

Día 6 de diciembre de 2000.

Combinación ganadora: 18, 35, 21, 13, 10, 31.

Número complementario: 40.

Número del reintegro: 4.

Día 8 de diciembre de 2000.

Combinación ganadora: 27, 32, 14, 22, 24, 41.

Número complementario: 34.

Número del reintegro: 6.

Los próximos sorteos que tendrán carácter público, se celebrarán los días 18, 19, 20 y 22 de diciembre de 2000, a las veintiuna treinta horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137 de esta capital.

Madrid, 11 de diciembre de 2000.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

22700 *RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2000, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro del sorteo de «El Gordo de la Primitiva», celebrado el día 10 de diciembre de 2000 y se anuncia la fecha de celebración del próximo sorteo.*

En el sorteo de «El Gordo de la Primitiva», celebrado el día 10 de diciembre de 2000, se han obtenido los siguientes resultados:

Combinación ganadora: 30, 10, 37, 17, 4, 35.

Número complemento: 2.

Número del reintegro: 4.

El próximo sorteo que tendrá carácter público, se celebrará el día 17 de diciembre de 2000, a las doce horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137 de esta capital.

Madrid, 11 de diciembre de 2000.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22701 *RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005892), que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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, 21 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «THYSSEN BOETTICHER, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito personal.*

1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», adscrita a sus centros de trabajo de Madrid y de Valencia.

1.2 Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerarán excluidas de este en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en este se establezca solo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.

1.3 Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a la Comunidad Autónoma de Madrid y a la provincia de Valencia.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el día 31 de diciembre de 2002, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que, por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

Artículo 4. *Individualidad y unidad del Convenio.*

4.1 Los derechos y condiciones económicas reconocidas en el presente Convenio constituyen una mejora en relación con lo previsto en la legislación laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en esta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.2 Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.3 A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un período anual; por lo que en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto las normas del anterior Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y horas extraordinarias

Artículo 5. *Jornada.*

5.1 Se pacta expresamente para los años 2000, 2001 y 2002 una jornada anual de 1.767, 1.761 y 1.755 horas efectivas de trabajo, según los calendarios anuales compensados y pactados que se reflejan en el anexo correspondiente.

Artículo 6. *Calendario laboral.*

6.1 Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores/as de cada centro, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, donde

se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.

6.2 Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.

6.3 En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

Artículo 7. *Vacaciones anuales.*

7.1 El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato siguiente al que se devenguen. Los que cesen o ingresen dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

7.2 La retribución correspondiente a vacaciones se abonará, respectivamente, al personal operario, incrementada con el promedio de primas percibidas durante los cinco meses anteriores a aquel en que se disfruten, excepto para el personal de Montaje, cuyo promedio será el correspondiente al período comprendido en los doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se disfruten las vacaciones.

7.3 El disfrute de las vacaciones para el personal adscrito a las fábricas de Madrid y Valencia tendrá lugar en el mes de agosto. No obstante, la Dirección de empresa, antes del 30 de abril y de acuerdo con el Comité, indicará las personas que por circunstancias especiales no pudieran disfrutar de vacaciones en dicho mes; en cuyo caso, las disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre. Cuando estas circunstancias especiales que impidan para un número determinado de trabajadores disfrutar de sus vacaciones en el mes de agosto, surjan con posterioridad al 30 de abril, la Dirección establecerá con el Comité su posible necesidad y la posible indemnización que, en su caso, pudieran proceder atendiendo a los perjuicios causados.

7.4 Respecto al personal de las delegaciones de Madrid y Valencia, igualmente antes del 30 de abril se publicarán los turnos de vacaciones, que serán distribuidos entre los meses de julio y agosto, siempre que se garantice adecuadamente el servicio de esos meses, atendiendo preferentemente a las solicitudes de los trabajadores y manteniendo el criterio de rotación que hasta la fecha viene aplicándose.

7.5 Asimismo, se publicarán con antelación suficiente a disfrutar las vacaciones, los posibles cambios del personal, que tengan que trabajar los sábados y jornadas largas.

7.6 No obstante, el período de disfrute de las vacaciones para el personal técnico de mantenimiento de Madrid, será un período de 15 de julio al 15 de agosto y de 16 de agosto al 15 de septiembre, ajustándose el inicio a la fecha más cercana de aquellos. Los períodos se iniciarán en lunes o jueves. Los trabajadores afectados percibirán una gratificación anual de 10.300 pesetas, abonadas en el mes en que se disfrute.

7.7 Los trabajadores que realicen los períodos de vacaciones, del punto 7.6 harán un refuerzo de cinco días de jornada larga, percibiendo en compensación dos días libres de jornada corta.

7.8 En caso de que a otros colectivos de trabajadores de post-venta (administrativos, R.C.P y montaje), se les modifique lo estipulado en el punto 7.4 y el disfrute de vacaciones sea antes del 1 de julio y después del 31 de agosto, percibirán una gratificación de 10.300 pesetas, por cada quincena disfrutada fuera de este período. En caso de disfrutarse distintos días, la compensación será de forma proporcional.

7.9 Conjuntamente con el calendario laboral, se definirán los grupos de trabajadores que tienen que disfrutar las vacaciones en cada uno de los períodos descritos, abriendo un período hasta el 15 de abril de cada año, para atender aquellos posibles cambios de grupo, bien por intercambio entre personas de distinto grupo o bien por petición individual de algún trabajador.

7.10 Los posibles cambios que pudieran surgir con posterioridad al 30 de abril se pactarán individualmente con el Comité de Empresa, fijando, en su caso, la posible indemnización que pudiera proceder en función de los perjuicios que por esta circunstancia se pudiera causar a los trabajadores afectados.

7.11 El trabajador que desee disfrutar vacaciones fuera del período oficial podrá hacerlo previa autorización de la Dirección, siempre y cuando no exceda de nueve días naturales (en caso de disfrutar días sueltos no podrán ser más de siete días y, en este caso, se computarán nueve días

disfrutados). Para poder disfrutar estos días, se tendrá que solicitar a la Dirección con un mínimo de quince días.

7.12 En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.

Artículo 8. *Vacaciones, jornada de verano y puentes (Valencia).*

8.1 Las vacaciones las disfrutarán dos grupos del 16 de julio al 15 de agosto y otros dos grupos, del 16 de agosto al 15 de septiembre, con el sentido de rotación que hasta la fecha vienen realizando.

8.2 Cada uno de los grupos en el período comprendido entre el 16 de julio y el 15 de septiembre, trabajará una quincena con jornada de lunes a viernes con el horario siguiente:

De ocho a quince horas y de dieciséis a diecinueve horas, según los calendarios que se adjuntan en el anexo correspondiente y, en años sucesivos, con el sentido de rotación del punto 1.º

Cada uno de los operarios de los grupos percibirá la cantidad de 28.054 pesetas por año, en concepto de jornada especial de verano.

