

El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar cumplimiento al deber público.

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

a) Documento Nacional de Identidad.—Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida, robo, etc., debidamente justificadas.

Toda persona debe estar provista del D.N.I. a su ingreso en la Empresa.

b) Gobierno Militar.—Citación de este organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

La revista militar será considerada como permiso particular.

c) Citación de Juzgados.—La citación será justificante de la ausencia.

2.4 Permisos particulares.

Se descontará a precio de coste.

2.5 Enfermedad sin baja.

Se abonarán tres días al año. Cuando un trabajador tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, y, en otro caso, será calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar sin lugar a dudas, la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otro similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse durante las tres primeras horas de la jornada de trabajo.

2.6 Faltas sin justificar.

Se descontarán a coste.

Nota: Fórmula de cálculo del coste de día trabajado:

Días abonados: 480 ó 485.

Días trabajados:

365-(52 domingos + 52 sábados o lunes + 14 festivos + 22 días de vacaciones): 225.

Coste Seguridad Social: 32'78%

Coste día trabajado:

$$\frac{\text{Salario base año} + \text{pagas extraordinarias} + \text{Antigüedad (anual)}}{225} \times 1'3278$$

ANEXO NÚMERO 4

Contratos formativos

	Contratos Prácticas	Contratos Formación
A) PERSONAL TÉCNICO:		
1. Titulado Superior	SI	NO
2. Titulado Grado Medio	SI	NO
3. No Titulado	NO	SI
B) PERSONAL AUXILIAR DE LABORATORIO:		
1. Auxiliar de Laboratorio	NO	SI
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio	NO	NO
C) PERSONAL DE INFORMÁTICA:		
1. Jefe de Equipo de Informática	SI	SI
2. Analista	SI	SI
3. Jefe de Explotación	SI	SI
4. Programador de Ordenador	SI	SI
5. Operador de Ordenador	NO	SI
D) PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
1. Jefe Administrativo	SI	SI
2. Oficial Administrativo de 1. ^a	SI	SI
3. Oficial Administrativo de 2. ^a	SI	SI
4. Auxiliar Administrativo	NO	SI
5. Aspirante Administrativo	NO	NO

	Contratos Prácticas	Contratos Formación
E) PERSONAL COMERCIAL:		
1. Jefe de Ventas y/o Compras	SI	NO
2. Jefe de Zona	SI	NO
3. Promotor de Ventas	SI	NO
F) PERSONAL DE PRODUCCIÓN:		
1. Encargado	SI	SI
2. Oficial de 1. ^a	SI	SI
3. Oficial de 2. ^a	NO	SI
4. Especialista	NO	SI
5. Peón	NO	NO
G) PERSONAL DE TRANSPORTES Y MANTENIMIENTO:		
1. Encargado	SI	SI
2. Oficial de 1. ^a (Chófer)	NO	NO
3. Oficial de 1. ^a (Resto Especialidades)	SI	SI
4. Oficial de 2. ^a	NO	SI
5. Ayudante	NO	SI
6. Aprendiz	NO	NO
H) PERSONAL SUBALTERNO:		
1. Ordenanza	NO	NO
2. Vigilante	NO	NO
3. Botones	NO	NO
4. Personal de limpieza	NO	NO
Personal de limpieza (1/2 Jor.)	NO	NO

16464 RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Empresa Flex Equipos de Descanso para sus factorías de Salamanca y Sevilla.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Empresa Flex Equipos de Descanso para sus factorías de Salamanca y Sevilla (Código de Convenio n.º 9013381), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 30 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA FLEX EQUIPOS DE DESCANSO PARA SUS FACTORÍAS DE SALAMANCA Y SEVILLA

Artículo 1. Naturaleza y fines.

Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que este constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa Flex Equipos de Descanso S.A Unipersonal, y los trabajadores de los Centros de Trabajo que se especifican en el siguiente artículo, las partes reconocen que todos

los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en estas fábricas.

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a todos los trabajadores de las Fábricas de Salamanca y Sevilla y el Centro de Trabajo de Málaga, dependiente de este último.

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

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2003 y concluye su vigencia el 31 diciembre de 2004. No se producirá su prórroga a menos que quede expresamente interesada por ambas partes antes del 30 de noviembre del 2004 en consecuencia, se entenderá tácitamente denunciado a partir de dicha fecha.

Artículo 4. *Compensación, Absorción y garantía personal.*

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo, o en algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica, si consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total: en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán a título personal, las condiciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio, y en aquellas otras cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: cuatro vocales por representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada Centro cuente con dos representantes en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representantes de cada Centro de Trabajo, podrá recaer en diferentes trabajadores para una o varias reuniones.

Cuatro vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la Dirección en cada reunión.

La Comisión Paritaria tendrá Secretaría, que estará formada por dos vocales, uno de ellos representante de los trabajadores y otro de la Dirección. Habida cuenta de que el Convenio afecta a dos fábricas, el Representante social rotará anualmente.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio en el B.O.E. se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse en Madrid, cada dos meses como máximo, previa decisión de la Secretaría colegiada, que la convocará cuando un Centro someta a la consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos) se enviarán a la Secretaría por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.

2. La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo, confeccionará el Orden del Día y lo comunicará a las partes.

3. La Secretaría convocará a la Comisión Paritaria de forma que el Orden del Día obre en poder de los Comités de Empresa y de la Dirección de la Empresa, con siete días de anticipación como mínimo a la fecha de la reunión.

La decisión de voto de cada una de las representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas y, de no llegarse a un acuerdo, quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la Jurisdicción competente.

En cualquier caso, se reunirá preceptivamente una vez al año en los meses de junio o julio, aún cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un Orden del Día para esta reunión a través de la Secretaría de la Comisión.

Artículo 6. *Retribuciones pactadas.*

Durante el año 2003 el «salario base», el «plus Convenio» y la suma de ambos o «retribución convenio» tendrán las cuantías que para cada categoría profesional se indican en las tablas de salarios que se incorporan como anexo 1.

Una vez conocido, a efectos de la revisión pactada en el artículo 7 del presente convenio, el I.P.C. real de 2003 y la previsión gubernamental del I.P.C. para el 2004, se procederá a establecer las tablas salariales correspondientes a este año aplicando el IPC previsto mas 1 punto.

Artículo 7. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales e incentivos pactados para el año 2003, serán objeto de revisión salarial a fin de año, siempre y cuando el I.P.C. real de 2003 supere el 2%, en cuyo caso las mismas se incrementarán con la diferencia entre ese porcentaje y el real del año, aplicándose con efecto desde el 1 de enero de 2003, sobre las tablas vigentes a 31 de Diciembre de 2002.

Las tablas salariales e incentivos pactados para el año 2004, serán objeto de revisión salarial a fin de año siempre y cuando el I.P.C. real de dicho año supere la previsión de incremento del Gobierno, recogida en los Presupuestos Generales del Estado. En este caso las tablas salariales, sus complementos e incentivos se elevarán con la diferencia entre el porcentaje inicial y el real del año, aplicándose con efecto desde el 1 de enero de 2004, sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2003.

Artículo 8. *Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo.*

1. Principio general.—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Al Comité de Empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determina el artículo 64 puntos 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de dicha facultad, la empresa colaborará en la formación de su personal en materia de racionalización del trabajo.

2. Facultades de la Dirección de la Empresa:

2.1 determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

2.1.1 Los puestos de trabajo en cada fábrica y el número de operarios necesarios; no obstante, en dicha determinación se respetarán todas las garantías en materia de estabilidad en el empleo, que se contemplan en las disposiciones legales vigentes.

2.1.2 Las operaciones o fases a realizar en cada puesto de trabajo.

2.1.3 El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.

2.1.4 La determinación de las producciones mínimas y máximas, que de acuerdo con el método fijado se obtengan mediante procesos de medición de tiempos.

2.1.5 La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.

2.1.6 La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.

2.1.7 La fijación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.

2.1.8 El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.

2.2 La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y toma de decisión de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización de las máquinas, instalaciones y plantillas y, concretamente:

2.2.1 La movilidad funcional en el seno de la empresa.

2.2.2 La determinación de los periodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.

2.2.3 Garantizar durante el periodo de adaptación al operario trasladado el importe en pesetas de la prima de producción media por hora, que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente, su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.

2.3 La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

2.3.1 La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.

2.3.2 La creación del correspondiente sistema de control de calidad que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.

2.3.3 En todo momento se habrá de tener presente, al establecer el control de calidad, si se estima necesario revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación el concepto de calidad no fue tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempos.

2.4 El estudio, la implantación y el mantenimiento de los sistemas de incentivos.

3. Sistema de incentivos a control directo (100/140).

3.1 Sistema 100/140. Definiciones básicas del sistema.

3.1.1 La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad/pesetas, según se detalla en el anexo 2 del presente Convenio. Dicha gráfica y, por tanto, el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.

