución de la cantidad en un plazo no superior a tres meses siguientes a la firma del saldo y finiquito, en la forma y plazo que acuerden ambas partes (letras, recibos domiciliados, pagarés, etc.).

10. Devoluciones.-Los plazos de devolución son los recogidos en el cuadro anexo.

No obstante la comisión gestora en casos muy excepcionales, podrá variar los mismos.

Todo trabajador que desee cancelar el préstamo antes de la fecha pactada, puede hacerlo sin más que reintegrar la cantidad adeudada, siéndole descontados del adeudo en el acto los intereses correspondientes a los meses que restaban desde el mes de cancelación hasta la fecha pactada.

No se podrá solicitar otro préstamo hasta que no se amortice el actual, no obstante en casos excepcionales, la comisión estudiará la posibilidad de concesión de otro préstamo si se tratara de una situación extraordinaria o estuviera contemplado en los de tipo 1 del anexo, mediante el pago pendiente de saldar del anterior préstamo.

ANEXO

Necesidades	Denominación	Tiempo máximo amortización	Cantidad máxima a conceder	Tipo de interés a aplicar 0%
Tipo 1	Enfermedades o intervenciones quirúrgicas del trabajador, mujer e hijos o, personas que convivan con él.	36 meses.	La establecerá la comisión en función de la cantidad solicitada, atendiendo a la disponibilidad del saldo y número de solicitudes de cada sesión. Su tope estará en 6000 €.	Sin interés.
Tipo 2	Adquisición de primera vivienda o gastos derivados por tal motivo o primera plaza de garaje. Reparaciones, reposición, etc, de tuberías, muebles, enseres, etc., Del domicilio habitual como consecuencia de cualquier problema surgido en el mismo. Compra, reparación, etc., De muebles, electrodomésticos, etc, para la vivienda habitual. Compra o reparación de vehículo.	36 meses.	6.000 €.	Será del 30% del tipo de interés legal del dinero que el gobierno fije en la aprobación de los presupuestos generales para cada año.

Necesidades	Denominación	Tiempo máximo amortización	Cantidad máxima a conceder	Tipo de interés a aplicar 0%
Tipo 3	Resto de necesidades no contempladas en anteriores tipos.	24 meses.	2.000 €.	Será el 30% del tipo de interés legal del dinero que el gobierno fije en la aprobación de los presupuestos generales para cada año.

Por la representación de los trabajadores:

Jesús Ramos Galicia (CCOO).  
 Agustín Martín Martínez (CCOO).  
 Pablo Toribio Rodríguez (CCOO).  
 Carlos Romero González (UGT).  
 Alberto Rodelgo Gutierrez (UGT).  
 Víctor Pérez Mingo (UGT).  
 Carlos Orjales Victoria (CSI-CSIF).  
 Juan Manuel López Vicente (CSI-CSIF).  
 Antonio Gómez Reillo (CSI-CSIF).

Por la representación de la empresa:

Enrique Jiménez Mugarza.  
 Antonio J. Morales Doménech.

**13736** RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del X Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la empresa Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (Código de Convenio n.º 9002052) que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 30/2005 de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2006 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 30/2005 de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006 en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de julio de 2006.-El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE-REAL CASA DE LA MONEDA

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

Las normas que integran el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda y su personal laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la FNMT-RCM dentro del territorio del Estado español y a su personal laboral.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los trabajadores fijos o temporales que desempeñen sus funciones en la FNMT-RCM y fuera de ella por cuenta de la propia Fábrica.

Quedan expresamente excluidos los profesionales contratados para trabajos específicos, que no teniendo el carácter de fijos ni temporales, realicen un trabajo basado en la aceptación de minuta o presupuesto.

El personal laboral al servicio de la FNMT-RCM que ostente igual o superior categoría a la de Jefe de Servicio, se registrará por su contrato de trabajo y con carácter subsidiario por el presente Convenio. En caso de ser cesado en su cargo, pasará a desempeñar las funciones propias de su categoría anterior, siéndole de aplicación la totalidad de este Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Los efectos retributivos se aplicarán desde el 1 de enero de 2005.

Su período de vigencia será de tres años finalizando el 31 de diciembre de 2007.

Se entenderá prorrogado de año en año si al 31 de diciembre de 2007 ambas partes signatarias del mismo no lo denunciaren con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

Artículo 5. *De la Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por seis representantes de la dirección de la FNMT-RCM y seis de los trabajadores, contando ambas partes con dos asesores pertenecientes a la plantilla, designados respectivamente por la Dirección y por el Comité Intercentros, cuya misión esencial es la de interpretar, conciliar, arbitrar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven, así como de cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio.

La Comisión será constituida en un plazo de quince días desde la publicación del Convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán en el plazo de un mes, contando a partir de la fecha en que le sea sometido el asunto y serán comunicadas por escrito a los interesados dentro del mes siguiente a la toma de decisión por parte de la Comisión.

La Comisión Paritaria celebrará, con carácter ordinario, una reunión mensual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes, previo acuerdo de sus portavoces.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

Artículo 6. *Facultades organizativas.*

La organización del trabajo, así como la determinación de centros de trabajo, grupos, sectores, departamentos y servicios que se estimen convenientes es facultad y responsabilidad de la Dirección de la FNMT-RCM.

No obstante lo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados previamente, se les aportarán los datos y proyectos que sirvan de base para las modificaciones de las condiciones generales de trabajo, pudiendo sugerir y emitir informes con cuantas ideas consideren beneficiosas para la organización del mismo.

La FNMT-RCM tendrá a disposición de los trabajadores las tareas asignadas a su puesto de trabajo y a la representación de éstos las normas y tablas de valoración correspondientes.

La FNMT-RCM establecerá y redactará la fórmula para el cálculo de los salarios, siendo durante la vigencia de este Convenio la expresada en su anexo II.

La FNMT-RCM limitará hasta un máximo de diez semanas la experimentación de nuevas normas de organización y producción. Al finalizar el