8.3 Como consecuencia de esta jornada especial de verano y con el fin de poder cumplir los horarios aproximados que hasta la fecha se vienen realizando, a cada operario le sobran catorce horas de la jornada anual, los cuales disfrutará dentro de la jornada corta a razón de dos días pagados.

Estos días tendrán su disfrute en los meses laborables más largos (febrero, mayo, junio, noviembre, etc.), previa notificación al encargado que corresponda con una antelación mínima de siete días, no podrán disfrutar más de dos operarios en la misma fecha.

Con el fin de dar servicio adecuado en los puentes, según calendarios adjuntos y otros sucesivos, y poder disfrutar como fiesta dos grupos, se acuerda lo siguiente:

El grupo que, según calendario coincida el puente con el mes de guardia, esta hará la jornada de guardia normal y, según calendarios que se adjuntan, a este grupo se la reforzará con el segundo grupo, cuyo horario será de ocho a quince horas y de dieciséis a diecinueve horas, a cada uno de los afectados de este segundo grupo, se le abonarán tres horas extraordinarias por día, según categoría profesional.

Este acuerdo tendrá una validez de cuatro años, al final de los cuales, se deberá reunir la Dirección de la empresa y el Comité, para analizar la viabilidad y modificar su contenido o darle continuidad.

No obstante, al contenido del apartado anterior, si durante su vigencia surgieran algún tipo de problemas, a petición de cualquiera de las partes, éstas deberán reunirse en un plazo máximo de cinco días.

Artículo 9. *Permisos retribuidos.*

El personal de «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se indican:

9.1 Por matrimonio:

- a) Del trabajador/a, dieciocho días naturales.
- b) De padres, hermanos o hijos, el día de la boda.

9.2 Por divorcio del trabajador/a: Dos días hábiles.

9.3 Por fallecimiento:

- a) De cónyuge, padre, madre o hijos, cuatro días naturales.
- b) De hermanos, dos días naturales.
- c) De abuelos y nietos, un día natural.
- d) De padres, hermanos o hijos políticos, dos días naturales.

9.4 Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento:

- a) De cónyuge o hijos, tres días naturales.
- b) De padres, hermanos o afines hasta segundo grado, un día natural.

9.5 Por intervención quirúrgica sin internamiento de cónyuge o hijos, o visitas a urgencias: Un día natural.

9.6 Por paternidad natural o adoptiva: Tres días naturales, de los que, al menos, dos serán hábiles.

9.7 Por traslado de domicilio: Un día natural.

9.8 Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, y/o judicial, mediante presentación del oportuno boletín de citación, salvo que pueda resarcirse de la pérdida de retribución y siempre que no resultase judicialmente culpable: El tiempo indispensable.

9.9 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido: El tiempo indispensable.

9.10 Por asistencia a consulta médica de la SS, debidamente justificada: El tiempo indispensable.

9.11 En caso de fallecimiento de un compañero, o de sus padres, cónyuge o hijos: Podrá asistir al sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas (que deberán ser las más allegadas, que contarán con permiso retribuido por esta circunstancia).

9.12 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal derivado del desempeño de un cargo público y electo: El tiempo indispensable.

9.13 De lactancia:

Una hora de permiso retribuido al comienzo o finalización de la jornada, durante los primeros diez meses desde el nacimiento.

Tendrán la consideración de consulta médica de especialista, la asistencia a sesiones de preparación y ayuda al parto.

9.14 De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado o del Comité de Empresa, pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos para cada supuesto o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Dirección Social podrá autorizar la ampliación de dichos períodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

Artículo 10. *Permisos sin retribuir.*

El trabajador/a, con hijos menores de nueve años, familiares enfermos hasta segundo grado de consanguinidad, o que cursen estudios académicos, podrán obtener una reducción de su jornada laboral diaria o semanal, de hasta un máximo del 50 por 100, con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida.

Artículo 11. *Excedencias.*

Para atender al cuidado de cada hijo/a los trabajadores/as, con al menos tres años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un período de excedencia que no será superior a tres años y que comenzará a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos/as dan derecho a un nuevo período de excedencia de tres años que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En el supuesto de que trabajen el padre y la madre, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Igualmente en los supuestos de hijos/as o familiares a cargo hasta segundo grado de consanguinidad, que se encuentren incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica, se podrá obtener una excedencia por un período no superior a tres años. En ambos supuestos y durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, ésta tendrá la consideración de excedencia forzosa a todos los efectos.

En los supuestos de excedencia forzosa, se garantizará durante todo el tiempo que dure esta, la reserva del puesto de trabajo, puesto que sólo podrá ser cubierto de forma interina mediante contratación externa o suplencia interna. Asimismo, dicho período será computado a efectos de antigüedad.

En los supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador/a excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

La petición de excedencia, sea voluntaria o forzosa, será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

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

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

Se concederá la excedencia forzosa a los trabajadores/as designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo o para el ejercicio de funciones sindicales representativas, que así lo soliciten. La reincorporación, en este caso, se notificará en el plazo de un mes a partir de la cesación en el cargo o función.

De concurrir circunstancias excepcionales que hagan necesario el acortar los plazos de preaviso anteriormente señalados, la Comisión Paritaria entenderá de dichas circunstancias y decidirá si procede, la variación de los mismos.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso, serán de prestación obligatoria.

2. La determinación del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias se efectuará en cada caso por la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia, que estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros de la Dirección y que tendrá como función, además de la anteriormente reseñada, el análisis de las horas extraordinarias realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formalización de propuestas para su reducción o supresión. Esta Comisión se reunirá mensualmente, debiendo ser fijos, al menos, un miembro del Comité y uno de los Vocales que actúe en nombre de la Dirección.

3. El derecho a compensación específica por realización de horas extraordinarias será incompatible con la percepción de pluses de mando, disponibilidad, complementos de puesto y mayor dedicación o, en general, con cualesquiera otros complementos salariales o extrasalariales que se perciban en razón a una no sujeción específica a un horario rígido preestablecido, o a la imposibilidad de constreñir a este la realización de un trabajo o función.

4. Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen necesarias realizar dentro de los límites legales, se compensarán en metálico, salvo que por acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador se pactara su disfrute en descanso. Asimismo, toda hora extraordinaria que supere los límites legales se compensará únicamente con su disfrute en descanso.

5. Toda hora extraordinaria deberá haber sido previamente autorizada por la Comisión de Seguimiento de las mismas en cada centro, sin que en ningún caso, pueda autorizarse ni consiguientemente compensarse con arreglo al presente régimen, fracciones de tiempo inferiores a media hora.

6. En caso de discrepancias por parte del trabajador acerca del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias, que en un momento dado debiera realizar y de su consiguiente obligatoriedad, se estará a lo que para este supuesto determine la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia.

7. Durante el tiempo de descanso compensatorio que pudiera proceder por realización de horas extraordinarias (de haberse acordado esta fórmula de compensación entre empresa y trabajador), se percibirá en concepto de prima el rendimiento medio obtenido en el mes inmediato anterior a aquel en que tuviera lugar el descanso, sin que proceda en dicho mes descuento alguno por esta circunstancia de la prima de asistencia y puntualidad.