3.1.2 El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y para cobrar el plus Convenio, en todo momento es necesario alcanzarlo. No obstante, si algún trabajador no lo alcanzara, antes de efectuar el descuento, se oír al Comité de Empresa.

3.1.3 El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.

3.1.4 Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.

3.1.5 Las secciones que no tengan implantados sistemas de incentivo variable podrán efectuar el tránsito a uno con esas características con las siguientes condiciones y garantías:

a) La implantación del nuevo sistema se efectuará por secciones completas.

b) Si algún trabajador encontrase dificultad en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo no superior a dos meses, a partir de la implantación del sistema.

Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario formado por la representación del Comité del Centro y de la Dirección de la Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas.

A tal efecto podrá interesarse la verificación de los valores del nuevo sistema que se efectuará por los Técnicos designados por la Empresa, que actuarán en presencia de un Representante del Comité del Centro en cuestión.

3.1.6 Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente Convenio Colectivo sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrados, se acuerda que sin perjuicio de la facultad de la empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento:

1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:

a) Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.

b) Si se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.

2) Se realizarán cronometrados de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.

3) En los dos supuestos anteriores se procederá de la siguiente forma:

a) Se comunicará previamente al Comité, la operación que se va a cronometrar.

b) Se realizará el cronometraje por los técnicos designados por la empresa.

c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión Mixta integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las Tablas.

d) Los trabajadores dispondrán de cinco días laborables para exponer a la Dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reiniciará el proceso si la Comisión Mixta accede a ello: si no accediese, dará un periodo de adaptación, de acuerdo con el siguiente baremo:

– Una semana si las nuevas producciones exigidas superan en un 10 por 100 a las anteriores.

– Dos semanas si superan el 10 por 100 y no llegan al 20 por 100.

– Tres semanas si sobrepasan el 20%.

– Dos semanas si es un alta de tiempos.

e) Durante este periodo de adaptación, los trabajadores afectados anotarán las producciones y tiempo objeto del cronometraje en un parte de primas independiente, percibiendo en ese tiempo la prima media por hora que hubiese cobrado en las cuatro semanas anteriores.

f) Transcurrido el periodo de adaptación, si el trabajador está conforme, adquirirá plena vigencia el cronometraje: si no estuviera de acuerdo, la Comisión Mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:

1. Que es adecuado el cronometraje, en este caso se comunicará al trabajador y desde ese instante, percibirá las primas que realmente obtenga.

2. Solicitar un nuevo cronometraje, que se realizará en el menor plazo posible, y que se entregará a la misma Comisión para que decida sobre su aceptación.

3. Solicitar la intervención del órgano judicial competente para que emita su fallo; en este caso y hasta tanto no se conozca su dictamen, las producciones y tiempos objeto de desavenencia, se anotarán en parte independiente, percibiendo las pesetas/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca el fallo del organismo judicial competente. Si dicho fallo fuese negativo para el trabajador, la empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes, si por el contrario fuera positiva, la diferencia se le abonará en la nómina del mes siguiente.

3.2 Código de improductivos: Los trabajadores que cobren su incentivo conforme al sistema 100/140 cuando realicen operaciones no cronometradas, percibirán la remuneración por hora que se establece en las tablas del anexo 3 de este Convenio. Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente, y su incidencia en la productividad, por la Dirección de la empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas fórmulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

3.3 La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de I.T., de modo que si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiera motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

4. Respecto a las faltas específicas a la organización del trabajo, la empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

Artículo 9. *Indirectos.*

En ningún caso los incentivos fijos podrán ser inferiores a las cantidades fijadas según las categorías profesionales en el anexo n.º 4.

En cualquier caso, La Dirección de la Empresa con el fin de permitir que todos los Trabajadores puedan obtener Incentivos superiores a los previstos en dicho anexo procurará, durante el primer año de vigencia del convenio, implantar sistemas variables, sustituyendo las Primas fijas por otras variables.

Por otro lado, las partes están de acuerdo en considerar que el resto de Primas de Producción fijas deberían percibirse en base a criterios variables y por lo tanto facilitarán el tránsito a sistemas que permitan mejoras de la eficiencia.

Artículo 10. *Antigüedad.*

Las partes acuerdan suprimir con carácter general el concepto «Antigüedad» en el ámbito del convenio. No obstante lo anterior, se mantiene

como respeto a los usos consolidados los derechos que se concretan a partir de este primer párrafo, que desaparecerán en la medida en que los Trabajadores que los tienen a nivel individual, dejen de pertenecer a la Empresa:

Al personal que estuviera dado de alta o asimilado a ella en la empresa antes del 31 de diciembre de 1.994 se le reconoce, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a percibir el 5% de su salario base por cada quinquenio de pertenencia a la plantilla.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodo de prueba y por el personal eventual, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde primero de enero del año siguiente, si es posterior.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 11. *Otros pluses.*

El Plus de Jefe de Equipo que será concedido por la Empresa a aquellos Trabajadores a los que previamente hubiese encargado funciones de coordinación de trabajo de otros Empleados, se percibirá conforme a la siguiente escala:

- Coordinación hasta 10 empleados: 10 % del S.Base, Antigüedad y Complemento Personal no absorbible
- Coordinación de 11 a 15 empleados 15%
- Coordinación de 16 a 20 empleados 20%
- Coordinación de mas de 20 empleados 25%

En relación a los Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, y siempre que de manera legal se hubiese demostrado la existencia de alguno de ellos, se retribuirán conforme a la siguiente escala:

- Si aparece uno sólo: 10% del S.Base
- Si coinciden dos 20% del S.Base
- Si coinciden tres 30% del S.Base

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando exista realmente un puesto con toxicidad, peligrosidad o penosidad, si hubiera mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se podrá compensar la no percepción del plus correspondiente en cómputo mensual, con el disfrute de las horas que resulten de dividir lo que se percibiría por tal plus entre el coste hora del interesado.

En cualquier caso, las partes colaborarán con los Servicios de Prevención de Riesgos laborales con el fin de hacer desaparecer todas las contingencias que puedan dar lugar a la percepción de Pluses.

El Plus de Jefe de Equipo, al estar directamente relacionado con un trabajo de coordinación de personas y por lo tanto puesto de confianza de la Dirección, desaparecerá cuando la Empresa decida que el Trabajador

en cuestión deje de efectuar las labores de coordinación. En cualquier caso, si el tiempo de percepción del Plus fuese superior a 5 años, el Trabajador pasará a percibir la cantidad de este Plus como Complemento Personal Absorbible y por lo tanto sometido a lo regulado específicamente para este concepto salarial.

Artículo 12. *Complemento Personal no Absorbible.*

El Complemento Personal no Absorbible comprende aquellas cantidades que en cómputo anual, los Trabajadores fijos a 31 de diciembre de 2000 y una vez aplicados los porcentajes de incremento pactados para el Convenio pudiesen venir percibiendo por encima de los previstos en dicho convenio para su categoría profesional.

La cuantía de dicho complemento será individual para cada Trabajador, calculándose, para toda la vida profesional del mismo, con fecha 1 de enero de 2001, fecha del inicio de este complemento

A partir de ese cálculo y definido por tanto para cada Empleado su cifra individual, se verá incrementada anualmente en el porcentaje que específicamente pudieran pactar las partes. En su defecto se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga anualmente la Retribución de Convenio, incluyendo por supuesto las revisiones que se pudieran pactar.

Este complemento supone una excepción total a los pactos, que dentro del presente convenio, se acuerden para compensar o absorber a futuro otros complementos con los incrementos anuales en próximos convenios. Su cualidad de no absorbible garantiza su mantenimiento a futuro.

En cualquier caso, este complemento individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellos Trabajadores que en el futuro puedan incorporarse a la empresa, toda vez que el complemento nace exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los Trabajadores indefinidos a la firma del mismo.

Artículo 13. *Complemento Personal Absorbible.*

Con el fin de dotar a la Empresa de herramientas flexibles de retribución, se pacta la creación de un Complemento Personal Absorbible que podrá tener calidad de Fijo o de Variable y que se percibirá en cada caso como «Complemento Personal Fijo Absorbible» y/o «Complemento Personal Variable Absorbible».

Comprenderá las cantidades que la Empresa abonase a algún Trabajador por encima de los valores fijos o variables que se establecen en este Convenio.

Si bien es necesario reconocer que en la vida de la Empresa, puede ser conveniente retribuir a algunos Trabajadores por encima de lo previsto con carácter mínimo en las Tablas Salariales del Convenio (Salario Base, Plus de Convenio y Tabla de Incentivos mínimos) ya sea con carácter fijo o variable al relacionarlo con objetivos cambiantes, también es necesario dejar un margen razonable para que dichos incrementos puedan ser absorbidos en el caso de que a criterio de la dirección, las razones que presidieron la decisión se hubiesen alterado.

En estos casos, La Dirección lo comunicará fehacientemente al Trabajador receptor del complemento con una antelación mínima de 2 meses. Cumplido este requisito, el Trabajador verá compensado dicho Complemento personal absorbible o en su caso parte de él, con los futuros incrementos pactados con carácter general en los Convenios Colectivos, fuesen cuales fuesen éstos.

En cualquier caso esta posible absorción podrá efectuarse de manera individual o colectiva sin que el número de afectados por la decisión pueda ser argumento para reclamaciones por discriminación.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. Su importe estará constituido por un mes de «Retribución Convenio», antigüedad, y, en su caso, los Complementos Personales no Absorbibles, Absorbibles y el «Plus de Jefe de Equipo», mas 460,35 Euros en 2.003. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado en cada semestre natural, a estos efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común.

Asimismo, anualmente y en el mes de marzo se abonará una paga de 1.016,24 Euros para el año 2.003 a todos los trabajadores de la plantilla. Su devengo se prorrateará según el tiempo de alta en la empresa en el

año correspondiente a su percepción. Por tanto, en aquellas liquidaciones que se produzcan con motivo de bajas en la empresa, posteriores a la percepción de esta paga, se efectuará el correspondiente descuento.

Para el año 2.004, las cuantías anteriores se aumentarán en los porcentajes de incrementos previstos en el presente convenio para ese año.

Artículo 15. *Pago de nóminas.*

Las percepciones mensuales se abonarán el primer día del mes siguiente a aquel en que se originen los devengos.

Solo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.
- b) Que no exista habitualidad.

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias que se produzcan en el mes natural, queden reflejadas en la nómina del mes referido, procurando retrasar el máximo posible las fechas de cierre mensual.

A criterio de cada fábrica y previa consulta del Comité de Centro, se podrá, sin variar los procesos preestablecidos, reservar alguna semana de primas, incluyéndola en una nómina diferente de la prevista inicialmente, con el fin de intentar que el número de horas de prima a abonar en cada momento sea lo más regular posible.

A tal objeto y para que el Comité de Empresa pueda contestar a la consulta, se le hará entrega del calendario de primas a principios de año.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Se pacta lo siguiente:

1) Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.

2.A) Procedimiento disfrute para la Fábrica de Sevilla: Se pacta con carácter general el siguiente procedimiento:

- Un turno de dos semanas en los meses de julio, agosto o Septiembre. Si la Empresa tuviese necesidad de ello podrá ampliar este período al mes de Junio, en este caso abonará al empleado una gratificación de 11,22 Euros por día de vacación desplazado a este mes. Los restantes días de vacaciones, se disfrutarán, fuera de los meses de Junio a Septiembre, de mutuo acuerdo con la empresa sin compensación económica alguna.

- Como excepción y con el exclusivo fin de respetar los usos consolidados con anterioridad a la firma del primer convenio de empresa, se acuerda que para los Trabajadores que pertenecieran a la empresa con carácter indefinido el 31.12.2000 el disfrute de sus vacaciones será:

- a) Los adscritos a las áreas de producción, mantenimiento y almacén de materiales disfrutarán 4 semanas en el periodo julio - septiembre. Caso de que la Dirección decida ampliar el periodo hábil de vacaciones al mes de Junio abonará la compensación establecida en el primer párrafo de este apartado.

- b) Para los adscritos a las áreas de administración, tiendas, Depósitos y el resto de áreas relacionadas con la venta y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios, mediante la utilización de las fórmulas que actualmente se vienen aplicando.

2.B) Procedimiento disfrute para la Fábrica de Salamanca: Se pacta con carácter general el siguiente procedimiento:

- Un turno de dos semanas en el período 15 de junio a 15 de septiembre. Si la Empresa tuviese necesidad de ello podrá ampliar este período a los períodos del 1 al 14 de junio y del 16 al 30 de septiembre. En estos casos abonará al empleado una gratificación de 11,22 Euros por día de vacación desplazado a estos periodos. Los restantes días de vacaciones, se disfrutarán, fuera de los meses de Junio a Septiembre, de mutuo acuerdo con la empresa sin compensación económica alguna.

- Como excepción y con el exclusivo fin de respetar los usos consolidados con anterioridad a la firma del primer convenio de empresa, se acuerda que para los Trabajadores que pertenecieran a la empresa con carácter indefinido el 31.12.2000 el disfrute de sus vacaciones será:

- a) Los adscritos a las áreas de producción, mantenimiento y almacén de materiales disfrutarán 4 semanas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Caso de que la Dirección decida ampliar las fechas hábiles de vacaciones a los periodos del 1 al 14 de junio y del 16 al 30 de septiembre abonará la compensación establecida en el primer párrafo de este apartado.

- b) Para los adscritos a las áreas de administración, tiendas, Depósitos y el resto de áreas relacionadas con la venta y suministros, se organizarán

los turnos necesarios para garantizar dichos servicios, mediante la utilización de las fórmulas que actualmente se vienen aplicando.

3. Comienzo: Los turnos comenzarán necesariamente en lunes.

4. Ajuste de días: Sea cual fuere la fecha de disfrute de las vacaciones y habida cuenta de la obligatoriedad de trabajar todos el número de horas fijados en el Convenio, si alguna persona dentro de sus vacaciones coincidiera con un número de días festivos diferente al que sirvió de cálculo para el cuadro de calendario anual, regularizará el mismo con el fin de disfrutar de hecho el mismo número de días reales de trabajo y consecuentemente trabajar el mismo número de horas.

5. Interrupción de las vacaciones: No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral ni por otros permisos coincidentes. No obstante, si se interrumpirán cuando el trabajador que se encuentre en situación de I.T. cumpla los dos requisitos siguientes:

- a) Que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real de descanso tras oír al Comité de Empresa.

- b) Que se compruebe a 30 de noviembre que el índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representante de los trabajadores) no haya superado el 6% anual sin computar el período de baja en cuestión.

6. Retribución: Consistirá en la retribución Convenio más Complementos Personales no Absorbibles, Absorbibles, la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas de los noventa días anteriores multiplicado por 173 horas.

7. Situaciones excepcionales: En caso de necesidad acreditada, la empresa podrá determinar que en un centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situaciones de normalidad.

Las situaciones objetivas a considerar y sus efectos en el régimen de vacaciones serán las siguientes:

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en un centro de trabajo y depósitos que del mismo dependan, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección del centro anticipar la fecha prevista para las vacaciones respecto al total de su plantilla o parcialmente, fijando uno o varios turnos y la fecha de su comienzo, previa notificación al Comité del centro y a los afectados, con una antelación de treinta días como mínimo. En este caso, las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

Artículo 17. *Horas de trabajo y calendario.*

Durante los dos años de vigencia del Convenio se establece una jornada anual efectiva de 1.728 horas para el año 2.003 y 1.725 para el 2.004.

Con el fin de adaptar la jornada real de trabajo a las necesidades y alteraciones de la demanda, se acuerda que la jornada diaria normal continuada se podrá establecer entre un mínimo de 7 y un máximo de 8 horas, informando previamente al Comité de Empresa de las posibles modificaciones.

En cada centro de trabajo se confeccionará el calendario laboral resultante, teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general y local, así como los siguientes criterios:

- a) Para el personal de tiendas y depósitos el reparto de las horas semanales coincidirá con el del comercio local.

- b) Los demás servicios relacionados con las ventas y suministros tenderán a implantar el mismo criterio, conforme el cual sus horarios no podrán establecerse en detrimento de la plena eficacia de los servicios de ventas y gestión comercial. En tal sentido y si fuese necesario, se podrán establecer turnos de trabajo, para lo que el Comité de Centro de Trabajo, oídas las necesidades de los trabajadores, informará favorablemente la implantación de aquellos turnos que proponga la Dirección de la Empresa.

Cuando no sea posible la implantación de un turno, y por lo que respecta a la confección del horario de trabajo de sectores muy concretos, como chóferes, expediciones, etc., se podrá llegar al establecimiento de horarios especiales, debidamente fijados, siempre que en cómputo semanal o mensual no rebasen el límite de las horas laborables pactadas.

- c) Para el personal de taller y asimilados se establecerá la jornada diaria sobre la base de dividir las horas semanales de lunes a viernes, si bien podrá regularse, siempre que no suponga detrimento para la producción, las siguientes situaciones especiales:

– Jornada continuada o intensiva durante todo el año o en determinados meses del año.

– El establecimiento de jornada continua o intensiva no podrá suponer disminución de las horas efectivas a trabajar, según las horas anuales pactadas, por ningún concepto, ni implicar el desplazamiento de las horas a trabajar hacia los meses de menor producción o ventas.