8. Las puntas de trabajo que puedan surgir en un momento dado se intentarán abordar, dando carácter preferente a la contratación de personal eventual, de tal manera, que se recurra a la realización de horas extraordinarias después de haber analizado previamente dicha posibilidad y su conveniencia.

9. Trabajos especiales.—Aquellos trabajos especiales que puedan surgir de forma puntual y que por su propia naturaleza, aconsejen una fórmula de retribución diferente de la contemplada en Convenio, deberán ser planteados a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia de Horas Extraordinarias, con el fin de que ésta decida la solución a dar en cada caso, en función de las circunstancias.

10. Cuando por acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias fueran compensadas por descanso, éste se disfrutará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria, o dos horas, cuando se hubieran realizado en días no laborables.

11. Dado el especial carácter de sus funciones y del espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, el personal comprendido en las tablas 1, 2 y 5 del presente Convenio, queda excluido del régimen de compensación específica de realización de horas extraordinarias, al contemplar esta eventualidad, en la globalidad de sus emolumentos tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 13. *Sueldos y jornales (Madrid y Valencia).*

Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- Sueldo base + Plus Convenio + Complemento empresa.
- Primas e incentivos.

- c) Antigüedad.
d) Complemento personal (sustitución prima vehículo empresa).

Los valores resultantes para los indicados conceptos son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente Convenio se acompañan.

Recibo del salario.—El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos de los variables, siendo materia de negociación de las partes, su hipotética modificación.

En el recibo salarial, se liquidarán mensualmente (meses naturales) los conceptos de: Salario, antigüedad, Jefe de Equipo, prima de asistencia, locomoción, plus asistencia y complemento personal, mientras que los conceptos variables se liquidan a partir del día 16, hasta el día 15 del mes siguiente, siendo los más frecuentes: Primas, turnos, horas extras, peligrosidad, toxicidad, dietas, kilómetros, ayuda comida, gastos, etc.

Artículo 14. *Sueldo base.*

El sueldo base de cada trabajador será el que con tal carácter se refleje para cada categoría en las tablas salariales que el presente Convenio se acompañan para Madrid y Valencia, respectivamente.

En Madrid, esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad.

El cálculo del plus de Jefe de Equipo se efectuará sobre la suma de los conceptos sueldo base + antigüedad.

En Valencia, esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, pluses de toxicidad, penosidad, nocturnidad, peligrosidad y plus de Jefe de Equipo.

Artículo 15. *Primas Madrid.*

1.º M.O.D.:

a) La prima del personal de la fábrica de Madrid se abonará de acuerdo con los valores de las tablas que figuran en el anexo número I.

b) En cuanto a la prima del personal operario de mantenimiento, se ajustará a los valores de la prima del personal de la fábrica de Madrid (en condiciones normales, la prima de este colectivo oscilará entre el 113 y 133 de la tabla que figura en el anexo número I), respetándose a título personal, los valores que por circunstancias especiales se vinieran abonando por encima del 133.

c) La prima del personal operario de montaje se aplicará según la tabla de valores y rendimientos que figura en el anexo II.

2.º M.O.I.: Esta prima será de aplicación al personal de M.O.I. de la fábrica de Madrid y su importe se calculará con arreglo a la tabla que figura en el anexo III.

3.º Carencia de incentivo: Se aplicará de acuerdo con los valores que figuran en las tablas según anexo IV.

Artículo 16. *Primas Valencia.*

1.º M.O.D.:

a) La prima del personal de la fábrica de Valencia se abonará de acuerdo con los valores de la tabla que figura en el anexo número V.

b) Primas Personal de Montaje, se abonarán de acuerdo con la tabla que figura en el anexo número VI.

c) Primas Técnicas de Mantenimiento, se abonarán de acuerdo con las tablas que figuran en el anexo VII. A los técnicos se les dará mensualmente un documento anticipándoles: Prima, kilómetros y gastos.

2.º M.O.I.: Para el personal de M.O.I. de la fábrica, la prima a aplicar será la equivalente a 133 puntos de la tabla de M.O.D. (anexo V).

Artículo 17. *Antigüedad.*

El personal del centro de trabajo de Madrid afectado por el presente Convenio percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada quinquenio de servicio, equivalente al 5 por 100 del sueldo base correspondiente a la categoría en que esté clasificado con arreglo a las tablas que se adjuntan; comenzando a devengarse cada quinquenio el 1 de enero de cada año, para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo, y el 1 de enero del año siguiente, para quien haya ingresado durante el segundo semestre.

El personal adscrito al centro de trabajo de Valencia percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 4 por 100 del salario base, correspondientes a la categoría en que esté clasificado.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzará a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumpla cada cuatrienio.

Con independencia de ello, se abonará por cada quinquenio (Madrid) y cuatrienio (Valencia), la cantidad de 231 pesetas. No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias (Madrid).*

El personal adscrito al centro de trabajo de Madrid percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 30 de junio y 15 de diciembre para el personal de delegación y los días 15 de julio y 15 de diciembre para el personal de fábrica.

Estas pagas se calcularán para cada trabajador en función de los siguientes conceptos: Sueldo base + Plus Convenio + Complemento empresa + Antigüedad.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

Pagas extraordinarias (Valencia).

Las pagas extraordinarias 15 de marzo (cinco días), 30 de junio (treinta días) y 15 de diciembre (treinta días) se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos: Sueldo base + Plus Convenio + Complemento empresa + Antigüedad.

Cada paga extra será prorrateable proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe, excepto la de marzo, que será prorrateada al primer trimestre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

En ningún caso, se abonarán más de sesenta y cinco días anuales o la parte proporcional que corresponda, en concepto de pagas extraordinarias.

Artículo 19. *Complemento pagas extras-operarios.*

Madrid: Este concepto queda establecido en 20.557 pesetas por paga (junio y diciembre).

Valencia: Este concepto queda establecido en 8.979 pesetas por cada una de las pagas (junio y diciembre).

Artículo 20. *Gratificación sobre beneficios.*

Los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios cobrarán en el mes de febrero la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$C = \frac{6,3 \times B}{100 \times P}$$

Siendo:

C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

P = Plantilla total a nivel nacional de la empresa a 30 de septiembre.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la empresa en la fecha de cobro.

Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la empresa a lo largo del ejercicio económico, cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

En los años 2001 y 2002, el porcentaje a aplicar para el cálculo de la gratificación de beneficios, será del 6,5 por 100.

Artículo 21. *Pluses de turnicidad, nocturnidad, relevo y jornadas especiales.*

Madrid: Turnos:

1. El personal que estando trabajando a turno realice su jornada dentro del turno de tarde, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 1.241 pesetas.

2. El personal que realice su jornada durante el turno de noche, además del plus de nocturnidad, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 3.196 pesetas.

3. El personal que eventualmente pueda quedar adscrito a régimen de dos o tres turnos, percibirá además de los anteriores pluses de tarde y noche, cuando correspondan, un plus de relevo por cada jornada efectiva de trabajo en dicho régimen, la cantidad de 1.273 pesetas.