– Distribución de las horas anuales, mensuales o semanales, conforme a un criterio flexible, siempre que se respeten los límites legales que permitan obtener mayor producción en los meses de más ventas.

d) Para el resto del personal no mencionado en los apartados anteriores como Guardas, Vigilantes, Personal de limpieza y similares, se estará a lo previsto en su contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con el servicio que presten respectivamente.

e) A los efectos previstos en este artículo, se entenderá que:

– Son colectivos vinculados estrictamente a la producción de talleres, oficina de talleres, mantenimiento, almacenes de materias primas.

– Son colectivos relacionados con la Gestión Comercial Tiendas y depósitos, personal de administración y Comercial, muelles, expediciones, transportes, almacenes de productos terminados.

– Si en algún centro de trabajo la diferenciación del personal adscrito a los almacenes de materias primas y productos terminados (o en cualquier otra área de trabajo) no estuviese suficientemente establecida, se determinará por la Dirección, oído el Comité del centro de trabajo.

En todo caso, antes de confeccionar los calendarios, la Dirección de cada Centro, durante el mes de diciembre, se reunirá con el Comité de Empresa para que, en la medida de lo posible dicho calendario tenga en cuenta los intereses concretos de los trabajadores afectados en cada uno de ellos.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Para 2003, las horas extraordinarias tendrán la siguiente valoración económica:

- Personal con Copena 10,25 euros.
- Personal sin Copena 8,20 euros.

Para el segundo año de este convenio los valores antes indicados se incrementarán en el mismo porcentaje en que lo hagan las tablas salariales.

Cuando sea previsible su realización se informará previamente al Comité de Centro al que asimismo, se comunicará trimestralmente el total de las realizadas.

Artículo 19. *Dietas.*

En 2.003 la cuantía de las dietas y medias dietas será de 42,07 y 16,38 euros respectivamente. Para 2.004, se incrementarán con la subida salarial recogida en el presente Convenio para ese año. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, la cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

No obstante, se respetarán los usos consolidados al respecto, que resulten más beneficiosos.

Artículo 20. *Fondo de préstamos.*

1. Constitución y distribución: Queda constituido un Fondo de Préstamos con las cuantías que a continuación se especifica:

Fábrica de Sevilla: 30.000 Euros
Fábrica de Salamanca: 26.100 Euros

Sin perjuicio de posibilidad de trasvase de dichos fondos entre los distintos centros, de haber acuerdo entre los comités de los centros afectados por mayoría simple.

2. Fines: Su finalidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los trabajadores de los Centros de trabajo incluidos en este convenio, sin exclusión alguna en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender las necesidades, plenamente justificadas, en alguno de los siguientes aspectos:

- a) Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.
- b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.
- c) Acceso a la propiedad de los bienes esenciales y necesarios.
- d) Formación de ajuar de nuevos matrimonios.
- e) Reparación necesaria de la vivienda.
- f) Pagos de matrícula y gastos escolares.

g) Pago de escrituras, gastos de notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia, que constituya su domicilio.

h) Gastos de ortopedia y ortodoncia.

3. Administración: El fondo correspondiente a cada centro de trabajo será administrado por un Comité Paritario, compuesto preferentemente por tres representantes del personal perteneciente a diferentes categorías profesionales y tres representantes designados por la Dirección de cada centro.

El Comité paritario cuyo mandato coincidirá con la vigencia de cada Convenio, en el que se pacte la presente cláusula, tendrá las siguientes facultades:

- a) Conocer todas las solicitudes que se formulen.
- b) Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.
- c) Proponer a la Dirección del Centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.
- d) La administración del fondo y la fiscalización de su contabilidad.
- e) El Comité Paritario designará un Secretario, que será depositario de su documentación y establecerá las relaciones necesarias con los peticionarios y la Dirección del centro.

Asimismo, el Comité Paritario quedará obligado a retener como mínimo el 15% de la cuantía total que tenga asignada, para destinarla exclusivamente a solventar casos urgentes y excepcionales.

4. Condiciones: La cuantía del préstamo no podrá exceder de 1803 Euros. En casos realmente excepcionales, la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del Centro.

El Peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
- c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de cuarenta meses serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 24 euros mes, ni superior a 48 euros mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
- d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.
- e) A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso, finiquitos, liquidaciones, etc.

5. Transmisión y concesión: El Comité paritario se reunirá periódicamente fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente lo remitirá a la Dirección del Centro con la correspondiente propuesta en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponden a la Dirección del Centro; pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75% de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección del Centro podrá denegar la concesión y, en tal supuesto, dirigirá escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación será comunicada al peticionario por la Dirección del Centro. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el Fondo para dar efectividad a los mismos, salvo lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo de este mismo artículo.

Artículo 21. *Adquisición de artículos.*

Los trabajadores podrán comprar artículos para su propio uso con un descuento del 20% sobre el precio de fábrica. Asimismo y por medio de ellos, se facilita la compra de artículos para familiares de trabajadores con un descuento del 10%. En los dos casos se aplicará el I.V.A. o cualquier otro impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos comprados por los trabajadores para su propio uso, podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso la cuantía sea inferior a 40 euros.

El importe de estas adquisiciones no se computará a efectos de deducirlo de la cuantía del Fondo de Préstamos.

Artículo 22. *Viviendas.*

En cada uno de los centros de trabajo se confeccionará un censo de la totalidad de las viviendas que la empresa destina para sus trabajadores, divididos en dos grupos:

Viviendas «Grupo A», que serán aquellas totalmente externas y separadas de los inmuebles y solares destinados por la empresa para sus instalaciones fabriles, comerciales y de oficinas.

Viviendas «Grupo B», que serán todas aquellas ubicadas dentro del propio centro de trabajo y las que la empresa considere afectas a su perímetro más extenso.

Viviendas «Grupo A»

a) Cesión en uso.—Entendiéndose consolidadas las ocupaciones actuales, se tenderá a homogeneizar sus condiciones de uso, contratación, etc.

b) Nuevas adjudicaciones.—A partir de la publicación del presente convenio, y una vez confeccionado el censo correspondiente a cada centro de trabajo, las futuras adjudicaciones se sujetarán a las siguientes normas:

— Serán intervenidas por un Comité Paritario, compuesto por iguales o distintas personas a las designadas para formar el Comité Paritario que administra el fondo de Préstamos de cada centro.

En cualquier caso son de referencia las normas pactadas para dicho Comité en cuanto se relacione con su composición y esquema de funcionamiento.

— Conocidas las posibilidades de adjudicación, conforme al Censo, el Comité Paritario, recibirá y considerará conjuntamente las solicitudes recibidas en un período no inferior a sesenta días, contados desde la última adjudicación.

Elevará a la Dirección, también conjuntamente, las propuestas favorables o de desestimación que correspondan a la totalidad de las solicitudes recibidas, garantizándose que los argumentos esgrimidos para tomar las decisiones no se apoyen en motivo alguno de discriminación constitucional. En tanto no se confeccione el oportuno Reglamento, las propuestas de adjudicación se formularán por escrito, razonadas conforme a criterios objetivos y de equidad.

La aceptación por la Dirección de una o varias de las propuestas fórmulas se materializará en la firma del oportuno documento con el adjudicatario, en caso contrario, se razonará y justificará la desestimación.

c) Permutas.—Las propuestas de permuta de viviendas deberán ser formuladas por los propios interesados, y no tendrán efecto alguno si no son autorizadas expresamente en escrito a la Dirección, oído el Comité.

d) Reservas.—Un número de viviendas a determinar e identificar previamente por la Dirección de cada centro, que no podrá ser superior al 10% de las que compongan su censo, quedarán reservadas y a libre disposición de aquélla para atender casos urgentes, traslados de personas o similares, así como imprevistos, oída la Comisión Paritaria.

e) Acceso a la propiedad.—Conforme lo permiten las circunstancias, la empresa estudiará fórmulas de acceso a la propiedad de este grupo de viviendas, en favor de sus ocupantes. Las condiciones habrán de ser iguales para todas las viviendas que se integren en un solo inmueble y respondan al mismo régimen jurídico.

Viviendas «Grupo B»

Su adjudicación será siempre por libre decisión de la Dirección de la Empresa, oída la Comisión Paritaria.

Extinción del derecho:

a) La extinción o suspensión de la relación laboral llevará aparejada la extinción del derecho a ocupar la vivienda, conforme a las disposiciones legales de carácter general.

b) El fallecimiento, la jubilación y la incapacidad absoluta del titular de la vivienda se protegerá oyendo antes de cualquier resolución a la Comisión Paritaria, reconociendo la prórroga del derecho por un tiempo no inferior a un año ni superior a dos, y facilitando prioritariamente el acceso a la propiedad de la misma o de otra similar.

Artículo 23. *Premios de nupcialidad, natalidad y ayuda por cónyuge o hijos en situación de gran invalidez.*

Se establece un premio de nupcialidad consistente en un colchón «GRAN FLEX» y un «TAPIFLEX» de 1,35, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de dos años, como mínimo.