4. Todo el personal adscrito al régimen de turnos realizará una jornada diaria resultante de reducir en quince minutos la jornada.

5. Anualmente, de acuerdo con el Comité y con los trabajadores implicados, la empresa confeccionará la relación de trabajadores adscritos al régimen de turnos en fábrica de Villaverde; percibiendo este colectivo la cantidad establecida para el plus de relevo.

Delegación Madrid:

El personal operario y administrativo de posventa, que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral, percibirá la cantidad de 4.345 pesetas, por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

Jornadas especiales.—Madrid:

1. El personal que realice su jornada entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente, incluyendo sábados y domingos (veinticuatro horas), percibirá la cantidad de 541.109 pesetas anuales, que surge de aplicar los distintos pluses (nocturnidad, turno de tarde o noche) a su calendario anual, prorrateándose dicha cantidad total entre once meses, regularizándose cada año en función del calendario laboral aplicable.

2. El personal que tenga incluido en su jornada, la prestación de servicio el sábado, domingo o festivo, descansando los días correspondientes de lunes a viernes, según el calendario laboral, percibirá por este concepto la cantidad de 4.345 pesetas por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

3. Las jornadas especiales se podrán aplicar, además de a los que en la actualidad están realizándolas, solamente a las nuevas contrataciones, siendo voluntaria la aceptación de dicha jornada para el resto de los trabajadores. Si transcurridos dos años desde la contratación, el trabajador no ha realizado ninguna jornada especial, su aceptación posterior será voluntaria.

Jornadas especiales.—Valencia:

1. Se acuerda realizar una jornada que abarcará todos los días del año las veinticuatro horas del día, según calendario reflejado en el anexo correspondiente.

2. La realización de esta jornada será de carácter indefinido.

3. Los técnicos de mantenimiento adscritos a este servicio, incluidos en los calendarios correspondientes, se mantendrán como mínimo hasta el día 1 de enero de 2001. En esta fecha irán saliendo de la mencionada jornada por el orden en que son mencionados en el calendario laboral siempre que:

a) A juicio de ambas partes, haya en la plantilla de la empresa otros técnicos incorporados con posterioridad al 1 de diciembre de 1999, o voluntarios anteriores que tengan capacidad y formación suficientes para desarrollar las tareas propias del servicio.

b) Que se incremente el número de personas necesarias para dicho servicio.

4. Como compensación a la realización de esta jornada especial, los trabajadores afectados recibirán la cantidad bruta anual de 594.000 pesetas, esta cifra será repartida entre once meses a razón de 54.000 pesetas brutas mensuales.

5. Dado que este servicio tiene carácter indefinido y pudiera haber personas que se mantengan en él durante repetidos años, se establecerá el disfrute del período de vacaciones con carácter rotativo anual, a no ser, que hubiera acuerdo unánime por parte de los afectados en otro sentido.

6. La dirección se compromete a comunicar a los nuevos afectados por este servicio en el futuro, tanto a los recogidos en el punto 4, como a los voluntarios con un mes de antelación al inicio del servicio, que siempre se hará coincidir con el día primero del año.

7. La Comisión de seguimiento se reunirá durante el primer año cada dos meses, para analizar esta nueva jornada. No obstante, siempre y cuando alguna de las partes lo considere oportuno, se podrá convocar dicha Comisión.

Pluses de turnicidad, nocturnidad y jornada de tarde.—Valencia:

1. Cuando por necesidades de la producción sea necesario trabajar en régimen de turnos, el personal que realice su jornada dentro del turno de tarde, percibirá por este concepto la cantidad de 802 pesetas, por jornada

de trabajo realizada conforme a este régimen, siendo la jornada diaria en estos casos, cuando se trate de personal de fábrica, el resultado de multiplicar por 0,88 la jornada normal de trabajo.

2. La empresa comunicará el inicio de los turnos con siete días de antelación.

3. El personal operario de posventa que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral, percibirá la cantidad de 6.233 pesetas, por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración, los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

4. Aquellos operarios de Posventa que eventualmente deban efectuar trabajos nocturnos, percibirán la cantidad de 4.017 pesetas a tanto alzado por noche completa trabajada, en cuyo importe quedan comprendidos los conceptos de nocturnidad propiamente dicha, más el coste de la cena.

Cuando no se trabaje la noche completa, se abonará la parte proporcional correspondiente sobre el citado importe, en función del número de horas nocturnas efectivamente trabajadas en la jornada.

5. Se entenderán a estos efectos por horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente.

6. Los trabajadores que estén en jornada de tarde tendrán como término medio, su sector y tres más y los avisos se atenderán con el siguiente criterio:

Del sector propio, se atenderán todos los avisos.

De los otros sectores, solamente ascensores parados y avisos de ascensores significativos, el cual se confeccionará por parte de la Comisión de seguimiento.

Dado que se tienen que efectuar desplazamientos entre sectores, se acuerda abonar una cantidad que oscilará entre 3.070 y 4.610 pesetas mensuales, a los trabajadores que utilicen vehículo propio.

Artículo 22. *Prima de asistencia y puntualidad (Madrid y Valencia).*

Este concepto queda establecido en la cantidad de 2.227 pesetas mensuales, que percibirán solo aquellos trabajadores que no hayan tenido a lo largo del mes de que se trate, más de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de 2,5 horas de absentismo en el mes, ya sea justificada o no. Esta prima no se abonará en el mes de vacaciones.

A los efectos de cobro de esta prima, se considerarán faltas de puntualidad en la entrada solo aquellas que rebasen el margen de cortesía (cinco minutos diarios, un máximo de tres días al mes), que en la actualidad viene aplicándose. Antes de aplicar esta fórmula, se analizarán los casos que hubiera con el Comité de Empresa.

No se computarán a efectos de descuento los permisos que se recuperen con autorización de la empresa.

Esta prima no será de aplicación a las personas que hagan uso del horario flexible.

Artículo 23. *Locomoción (Madrid).*

Todo trabajador, cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a un kilómetro de su centro de trabajo, percibirá el importe del «bono transporte», en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

Plus distancia (Valencia).

Este concepto se abonará según la derogada Orden de 10 de febrero de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de noviembre), con arreglo a 34,78 pesetas/kilómetro.

CAPÍTULO IV

Ayudas por vehículo

Artículo 24. *Ayuda de vehículo.*

a) El personal del centro de trabajo de Madrid, que por su tipo de trabajo, previo acuerdo con la Dirección, ponga habitualmente su vehículo al servicio de la empresa, percibirá en concepto de ayuda de vehículo, la cantidad de 20.112 pesetas mensuales, más el importe de la gasolina consumida y del seguro frente a terceros. No se abonará durante el período de vacaciones, permisos o bajas por IT.