Asimismo, se abonarán, previa aportación del justificante oportuno, un premio de natalidad por un importe bruto de 66 euros, del que se descontará en cada caso particular, el porcentaje de retención del I.R.P.F.

La empresa establece una subvención de 902 euros anuales para aquellos trabajadores que tengan a su cónyuge o hijos en situación de gran invalidez y que estén catalogados como tales por la Administración Pública.

Tal abono se llevará a cabo a favor del cónyuge o hijo mediante la constitución de la póliza de previsión social.

Artículo 24. *Excedencias.*

Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si un trabajador solicitase una excedencia voluntaria al amparo de este artículo y su solicitud fuese aceptada por la empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones:

a) Se le abonarán de una sola vez 1.202 euros si la excedencia es por dos años; 3.005 si es por cuatro años y 4.207 si es por tiempo igual o superior a seis años.

b) Conservará el derecho a la reincorporación automática en el mismo centro de trabajo al término de su excedencia en el puesto de trabajo que determine la empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que ocupen cargos efectivos en Organo de Dirección de su Sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Subactividad.*

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección y fábrica.

Con el posible excedente, si lo hubiera, se formará una sección de subactividad, que será adscrita a cuantos trabajos y funciones sean necesarios para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten, en la medida de lo posible, a su dignidad profesional.

Si los trabajos o funciones desempeñados por los operarios adscritos a la sección de subactividad fuesen propios e imprescindibles para los procesos productivos, comerciales o administrativos, las horas dedicadas a tales menesteres se cargarán a las secciones o unidades correspondientes, descontándose, por tanto, de las horas de la sección de subactividad.

Si por el contrario y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna a los trabajadores en tal sección, el personal adscrito a subactividad emplea sus horas en laborales que no estén comprendidas en el párrafo anterior, se considerarán «trabajos no imprescindibles» y por tanto, serán cargados plenamente a la sección de subactividad.

Cuando por vacaciones de los programas de producción, venta o administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la sección de subactividad, el Comité del centro de trabajo será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado volverá al punto de trabajo inicial, cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que si la ausencia hubiese sido tan dilatada que hubiese mermado la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

Artículo 26. *Movilidad externa.*

En relación con los traslados de personal a otro centro de trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la empresa garantizará las siguientes ventajas:

a) Respecto a la categoría y de su retribución si fuese inferior a la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.

b) Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.

c) Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real, ni superior a diez mensualidades.

d) Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda de propiedad de la empresa, se le facilitará otra. Si fuese un inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado o incluso a la hora de fijar la indemnización que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se dirigirá al personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.

En cualquier caso y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la empresa podrá efectuar el traslado con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el Comité de Centro.

Artículo 27. *Absentismo.*

Se reconocen amplias facultades a la Empresa para el control del cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo extremándose todas las formas de comprobación de justificación de faltas.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la Empresa designe o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento.

Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena, realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado máximo.

Cuando en cualquier fábrica, las ausencias que den lugar a bajas por IT y maternidad fueran inferiores al 3,00% del cómputo general de horas de trabajo anuales, se abonará a los trabajadores que se encuentren en esa situación, el 100% de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Días de baja × (salario fijo diario + prima de producción hora media del último mes) – (cantidades percibidas por pago delegado + cantidades abonadas por la empresa durante el periodo de baja).

Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 3,30% se abonará el 90% del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.

A los efectos de estos porcentajes no se computarán los días de baja de aquellos trabajadores que en el año natural de su petición obtengan una calificación de invalidez permanente total y absoluta. Este cómputo se iniciará a partir de las fechas en que personalmente inicie el periodo de invalidez.

En aquellos centros de trabajo en que se supere el porcentaje previsto en el párrafo 41 se abonará el 100% en los términos y cuantías indicados anteriormente, a todos los trabajadores que permanezcan hospitalizados por un periodo de al menos cuatro días, durante todo el tiempo que dure la baja que ha motivado la hospitalización. A estos efectos se considerarán días completos a los de alta y baja de la hospitalización en relación con la fecha que aparezca en los mismos.

Dada la necesidad de que transcurra la totalidad del año para conocer los porcentajes resultantes, el abono de las cantidades que, según lo expuesto en los párrafos anteriores, tengan derecho percibir los trabajadores se llevarán a cabo en el mes de enero del año siguiente al que se computa.

Artículo 28. *Derechos y garantías sindicales.*

Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre esta materia vigentes en cada momento.

Los centros de trabajo que por la composición de su plantilla no tengan derecho a la designación de delegados de personal, se considerarán representados a efectos sindicales, por el Comité del Centro de Trabajo del que dependan administrativamente, salvo que decidan representarse por sí mismos o renunciar a la representación mediante escrito dirigido a la dirección de las empresas y al comité del centro. Conferida la representación a un comité de centro, esta circunstancia no ampliará el número de horas sindicales que se atribuyen a sus vocales ni el número de sus componentes.

Por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles del Comité de Empresa de cada centro de trabajo, se pacta la posibilidad de su acumulación sobre las siguientes bases:

A) Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del Comité que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.

B) La acumulación de horas correspondientes a cada vocal del Comité en favor de uno o varios vocales, se manifestará por aquel expresamente por escrito. En todo caso, las horas cedidas deben corresponder como máximo a las que disponga el cedente en los dos meses siguientes a la fecha de la cesión.

C) El número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo bimensual y no podrá ser superior al total disponible de los vocales afectados en tal periodo de tiempo.

Artículo 29. *Secciones sindicales.*

Se reconoce la existencia de secciones sindicales ya constituidas de hecho y se aceptará la constitución de las que pretendan organizarse, siempre que el colectivo de trabajadores afiliados con que cuenten, representen al menos el 10% de la plantilla del centro de trabajo de que se trate.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada centro de Trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al comité del centro, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la empresa.

Cada sección sindical podrá designar de entre sus miembros un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección del centro y «sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías».

Las secciones sindicales comunicarán a la dirección del hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación del portavoz que se acordase. Asimismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección de cada centro de trabajo facilitará a cada sección sindical la disposición de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una sección sindical, la Empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la detención en el recibo de salarios. A tal efecto, los interesados habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los delegados que puedan designarse o estén designados, tendrán el mismo régimen que los vocales del Comité, exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las horas sindicales.

Esta regulación de carácter transitorio está supeditada a la misma vigencia del convenio y a la aparición de normas de carácter general.

Artículo 30. *Comisión para asuntos laborales.*

Se crea una Comisión cuya finalidad exclusivamente será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la Empresa.

Centrará su actuación en el estudio en profundidad de aquellas cuestiones que se susciten buscando la superación de dificultades concretas, en el terreno de las relaciones humanas y conocimiento recíproco de aquellas aspiraciones cuyo logro responde a un interés común.

Esta Comisión, se compondrá de un máximo de cuatro representantes de cada una de las partes, sin perjuicio de que se puedan designar grupos de trabajo más reducidos, para alcanzar una mayor operatividad, y se reunirá trimestralmente para considerar aquellos asuntos sobre los que previamente se hayan facilitado un estudio por escrito y con la suficiente antelación y que a continuación se determinan:

- Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, con específica referencia a la determinación y cuantificación de su coste.
- Desarrollo de un sistema de promociones y ascensos, basado en criterios objetivos y unitarios.
- Toma de postura sobre una política de formación profesional en la Empresa, atendiendo a las necesidades concretas en cada centro.
- Homologación del trabajo del personal indirecto con vistas a su plasmación en un sistema de retribución de retribución incentivada.
- Programa de trabajo para la posible incorporación en el Convenio de Empresa, de la normativa contenida en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica.
- Señalamiento de directrices sobre la aplicación e interpretación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estudio de planes de pensiones, clasificación profesional y formación continua.

En lo que respecta a los restantes posibles temas de estudio, será necesario el previo acuerdo para que puedan ser objeto de análisis.

Los acuerdos que se alcancen y suscriban formalmente, en tanto que representen la voluntad acordada de la representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa, tendrá el mismo valor normativo que el resto de las cláusulas del presente Convenio Colectivo. Por el contrario, si las cuestiones planteadas por una parte no obedecen, a juicio de la otra, a un interés común, dentro del espíritu que anima la creación y

trabajo de esta Comisión, dichos planteamientos no generarán obligación alguna para una u otra parte de manera que cualquiera de ellas podrá decidir la no celebración de la reunión o su suspensión.

Funcionamiento: La expresada Comisión se reunirá obligatoriamente, dos veces al año, en los meses de junio y diciembre.

Expresamente podrán tener lugar otras dos reuniones como máximo, siempre y cuando fuera necesaria la resolución de algún tema antes de que se celebre una reunión de tipo ordinario.