En cuanto al personal adscrito al centro de trabajo de Valencia, esta ayuda será de 32.465 pesetas mensuales, a tanto alzado, que se abonarán con independencia de la gasolina consumida, más el importe del seguro frente a terceros. Esta cantidad se desglosa a efectos de su revisión cada año en 20.112 pesetas en concepto de ayuda de vehículo propiamente dicha, y 12.353 pesetas en concepto de gasolina, revisándose anualmente

la primera en función del incremento que se acuerde en Convenio Colectivo y la segunda en función de la variación que se experimente cada año respecto de los precios de la gasolina. No se abonará durante el período de vacaciones, permisos o bajas por IT.

b) El personal que utilice el vehículo de la empresa percibirá en concepto de «complemento personal» la cantidad de 7.752 pesetas/mes (once mensualidades al año). Este concepto lo percibirán todos los técnicos de mantenimiento cuya alta en la empresa fuese anterior al 1 de julio de 1998, y tengan asignado y utilicen este vehículo (este concepto será consolidable). Los técnicos que causen alta en la empresa después del 1 de julio de 1998, no tendrán derecho a percibir este complemento.

Si en cualquier caso se retirase la utilización de este vehículo en algún técnico, la cantidad que esté cobrando por este concepto seguirá cobrándola. Igualmente, si por lo contrario se le asignase este vehículo a algún técnico, con un alta en la empresa, antes del 1 de julio de 1998, también se le asignará este concepto de «complemento personal».

A partir de 1 de enero de 2001, el importe anual de este concepto que, resulte de aplicar la revisión salarial correspondiente a dicho año, se dividirá entre 14, y la cantidad resultante será la que se percibirá mensualmente, más en las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

c) El personal que utilice el vehículo de su propiedad, percibirá por concepto de transporte de pequeños materiales la cantidad de 3.839 pesetas mensuales.

d) La empresa se compromete a comunicar lo antes posible al conductor afectado por una multa, el aviso que reciba sobre la misma. En caso de que el conductor del vehículo afectado no estuviera de acuerdo sobre el pago de la misma, la dirección social decidirá si el pago corresponde al trabajador o a la empresa, una vez oído al trabajador y al Comité de Empresa, si procediese.

No obstante, la Dirección de la empresa podrá poner los medios, bien a través de la mutua aseguradora de los vehículos, o bien a través de cualquier otra entidad para que la sanción pudiera ser recurrida.

CAPÍTULO V

Fondo social

Artículo 25. *Fondo social (Madrid y Valencia).*

El fondo social administrado por el Comité Intercentros se fija para el año 2000 en 5.245.700 pesetas para Madrid, y de 1.476.036 pesetas para Valencia, que se distribuirá en los siguientes conceptos:

	Madrid — Pesetas	Valencia — Pesetas
a) Ayuda por hijos disminuidos	1.484.280	—
b) Ayuda de estudios	2.070.640	949.854
c) Actividades socio-culturales	220.596	—
d) Comité Intercentros	1.128.111	342.073
e) Comité de Empresa	342.073	184.109
Totales	5.245.700	1.476.036

Artículo 26. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza de seguros para estos casos, consistente en los siguientes capitales:

Año 2000:

- 2.000.000 de pesetas en el caso de fallecimiento por causas naturales.
- 3.000.000 de pesetas en caso de fallecimiento por accidente.
- 3.500.000 pesetas en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

Años 2001 y 2002:

- 2.000.000 de pesetas en el caso de fallecimiento por causas naturales.
- 3.500.000 pesetas en caso de fallecimiento por accidente.
- 4.000.000 de pesetas en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

Artículo 27. *Subvención comida (Madrid y Valencia).*

Aquellos trabajadores, que bien por tener que realizar horas extraordinarias en días determinados, o por prestar sus servicios en régimen

de jornada partida (solo Madrid), tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida:

Centro de trabajo de Madrid: 1.018 pesetas.

Centro de trabajo de Valencia: 822 pesetas.

Esta cantidad tiene carácter de suplido por los gastos que tuviera el trabajador por el motivo expuesto en el párrafo anterior; por lo que la percepción de esta subvención requerirá que el personal realice su comida fuera del recinto de las oficinas.

Artículo 28. *Complemento en caso de baja por enfermedad, accidente o maternidad.*

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la Seguridad Social, en las siguientes cuantías:

Hasta el 100 por 100 del salario que tenga asignado el trabajador, entendiéndose por éste, la suma de los conceptos:

Salario base + Plus Convenio + Complemento empresa + Promedio de prima + Antigüedad + Complemento personal (ayuda vehículo).

Todo trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente, tiene la obligación de hacer llegar a la empresa el correspondiente parte de baja al día siguiente de su obtención.

En los casos de baja de menos de tres días de duración deberá pedirse al médico correspondiente el parte de baja y alta.

CAPÍTULO VI

De la representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 29. *Comité Intercentros y Comité de Empresa.*

La representación de los trabajadores en «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», estará asumida por los Comités de Empresa en cada centro de trabajo, no obstante y como tradicionalmente viene realizándose en la Comunidad de Madrid, se unifican los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo existentes, en un sólo Comité de Empresa. La representación la tendrán un Presidente y un Secretario por delegación de los respectivos Presidentes y Secretarios de los centros fusionados.

Asimismo, dicha representación también la tiene reconocida el Comité Intercentros Madrid/Valencia, compuesto por 9 miembros, de los cuales 6 corresponden a Madrid y 3 a Valencia, y cuyas funciones serán las siguientes:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación de la producción, ventas, programa de producción y evolución probable del empleo de la misma.

2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de accionistas), cuenta de resultados y memoria de la sociedad.

3. Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivas o temporales de aquéllas.

- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- c) Cualquier tipo de transformación que afecte al «estatus» jurídico de la empresa, e incida sobre su volumen de empleo.

4. Conocer todos los contratos laborales que se utilicen y obtener una copia de los que se realicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.

5. Negociar con la Dirección las condiciones generales de los Convenios Colectivos, dejando la negociación de las cuestiones particulares a los Comités de cada centro.

6. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.

7. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando en su caso, las acciones legales correspondientes.

8. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.

9. Estudiar conjuntamente con la Dirección, otras posibles vías de homologación más amplias.

10. Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la empresa, que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.

11. El 15 de enero de cada año, la empresa comunicará por escrito al Comité Intercentros, el organigrama jerárquico y funcional de «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima».

Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho organigrama, con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al Comité Intercentros de dichas modificaciones.

En cuanto a las funciones de los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, estarán referidas al propio ámbito doméstico de cada uno de ellos, con el fin de evitar cualquier tipo de duplicidad de funciones con el Comité Intercentros, reconociéndoles en este sentido, las funciones que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y su derecho a las informaciones de carácter mensual que en dicho texto legal se contemplan.

Composición de los Comités.—Los Comités de Empresa de cada centro estarán constituidos por el número de integrantes a que se refiere el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en función de la plantilla del mismo, salvo que se pacte otra composición diferente.

El Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros.

Para poder ser elegido miembro del Comité Intercentros, será requisito imprescindible ser miembro de uno de los Comités de Empresa.

Asambleas en horas de trabajo.—El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, que serán retribuidas siempre que no excedan de un total de dos horas al año, dichas horas serán acumulables.

Delegados sindicales.—Las centrales sindicales con representación en la empresa tendrán derecho a nombrar dos Delegados sindicales para Madrid y uno para Valencia con las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Garantías sindicales.—Los miembros del Comité de Empresa y los del Comité Intercentros, contarán con las mismas garantías reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68. Asimismo, los Comités de Empresa tendrán derecho a un local para ejercer su labor que, por el momento, podrá no ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tabloneros de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con los trabajadores.

Cada componente de los Comités de Empresa contará con cuarenta horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente, retribuida según lo previsto en la legislación vigente, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la dirección social.

Cuotas sindicales.—A solicitud de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección, expresando con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. Esta solicitud, podrá ser revocada individualmente y por escrito en cualquier momento, al Delegado sindical de la central correspondiente.

Artículo 30. *Comité de Empresa europeo.*

Los componentes de este Comité europeo tienen las competencias reconocidas en la Directiva Comunitaria de referencia 94/0113, de fecha 13 de abril de 1994, ratificada por el acuerdo suscrito entre la Dirección de «Thyssen A.G.» y el Comité de Empresa de «Thyssen Krupp A.G.» de fecha 3 de noviembre de 1999.

CAPÍTULO VII

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 31. *Principios generales.*

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la salud y seguridad laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de prevención de riesgos laborales, así las posteriores normas, que al amparo de esta Ley se desarrollen.

Todos los trabajadores/as de la empresa son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, esta-

bleciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de las tareas a realizar.

Corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de la salud laboral y, con la cooperación y participación de los trabajadores/as y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes. Asimismo, será responsable y garantizará la salud y seguridad de los trabajadores/as de las contratadas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan, unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores equiparables a los suyos.

Artículo 32. *Comité de Salud y Seguridad.*

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Este Comité estará compuesto por 10 miembros en Madrid y 6 en Valencia, de los cuales, el 50 por 100 de cada centro estará formado por los representantes de los trabajadores y el otro 50 por 100 por representantes de la Dirección.

Como mínimo, una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera. En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados sindicales.

Asimismo, podrá participar personal técnico sobre seguridad de la empresa, trabajadores/as de la empresa o personal técnico en prevención ajeno a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Serán competencias de dicho Comité las incluidas en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

32.1 Delegados/as de Prevención.—Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los/as trabajadores/as.

Serán competencias y facultades del Delegado de Prevención, las incluidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

32.2 Accidente o enfermedad profesional y enfermedad común.—A todo trabajador que al pasar por un Tribunal médico se le conceda una invalidez total como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional o común para su puesto de trabajo habitual, la empresa procurará proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, en función de la nueva situación físico laboral del trabajador. En el caso de que la invalidez total fuese solamente derivada de accidente de trabajo o incapacidad profesional y la empresa no pudiera proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, el trabajador causará baja en la empresa, indemnizándole con la cantidad de 1.000.000 de pesetas, si el trabajador en ese momento tiene menos de cincuenta y cinco años; o 750.000 pesetas, en el caso que haya superado los cincuenta y cinco años.

No se tendrá derecho a esta indemnización si el trabajador rechazara el puesto que la empresa le ofreciera, salvo que se trate de un acuerdo entre la empresa y el trabajador. Si como consecuencia de la revisión de su situación por mejoría el trabajador se reincorporase a la empresa, éste estará obligado a reintegrar el 75 por 100 de la indemnización.

32.3 Servicio de prevención.—Se creará una Comisión compuesta por los miembros del Comité de Salud y Seguridad y por parte de la Dirección, con el fin de estudiar la composición de los servicios de prevención y las normas internas de esta empresa a efectos de prevención.

CAPÍTULO VIII

Contratación

Artículo 33. *Seguimiento de la contratación.*

A efectos de la información a la representación de los trabajadores/as sobre previsiones de contratación, altas, bajas, modificaciones, subcontratación, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

Artículo 34. *Preaviso en caso de baja voluntaria.*

Si el trabajador deseara causar baja voluntaria en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince días, excepto cuando se tratase de titulados medios

y superiores, que deberán preavisar con una antelación mínima de uno y dos meses, respectivamente.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 35. *Finiquitos.*

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a que corresponden.

La Dirección de la empresa entregará el recibo finiquito en un plazo de setenta y dos horas a contar desde la fecha de rescisión del contrato, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores/as, si así se solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignaran.

Artículo 36. *Contrato de formación por aprendizaje.*

No es intención de la empresa hacer uso de este tipo de contratos, no obstante si tuviera que utilizarlo, sería preceptiva la negociación previa con el Comité de Empresa, de las condiciones que regulen este tipo de contratos.

Artículo 37. *Contrato eventual.*

La contratación de duración determinada se reducirá a los supuestos de acumulación de tareas, exceso de pedidos, necesidades extraordinarias o excepcionales, cuando excedan de la capacidad productiva de la plantilla.

En cuanto a la duración total de estos contratos nos remitimos a lo recogido en los Convenios Colectivos sectoriales, tanto el de la provincia de Madrid como el de Valencia, debiendo expresarse la causa determinante de su duración.

Extinguido el contrato de trabajo y en aquellos supuestos en que la repetición de las circunstancias antedichas exigiesen la realización de nuevos contratos eventuales, el trabajador conservará un derecho preferente en la celebración de dichos contratos. No obstante, si las circunstancias se prolongasen y se diera lugar a la contratación de nuevos trabajadores para un mismo puesto de trabajo y no hubiera más de un mes de intervalo entre una y otra persona, esta segunda adquirirá la condición de indefinido, si la acumulación de períodos contratados superan los dos años.

Artículo 38. *Contrato por obra.*

El contrato deberá formalizarse por escrito donde deberá constar su carácter, así como la especificación de la obra o servicio que constituya el objeto del mismo.

La empresa deberá notificar a los trabajadores, con una antelación mínima de quince días la terminación del contrato. El incumplimiento de ésta obligación por parte de la empresa, obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso en el aviso.

Si el trabajador continuara prestando sus servicios, una vez finalizada la obra o servicio para el que fue contratado, se entenderá concertado por el tiempo indefinido.

Artículo 39. *Contrato en prácticas.*

Títulos.—FPI, FPII, Maestría Industrial, Diplomatura, Licenciatura y Doctorado y aquellas otras que la Ley pueda habilitar. La titulación ostentada deberá guardar relación con los conocimientos requeridos para el ejercicio profesional en el puesto de trabajo para el que se contrate.

Duración del contrato.—La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años (la establecida por la Ley).

Retribución.—La retribución será la pactada en las tablas salariales del Convenio en función de la categoría profesional con que sea contratado el trabajador/a.

Prórroga.—Los contratos en prácticas dispondrán de dos prorrogas (la establecidas por la Ley) hasta la finalización de la duración máxima del mismo, contando el período que pudiera haberse consumido con un contrato de prácticas anterior.