El sistema retributivo de los Representantes Sociales en esta Comisión será, en cada año, el establecido para los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 31. *Maternidad.*

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarles graves trastornos en el desarrollo del embarazo, podrá solicitar de la Dirección que la Mutua Aseguradora de Accidentes Laborales efectúe un estudio sobre el tema, en el que, teniendo en cuenta no solo el puesto de trabajo, sino también el medio ambiente donde realice su actividad, determine las medidas que considere se deben tomar al respecto. El informe del citado estudio será vinculante para ambas partes.

Ambas partes expresamente manifiestan que en ningún momento se han llevado ni se llevarán a cabo actos y actuaciones que impliquen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Todo ello con independencia de los derechos reconocidos por la legislación vigentes en los casos de maternidad.

Artículo 32. *Ropa de trabajo.*

A todos aquellos trabajadores a los que usualmente se les venía suministrando ropa de trabajo, se les continuará facilitando en las mismas cuantías y calidades y según los modos y costumbres de cada centro.

Artículo 33. *Información al Comité de Empresa.*

Los Comités de Empresa en base y como concreción de las competencias que le confiere el artículo 64 y conexos del Estatuto de los Trabajadores, podrán recabar de la Dirección de su Centro, la siguiente documentación:

- Modelos de contratos particulares de la Empresa.
- Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.
- Periodos de vacaciones, con indicación del número de personas por secciones adscrito a cada uno.
- Relación mensual por secciones de las horas móviles realizadas, así como las de tal clase recuperadas en cada una de aquellas, durante igual periodo de tiempo.
- Porcentaje mensual y anual de absentismo en el Centro de Trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.

– Documentación sobre cronometraje en los términos previstos en el artículo del Convenio que regula la organización del trabajo y el sistema de incentivos del personal directo.

– La información en relación a la utilización por parte de la empresa de los servicios que prestan las Empresas de Trabajo Temporal, se ajustará en todo momento a lo previsto en la legislación específica.

En cualquier caso, la empresa intentará dar la información sin agotar los plazos previstos en dicha legislación, y si fuera posible la comunicación al Comité de Empresa se efectuará antes de que el contrato de «Puesta a disposición» sea efectivo.

Asimismo, la Dirección del Centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida al a la Tesorería Territorial para efectuar el pago de los Seguros Sociales.

Igualmente, la Dirección del Centro informará mensualmente de los programas de producción, ventas y evolución económica de la empresa, correspondientes a tal periodo de tiempo con indicación de las plantillas teóricamente necesarias para su realización.

Por otro lado, la Dirección, a la vez que notifica de la comisión de una falta grave o muy grave al presunto responsable de la misma, informará de tal hecho al Comité de Empresa, en acto aparte.

Por último en los casos de extinción de una relación laboral, la Dirección entregará al Comité de Empresa una copia del finiquito, siempre y cuando el trabajador afectado se manifieste expresamente en tal sentido.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional sobre toda la información a que se ha hecho referencia anteriormente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 34. *Promociones.*

En caso de producirse alguna vacante en algún puesto administrativo o técnicos de taller, la misma podrá ocuparse por personal de plantilla, siempre y cuando acredite, a juicio de la Dirección, tras oír al Comité de Empresa, que posee los conocimientos suficientes para desempeñar las funciones asignadas al puesto que se desea cubrir. A tal fin, la Dirección, cuando se produzca la circunstancia, expondrá en los tablones de anuncios las características y funciones del puesto, así como los conocimientos y requisitos que se necesitan para poder ser designado.

Al objeto de poder saber en todo momento las posibilidades de promoción fijadas en el párrafo anterior, se constituirá, en todos los centros de trabajo, un registro en el que, a través de las aportaciones personales y voluntarias de los propios trabajadores, se archivarán las titulaciones profesionales que los mismos posean.

MOTIVO	DURACION	INICIACION	PERCEPCIONES						OBSERVACIONES	
			R.C.	ANT	PLUS	PP	EXTR	VAC		
Representación trabajadores	A l 65 Estatuto Trabajadores		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación	
Lactancia de un hijo menor de nueve meses	Una hora diaria fraccionada en dos partes o reducción jornada de media hora	día alta médica por maternidad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	Comprende todo tipo de lactancia
Guarda legal de un menor de seis Años o disminuido	Reducción de la jornada de 1/3 a 1/2		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Declaración jurada de la guarda	
Consulta médica especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia	
Consulta médica general de la S.S. o médico particular general o especialista	Tiempo necesario hasta 16 horas al año.		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de asistencia	
I.T. motivada por enfermedad común o accidente natural	Tres primeros días de baja		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Parte oficial	
Exámenes para obtención título profesional o académico	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado presentación	Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		La donación deberá efectuarse en el centro de trabajo
Restantes permisos	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	El procedente en cada caso	
Fallecimiento cónyuge e hijos de trabajador (no políticos)	Un día más de los establecidos anteriormente.		SI	SI	SI	SI	SI	SI		

OBSERVACION GENERAL.- Los permisos anteriormente fijados se considerarán como máximos y por lo tanto, deberán ser agotados en su totalidad, solo en aquellos casos en los que fuese realmente imprescindible.

Artículo 36. *Fallecimientos.*

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador de la empresa, ésta abonará nueve mil quince euros a su viudo/a y, en su defecto, a sus restantes herederos legales en partes iguales, salvo que el fallecido haya designado específicamente a otro u otras personas para percibir dicha cantidad.

La empresa se reserva la facultad de suscribir en su momento una póliza de seguros que garantice el abono reseñado.

Artículo 37. *Promotoras.*

Se acuerda incluir dentro de la clasificación profesional del personal de la empresa la categoría de Promotor-Demostrador de Ventas, con una retribución anual, por todos los conceptos de 14 pagas de 547 euros, abonándose las mismas en proporción al tiempo realmente trabajado. Dichos trabajadores desarrollarán su actividad en centros de trabajo no pertenecientes a Flex Equipos de Descanso S.A Unipersonal, pudiendo tener su contrato laboral cualquiera de las formas y duración de tiempo previstos en la Legislación vigente. En el caso de que alguno de estos trabajadores pasara a desarrollar su actividad laboral en algún centro de la empresa, se le clasificará en aquella categoría profesional, incluida en el anexo I, que se corresponda con el trabajo que realice.

Artículo 38. *Compensación por gastos de utilización puntual de vehículo.*

Cuando a petición específica de la empresa, algún trabajador efectúe gestiones esporádicas fuera de su centro de trabajo y para ello utilice, con conocimiento de la Dirección del Centro, su propio vehículo, recibirá una compensación por gastos de utilización del coche por importe de 0,21 euros por kilómetro recorrido.

La fijación de dicha compensación tiene ese valor atendiendo a que esos kilómetros se efectúan normalmente dentro del casco de la ciudad, por lo que el consumo de carburantes es muy superior al que se tendría en el caso de utilización de carretera.

La citada compensación no será de aplicación a la fuerza de ventas, ni al personal directivo, quienes tienen concertadas con la empresas otras condiciones como compensación de dicho gasto.

ANEXO I

2003

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
<i>Personal Obrero</i>			
Oficial 1. ^a	13,33	15,35	28,68
Oficial 2. ^a	13,02	14,65	27,67
Oficial 3. ^a	12,81	13,89	26,70
Especialista	12,73	13,01	25,75
Mozo especialista	12,73	13,01	25,75
Peón	12,53	12,31	24,83
<i>Personal Subalterno</i>			
Almacenero	386,93	425,95	812,88
Chófer Turismo	395,97	454,88	850,84
Chófer Camión	400,01	460,36	860,37
Vigilante	376,41	427,87	804,28
Ordenanza	374,95	475,15	850,10
Portero	374,95	429,28	804,23
Conserje	390,94	439,01	829,94
Telefonista	374,95	429,34	804,29
Responsable Vendedor/a Tien- da	386,68	395,05	781,73
Promotora			547,00
<i>Personal Administrativo</i>			
Jefe de 1	494,25	567,98	1.062,24
Jefe de 2. ^a	450,35	524,33	974,68
Oficial 1. ^a y Viajante	425,36	478,15	903,51
Oficial 2. ^a	408,28	440,99	849,28
Auxiliar Administrativo	387,67	428,93	816,61
<i>Técnicos de Oficina</i>			
Delineante Proyectista y Dibujante	455,75	529,50	985,25

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Delineante 1. ^a práctica y Fotógrafo	425,36	478,15	903,51
Delineante de 2. ^a	409,45	442,24	851,69
Auxiliar de Organización	387,70	428,95	816,65
<i>Personal de Org. del Trabajo</i>			
Jefe de Organización de 1. ^a	455,73	539,77	995,50
Jefe de Organización de 2. ^a	450,35	524,34	974,69
Técnico de Organización de 1. ^a ..	425,36	478,15	903,51
Técnico de Organización de 2. ^a ..	408,28	440,99	849,28
Auxiliar de Organización	387,70	428,95	816,65
<i>Técnicos de Taller</i>			
Jefe de Taller	466,97	658,26	1.125,24
Maestro de Taller	430,06	560,57	990,63
Maestro de Taller 2. ^a	425,17	555,20	980,37
Contramaestre	430,08	560,31	990,40
Encargado	405,75	503,41	909,16
Capataz	386,74	492,63	879,37
<i>Personal Técnico Titulado</i>			
Ingenieros, Arquitectos y Titulados	538,35	741,79	1.280,14
Peritos y Aparejadores	518,09	696,85	1.214,94
Peritos y Aparejadores (1)	525,14	714,45	1.239,58
A.T.S.	517,24	526,19	1.043,44
Maestros Industriales	443,28	515,98	959,25
Graduados Sociales	467,00	594,33	1.061,33
Practicantes	417,16	418,98	836,14