Período de prueba.—La duración del período de prueba, para cualquier modalidad contractual, no podrá exceder de dos meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores (FPI y FPII).

Artículo 40. *Contratos de trabajo de puesta a disposición (ETT).*

Se podrá utilizar este tipo de contratos en los siguiente supuestos:

- Por realización de una obra o servicio determinado.
- Para atender circunstancias del mercado y/o acumulación de tareas (máximo seis meses).
- Para sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure un proceso de selección (no superior a tres meses).

40.1 El Comité de Empresa deberá ser informado de todos los contratos de puesta a disposición que se realicen, por la entrega al mismo, por parte de la empresa, de una copia del contrato de puesta a disposición, en el cual constará:

- Datos identificativos de la ETT, haciendo constar número de autorización, vigencia temporal, identificación fiscal y código cuenta de cotizaciones en la Seguridad Social.
- Supuesto de celebración con expresión concreta de la causa que lo justifica.
- Contenido de la prestación laboral y calificación requerida.
- Duración estimada del contrato de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Precio convenido.

A los trabajadores contratados bajo esta modalidad, les será de aplicación la totalidad de las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IX

Organización del trabajo

Artículo 41. *Definición y principios generales.*

La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en el presente Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

No obstante lo anterior, la Dirección de la empresa consultará previamente a los representantes de los trabajadores/as, las modificaciones relativas a la organización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías, con el objetivo de alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad, condiciones de trabajo y empleo en la empresa, doble objetivo que se entiende inseparable.

Ello es posible con una actitud positiva y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Es, por lo anteriormente expuesto, necesaria la participación de los representantes de los trabajadores/as, conforme a los mecanismos que se determinan en este Convenio y en la legislación vigente, en funciones de orientación, asesoramiento, propuestas y emisión de informes, que en cada momento deberán ser valorados por la Dirección de la empresa.

Artículo 42. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de trabajo.*

Ante cualquier modificación de los sistemas de trabajo establecidos en la empresa, el Comité de la misma, recibirá la información relativa a:

- Determinación del nuevo método de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Tiempo de trabajo establecido.

Caso de no haber acuerdo con el resultado del nuevo método, será competencia de la Comisión Paritaria la negociación de dicha modificación.

Artículo 43. *Período de adaptación.*

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca y que afecte a la forma de la prestación del mismo, la Dirección de la empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores/as afectados.

En todos los casos si la modificación afectase al sistema de retribución, por calidad y cantidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiere percibido en los seis meses laborales anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso, se aplicarán éstas.

CAPÍTULO X

Promoción profesional

Artículo 44. *Principios generales.*

Los trabajadores/as vinculados por el presente Convenio tendrán derecho a la promoción profesional y económica dentro de la empresa y a que ésta se regule garantizando los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación, por lo que no se podrán aplicar criterios y/o condiciones que excluyan a ningún colectivo, salvo los determinados por la función profesional.

Artículo 45. *Sistemas y procedimientos.*

La empresa y los representantes de los trabajadores establecerán, de mutuo acuerdo, los procedimientos necesarios para garantizar este derecho.

Artículo 46. *Formación.*

La empresa se compromete a continuar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con el esfuerzo formativo puesto en marcha en años anteriores, intentando abarcar la formación del colectivo total de los trabajadores de la empresa.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional de la empresa. A partir del 1 de enero de 2000, todos los trabajadores de nueva incorporación, promocionarán a la categoría inmediata superior a la que fueron contratados o al nivel superior, dentro de la misma categoría, cuando cumplan cinco años de antigüedad en la empresa, siempre y cuando la naturaleza del puesto lo permita.

El operario que tenga adjudicado un sector para su mantenimiento, deberá obtener como mínimo la categoría de Oficial de tercera, siempre y cuando lleve al menos un año a cargo de un sector.

CAPÍTULO XI

Movilidad funcional

Artículo 47. *Definición y principios generales.*

Por movilidad funcional se entienden aquellos cambios de funciones inherentes a la categoría o grupo profesional asignada a cada trabajador/a, motivados por causas organizativas o técnicas.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional es necesaria la participación de la representación de los trabajadores/as, cifrada en la comunicación expresa de dicho cambio. Cuando se trate de cambios por tiempo definido a tareas correspondientes a categoría inferior, deberá haber una negociación entre empresa y Comité, siempre y cuando no hubiera acuerdo entre empresa y trabajador.

La modificación de funciones que impliquen movilidad de grupo funcional tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se tramitará según el procedimiento establecido a tal efecto.

En todos los casos de movilidad, la empresa deberá garantizar los conocimientos y habilidades que faciliten a los trabajadores/as afectados una suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo. La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos del trabajador/a afectado.

Al no tener la empresa definidas las funciones propias de cada categoría y en tanto en cuanto esto no se haga, cualquier remisión a categoría, en este punto de movilidad funcional, deberá entenderse referida al grupo profesional.

Artículo 48. *Cambio de categoría en el grupo funcional.*

Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, la empresa podrá destinar a los trabajadores a tareas de diferente categoría dentro de un grupo funcional.

Si este cambio de categoría conlleva retribuciones superiores, percibirán como complemento las del puesto de destino y en todo caso, se garantizarán las retribuciones de la categoría de origen.

La comunicación de estos cambios, se hará simultáneamente a los trabajadores y al Comité de Empresa, notificación que deberá incluir la descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino de los trabajadores implicados, duración estimada de los traslados, especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como de la formación adecuada.

La consolidación de la nueva categoría superior, se producirá cuando el trabajador realice las funciones correspondientes durante más de seis meses en un año, u ocho meses en dos años. Una vez finalizada la duración del cambio, igual o inferior a seis meses, se reintegrará a su categoría de origen.

Artículo 49. *Modificación de trabajo.*

49.1 Modificación sustancial.—Siempre que la pretensión de introducir modificaciones o implantar medidas que, entre otras afecten, a:

Jornada de trabajo.

Horario.

Régimen de trabajo o turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Movilidad funcional (cuando exceden los límites que prevé el artículo 47 del presente Convenio y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores).

El proceso de negociación, en aquellos casos que según el Estatuto de los Trabajadores sea perceptivo, se ajustará al mismo procedimiento establecido para la movilidad geográfica.

Artículo 50. *Modificaciones no sustanciales.*

Cuando se trate de medidas que de mutuo acuerdo y sin perjuicio de lo anterior, ambas partes consideren que no implican modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el procedimiento consistirá en notificar a los representantes de los trabajadores con la antelación suficiente, las medidas o modificaciones que pretenden implantarse.

Artículo 51. *Movilidad geográfica.*

51.1 La movilidad geográfica podrá revestir la forma de traslado o de desplazamiento.

Se entiende por traslado aquel cambio de centro de trabajo que implique para el afectado un cambio de su residencia actual a otra provincia distinta y tenga carácter de permanente.

Será desplazamiento aquella movilidad geográfica que no exceda de un año continuado la posible salida del centro de trabajo y que no tenga carácter de permanente.