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

ANEXO II

Convenio SALSE clave OIT Escala de euros en función del rendimiento hora

Fábrica	Clave	Escala	OF 1	OF 2	OF 3	ESPT.	PEÓN
1410	OIT	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1410	OIT	101	0,06	0,06	0,06	0,05	0,05
1410	OIT	102	0,13	0,12	0,12	0,12	0,11
1410	OIT	103	0,19	0,18	0,17	0,17	0,16
1410	OIT	104	0,24	0,23	0,23	0,22	0,22
1410	OIT	105	0,30	0,29	0,28	0,27	0,27
1410	OIT	106	0,36	0,36	0,35	0,34	0,33
1410	OIT	107	0,41	0,41	0,40	0,39	0,37
1410	OIT	108	0,48	0,47	0,45	0,44	0,43
1410	OIT	109	0,55	0,53	0,51	0,49	0,48
1410	OIT	110	0,61	0,59	0,57	0,56	0,54
1410	OIT	111	0,67	0,65	0,63	0,61	0,59
1410	OIT	112	0,72	0,70	0,68	0,66	0,65
1410	OIT	113	0,79	0,76	0,75	0,71	0,70
1410	OIT	114	0,85	0,82	0,81	0,78	0,75
1410	OIT	115	0,90	0,88	0,85	0,83	0,81
1410	OIT	116	0,98	0,95	0,91	0,89	0,86
1410	OIT	117	1,03	1,00	0,97	0,95	0,91
1410	OIT	118	1,20	1,17	1,13	1,10	1,06
1410	OIT	119	1,21	1,18	1,14	1,11	1,07
1410	OIT	120	1,23	1,19	1,16	1,12	1,08
1410	OIT	121	1,24	1,21	1,17	1,13	1,09
1410	OIT	122	1,26	1,22	1,18	1,14	1,11
1410	OIT	123	1,27	1,23	1,20	1,17	1,11
1410	OIT	124	1,28	1,24	1,21	1,18	1,13
1410	OIT	125	1,29	1,26	1,22	1,19	1,14
1410	OIT	126	1,31	1,27	1,23	1,20	1,16
1410	OIT	127	1,32	1,28	1,24	1,21	1,18
1410	OIT	128	1,33	1,30	1,26	1,23	1,19

Fábrica	Clave	Escala	OF 1	OF 2	OF 3	ESPT.	PEÓN
1410	OIT	129	1,34	1,31	1,27	1,23	1,20
1410	OIT	130	1,37	1,32	1,28	1,25	1,21
1410	OIT	131	1,40	1,35	1,31	1,28	1,24
1410	OIT	132	1,43	1,39	1,35	1,31	1,27
1410	OIT	133	1,46	1,52	1,38	1,34	1,29
1410	OIT	134	1,49	1,45	1,41	1,37	1,32
1410	OIT	135	1,52	1,48	1,44	1,40	1,35
1410	OIT	136	1,56	1,51	1,47	1,43	1,39
1410	OIT	137	1,60	1,54	1,50	1,46	1,41
1410	OIT	138	1,63	1,58	1,52	1,48	1,44
1410	OIT	139	1,66	1,61	1,56	1,51	1,47
1410	OIT	140	1,69	1,64	1,60	1,54	1,50

ANEXO III

Convenio SALSE clave 01 escala de euros en función del rendimiento hora

Fábrica	Clave	Escala	OF 1	OF 2	OF 3	ESPT.	PEÓN
1410	01	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1410	01	101	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05
1410	01	102	0,13	0,12	0,12	0,11	0,11
1410	01	103	0,18	0,17	0,17	0,16	0,16
1410	01	104	0,24	0,23	0,22	0,22	0,21
1410	01	105	0,29	0,29	0,28	0,27	0,26
1410	01	106	0,36	0,35	0,34	0,33	0,32
1410	01	107	0,42	0,40	0,39	0,38	0,37
1410	01	108	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1410	01	109	0,54	0,53	0,50	0,49	0,47
1410	01	110	0,60	0,58	0,56	0,55	0,53
1410	01	111	0,65	0,63	0,62	0,60	0,58
1410	01	112	0,71	0,69	0,67	0,65	0,63
1410	01	113	0,78	0,75	0,72	0,71	0,68
1410	01	114	0,84	0,81	0,79	0,77	0,74
1410	01	115	0,89	0,86	0,84	0,82	0,79
1410	01	116	0,96	0,92	0,89	0,87	0,84
1410	01	117	1,02	0,99	0,96	0,92	0,89
1410	01	118	1,10	1,07	1,04	1,02	0,98
1410	01	119	1,12	1,08	1,05	1,02	0,99
1410	01	120	1,12	1,10	1,06	1,03	1,01
1410	01	121	1,14	1,11	1,07	1,04	1,01
1410	01	122	1,16	1,12	1,08	1,06	1,03
1410	01	123	1,17	1,13	1,09	1,07	1,03
1410	01	124	1,18	1,14	1,11	1,08	1,04
1410	01	125	1,19	1,16	1,12	1,09	1,06
1410	01	126	1,21	1,17	1,13	1,10	1,06
1410	01	127	1,22	1,18	1,14	1,11	1,08
1410	01	128	1,23	1,20	1,16	1,13	1,09
1410	01	129	1,25	1,21	1,17	1,13	1,10
1410	01	130	1,26	1,22	1,18	1,16	1,11
1410	01	131	1,28	1,25	1,21	1,18	1,13
1410	01	132	1,32	1,28	1,24	1,21	1,17
1410	01	133	1,34	1,31	1,27	1,23	1,20
1410	01	134	1,38	1,33	1,29	1,26	1,22
1410	01	135	1,41	1,37	1,32	1,28	1,25
1410	01	136	1,44	1,40	1,35	1,31	1,27
1410	01	137	1,46	1,43	1,38	1,34	1,30
1410	01	138	1,50	1,46	1,41	1,38	1,33
1410	01	139	1,52	1,48	1,44	1,40	1,35
1410	01	140	1,55	1,51	1,47	1,43	1,39

Código n.º 1. Trabajos productivos sin cronometrar.

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

Convenio SALSE clave 02 escala de euros en función del rendimiento hora

Fábrica	Clave	Escala	OF 1	OF 2	OF 3	ESPT.	PEÓN
1410	02	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1410	02	101	0,05	0,05	0,05	0,05	0,04
1410	02	102	0,11	0,11	0,09	0,09	0,09
1410	02	103	0,16	0,16	0,15	0,14	0,14
1410	02	104	0,21	0,21	0,20	0,19	0,19
1410	02	105	0,26	0,25	0,25	0,24	0,23
1410	02	106	0,32	0,30	0,29	0,29	0,28
1410	02	107	0,37	0,36	0,35	0,34	0,33
1410	02	108	0,42	0,41	0,40	0,39	0,37
1410	02	109	0,47	0,46	0,45	0,43	0,42
1410	02	110	0,53	0,51	0,49	0,48	0,47
1410	02	111	0,58	0,56	0,55	0,53	0,51
1410	02	112	0,64	0,62	0,60	0,58	0,57
1410	02	113	0,68	0,66	0,64	0,63	0,61
1410	02	114	0,74	0,71	0,69	0,67	0,65
1410	02	115	0,79	0,77	0,75	0,72	0,70
1410	02	116	0,84	0,82	0,80	0,77	0,75
1410	02	117	0,90	0,87	0,84	0,82	0,80
1410	02	118	0,98	0,95	0,92	0,89	0,87
1410	02	119	0,99	0,96	0,93	0,90	0,88
1410	02	120	1,00	0,97	0,95	0,91	0,88
1410	02	121	1,01	0,99	0,96	0,92	0,89
1410	02	122	1,02	0,99	0,97	0,93	0,90
1410	02	123	1,03	1,00	0,98	0,95	0,91
1410	02	124	1,04	1,01	0,99	0,96	0,92
1410	02	125	1,05	1,03	1,00	0,97	0,93
1410	02	126	1,06	1,04	1,01	0,98	0,95
1410	02	127	1,08	1,04	1,02	0,99	0,96
1410	02	128	1,09	1,06	1,03	1,00	0,97
1410	02	129	1,10	1,07	1,04	1,01	0,98
1410	02	130	1,11	1,08	1,05	1,02	0,99
1410	02	131	1,13	1,10	1,07	1,04	1,01
1410	02	132	1,17	1,13	1,10	1,07	1,04
1410	02	133	1,19	1,16	1,12	1,09	1,06
1410	02	134	1,22	1,19	1,16	1,11	1,08
1410	02	135	1,25	1,21	1,18	1,13	1,10
1410	02	136	1,27	1,23	1,20	1,17	1,13
1410	02	137	1,29	1,26	1,23	1,19	1,16
1410	02	138	1,32	1,29	1,25	1,21	1,18
1410	02	139	1,35	1,31	1,27	1,24	1,21
1410	02	140	1,38	1,33	1,30	1,26	1,22

Código n.º 2. Trabajos no productivos cualificados.

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

Convenio SALSE clave 03 escala de euros en función del rendimiento hora

Fábrica	Clave	Escala	OF 1	OF 2	OF 3	ESPT.	PEÓN
1410	03	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1410	03	101	0,05	0,05	0,05	0,04	0,04
1410	03	102	0,11	0,09	0,09	0,09	0,09
1410	03	103	0,16	0,15	0,15	0,14	0,14
1410	03	104	0,20	0,20	0,19	0,19	0,18
1410	03	105	0,25	0,24	0,23	0,23	0,38
1410	03	106	0,28	0,29	0,28	0,27	0,27
1410	03	107	0,36	0,34	0,34	0,33	0,32
1410	03	108	0,41	0,39	0,38	0,37	0,36
1410	03	109	0,45	0,44	0,43	0,41	0,40
1410	03	110	0,50	0,49	0,47	0,46	0,44
1410	03	111	0,56	0,54	0,53	0,50	0,49
1410	03	112	0,61	0,59	0,57	0,56	0,54

Fábrica	Clave	Escala	OF 1	OF 2	OF 3	ESPT.	PEÓN
1410	03	113	0,65	0,63	0,62	0,60	0,59
1410	03	114	0,70	0,68	0,67	0,64	0,63
1410	03	115	0,76	0,74	0,71	0,69	0,67
1410	03	116	0,81	0,79	0,76	0,74	0,71
1410	03	117	0,86	0,83	0,81	0,78	0,76
1410	03	118	0,93	0,91	0,88	0,86	0,83
1410	03	119	0,95	0,92	0,89	0,86	0,84
1410	03	120	0,96	0,92	0,90	0,87	0,85
1410	03	121	0,97	0,95	0,90	0,88	0,86
1410	03	122	0,98	0,95	0,92	0,89	0,87
1410	03	123	0,99	0,96	0,92	0,90	0,87
1410	03	124	1,00	0,97	0,95	0,91	0,89
1410	03	125	1,01	0,98	0,96	0,92	0,89
1410	03	126	1,02	0,99	0,96	0,93	0,90
1410	03	127	1,03	1,00	0,98	0,95	0,91
1410	03	128	1,04	1,02	0,98	0,96	0,92
1410	03	129	1,05	1,02	1,00	0,97	0,93
1410	03	130	1,06	1,03	1,00	0,97	0,95
1410	03	131	1,08	1,06	1,03	1,00	0,97
1410	03	132	1,11	1,08	1,05	1,02	0,99
1410	03	133	1,13	1,11	1,07	1,04	1,01
1410	03	134	1,17	1,13	1,10	1,07	1,04
1410	03	135	1,19	1,16	1,12	1,09	1,06
1410	03	136	1,22	1,19	1,14	1,11	1,08
1410	03	137	1,24	1,21	1,18	1,13	1,10
1410	03	138	1,26	1,23	1,20	1,16	1,13
1410	03	139	1,29	1,25	1,22	1,19	1,16
1410	03	140	1,32	1,28	1,24	1,21	1,17

Código n.º 3. Trabajos no productivos cualificados.

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

Convenio SALSE clave 04 escala de euros en función del rendimiento hora

Fábrica	Clave	Escala	OF 1	OF 2	OF 3	ESPT.	PEÓN
1410	04	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1410	04	101	0,05	0,04	0,04	0,04	0,03
1410	04	102	0,09	0,09	0,08	0,08	0,08
1410	04	103	0,14	0,14	0,13	0,13	0,13
1410	04	104	0,18	0,18	0,18	0,17	0,17
1410	04	105	0,23	0,22	0,22	0,21	0,20
1410	04	106	0,27	0,26	0,26	0,25	0,24
1410	04	107	0,33	0,32	0,30	0,29	0,28
1410	04	108	0,37	0,36	0,35	0,34	0,33
1410	04	109	0,42	0,40	0,39	0,38	0,37
1410	04	110	0,46	0,45	0,44	0,42	0,41
1410	04	111	0,50	0,49	0,47	0,46	0,45
1410	04	112	0,56	0,54	0,53	0,50	0,49
1410	04	113	0,60	0,58	0,57	0,55	0,54
1410	04	114	0,64	0,63	0,61	0,59	0,58
1410	04	115	0,69	0,67	0,65	0,63	0,61
1410	04	116	0,74	0,71	0,69	0,67	0,65
1410	04	117	0,79	0,76	0,74	0,71	0,69
1410	04	118	0,85	0,83	0,81	0,78	0,76
1410	04	119	0,86	0,84	0,81	0,79	0,77
1410	04	120	0,87	0,85	0,82	0,80	0,78
1410	04	121	0,88	0,86	0,83	0,81	0,79
1410	04	122	0,89	0,86	0,82	0,82	0,80
1410	04	123	0,90	0,88	0,85	0,83	0,80
1410	04	124	0,91	0,88	0,86	0,84	0,81
1410	04	125	0,92	0,89	0,87	0,85	0,82

Fábrica	Clave	Escala	OF 1	OF 2	OF 3	ESPT.	PEÓN
1410	04	126	0,93	0,90	0,88	0,85	0,83
1410	04	127	0,93	0,91	0,89	0,86	0,84
1410	04	128	0,96	0,92	0,89	0,87	0,85
1410	04	129	0,96	0,93	0,90	0,88	0,85
1410	04	130	0,98	0,95	0,91	0,89	0,86
1410	04	131	0,99	0,97	0,93	0,91	0,88
1410	04	132	1,02	0,99	0,96	0,93	0,90
1410	04	133	1,04	1,02	0,98	0,96	0,92
1410	04	134	1,06	1,04	1,01	0,98	0,95
1410	04	135	1,09	1,06	1,03	1,00	0,97
1410	04	136	1,11	1,08	1,05	1,02	0,99
1410	04	137	1,13	1,10	1,07	1,04	1,01
1410	04	138	1,16	1,12	1,09	1,06	1,03
1410	04	139	1,18	1,14	1,11	1,08	1,05
1410	04	140	1,21	1,17	1,13	1,10	1,07

Código n.º 4. Trabajos no productivos cualificados.

- A Paro por falta de fluido.
- B Paro por falta de preparación.
- C Paro por esperas de preparación.
- D Consulta de médico o A.T.S. de fábrica.

ANEXO N.º 4

Garantía de incentivos fijos mínimos mensuales para indirectos

Categoría «A»: Auxiliar administrativo, Peón y Telefonista. Incentivo mensual mínimo: 147,05 euros.

Categoría «B»: Especialista, Almacenero y Oficial 3.ª Incentivo mensual mínimo: 156 euros.

Categoría «C»: Oficial 1.ª y 2 Administrativo, Oficial 1 y 2 de taller y chofer. Incentivo mensual mínimo: 160,68 euros.

16465 RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2003, de la Secretaría General de Asuntos Sociales, por la que se publican las subvenciones y ayudas concedidas durante el segundo trimestre del año 2003, acogidas a la Orden de 13 de marzo de 1998 y Orden TAS/236/2003, de 4 de febrero.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se publican, como anexo a la presente Resolución, las subvenciones y ayudas concedidas, durante el periodo abril-junio del año 2003, por esta Secretaría General a los migrantes, sus familias e Instituciones que trabajan a favor de este colectivo, con arreglo a las bases reguladoras contenidas en las Órdenes de 13 de marzo de 1998 y TAS/236/2003, de 4 de febrero.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 21 de julio de 2003.—La Secretaria general, Lucía Figar de Lacalle.

ANEXO I

Subvenciones concedidas

SECCIÓN 19. SERVICIO 04. PROGRAMA 313H (ORDEN TAS/236/2003)
(SEGUNDO TRIMESTRE 2003)

Instituciones/Perceptores	Cuantía asignada Euros
<i>Ayudas para facilitar la integración laboral de los retornados. (P.4)</i>	
ADA VIOLETA LODEIRO QUIROGA	4.200
ANA MARIA VALLS JUSCAFRESSA	4.200
ANGELES MUIÑO FRAGA	4.000
ANTONIA ARGELIA VIERA LEIVA	3.000