Al suponer ambas cosas una modificación de las condiciones reales de trabajo, se registrarán, además de por la legislación vigente, por los siguientes aspectos particulares:

A) Traslados:

1. Aquellos promovidos por solicitud del trabajador o no siendo así, cuando hubiera acuerdo entre la empresa y trabajador, se estará a las condiciones estipuladas entre ambas partes y que voluntariamente podrán remitir copia al Comité de Empresa.

2. Aquellas otras que sean como consecuencia de las necesidades del servicio, se registrarán por:

2.1 Deberán estar suficientemente fundamentadas y basadas en las causas establecidas en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.2 Se preservará la voluntariedad de las trabajadoras embarazadas, así como la prioridad de permanencia, en iguales circunstancias, de los trabajadores con cargas familiares. Los traslados que excedan de la península ibérica, tendrán la consideración de voluntarios.

2.3 La empresa deberá preavisar con una antelación de sesenta días.

2.4 En cuanto a los plazos para los supuestos recogidos en el artículo 40.2 del anteriormente referido cuerpo legal, quedarán de la siguiente forma:

Información.—A la vez que se preavisa a los trabajadores, la empresa notificará al Comité de Empresa del centro de trabajo su decisión de traslado, conjuntamente con un informe en el que se haga constar de manera explícita, la siguiente información:

Razones y finalidad de las medidas que se pretenden adoptar.

Evaluación de las consecuencias previstas, tanto en relación con la productividad y eficiencia de la empresa como en relación a las condiciones

de trabajo y las repercusiones en la cantidad y calidad de empleo. El Comité de Empresa tendrá un plazo máximo de treinta días para emitir un dictamen, para lo cual, podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas u órganos que considere oportunos.

Conciliación.—Si su dictamen fuera negativo a la decisión de la empresa se pasará toda la información a la Comisión Paritaria del Convenio Intercentros, que tendrá un plazo de quince días, a fin de intentar llegar a un acuerdo sobre el asunto.

Al finalizar dicho plazo se levantará acta donde se refleje el acuerdo o la posición de cada una de las partes.

Tras la finalización del período de conciliación, se notificará el traslado a los trabajadores afectados, si a ello hubiere lugar, siguiéndose por las siguientes condiciones económicas, que correrán por cuenta de la empresa:

Gastos del viaje propio y de la familia.

Gastos del traslado de enseres familiares, previa aceptación del presupuesto por parte de la empresa.

El trabajador podrá estar, para la búsqueda de vivienda o centros escolares, en situación de uno o dos meses de dietas, en función de que se desplacen además del trabajador, el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

El trabajador podrá optar entre una compensación de nueve meses del importe del alquiler medio de una vivienda en la localidad de destino, o de cuatro meses de salario medio del último trimestre.

Si una vez llevado a efecto el traslado y ante la reclamación judicial a que todo trabajador tiene derecho, éste obtuviera resolución favorable, la empresa deberá reintegrar al trabajador en su puesto originario, viniendo éste obligado a la devolución de la compensación por vivienda o cantidad antes recogida, habiendo devengado por contra las dietas correspondientes.

No se podrán realizar dos traslados consecutivos en tanto no haya transcurrido al menos un año desde el anterior.

B) Desplazamientos en España y Portugal: Todo trabajador que se desplace por cuenta y orden de la empresa, se registrará por las siguientes dietas:

	Año 2000 — Pesetas	Año 2001 — Pesetas	Año 2002 — Pesetas
Desayuno	275	300	325
Comida	1.475	1.550	1.650
Cena	1.360	1.475	1.575
Hotel	*	*	*
Varios	375	400	400
Total	3.485	3.725	3.950

* El hotel (mínimo de dos estrellas) será reservado y pagado por la empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de: 10.000 pesetas para el año 2000; 10.500 pesetas para el año 2001, y 11.000 pesetas para el año 2002.

Sólo se tendrá derecho al concepto «varios» cuando se pernocte en el lugar de destino. Al igual que solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que excedan de la Comunidad Autónoma de Madrid, o de un exceso de radio de 45 kilómetros a contar del kilómetro cero de la capital valenciana.

No obstante, cuando existan motivos justificados, como temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos tanto de manutención o pernocta superen las dietas, la Dirección Social analizará cada caso concreto, como ya viene haciendo hasta la fecha, abonando dichos gastos, si corresponde, previa justificación de los mismos.

Los desplazamientos que se realicen por orden de la empresa fuera de los radios de acción anteriormente reseñados se registrarán por las siguientes normas:

a) Dentro de la jornada laboral, se computarán como horas normales de trabajo.

b) Para todo desplazamiento que implique pernoctar fuera del lugar de residencia, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de un día.

c) En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la empresa deberá de preavisar con una antelación mínima de siete días, teniendo el trabajador derecho a cuatro días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, que podrán sustituirse, con acuerdo de la empresa, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la empresa al domicilio de origen en fines de semana. Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres, se tendrá derecho a un día libre al final del desplazamiento.

d) Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa, así como los del apartado anterior que elegirá el medio de locomoción más adecuado, facilitando billetes de 1.ª clase en autobús o tren y en clase turista, en avión o AVE.

e) El personal desplazado se registrará en el lugar de destino según el calendario laboral y horario de trabajo que rija en este último, sin perjuicio de la regularización que en su caso proceda, por esta circunstancia, en cuanto a jornada.

f) Los desplazamientos fuera de la jornada laboral se computarán como horas extraordinarias, a los solos efectos de su compensación como tales.

g) Las personas desplazadas al extranjero se registrarán con carácter general por el anterior capítulo, con las siguientes modificaciones:

1. Dietas en el extranjero (resto de países).—Por este concepto, el trabajador desplazado percibirá 7.965 pesetas para el año 2000; 8.000 pesetas para el año 2001, y 8.200 pesetas para el año 2002 (por desayuno, comida y cena), más 25 dólares por el concepto de «varios» por día de desplazamiento, siempre y cuando el desplazamiento supere treinta días.

Para desplazamientos inferiores, la dieta será de 3.485 pesetas para el año 2000; 3.725 pesetas para el año 2001, y 3.950 pesetas para el año 2002, más 25 dólares por día de desplazamiento. En cualquier caso, ninguna persona adscrita a los distintos colectivos de la empresa podrá superar en cómputo global las dietas referidas en cada uno de los dos períodos establecidos.

2. El hotel, que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la empresa.

3. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.

4. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: Gastos médicos, medicinas, hospitalizaciones y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad Social en España.

5. Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.

6. Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con treinta días de antelación.

7. Las personas desplazadas tendrán derecho a cinco días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulable a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de un día y medio de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando cinco días por cada trimestre, que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso, de acuerdo con el interesado.

8. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad del desplazado, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el presente Convenio, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO XII

Código de conducta

Artículo 52. *Faltas y sanciones.*

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 53. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 54. *Faltas leves.*

1. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna

consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

2. Sanciones a las faltas leves: Las faltas leves serán sancionadas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

Artículo 55. *Faltas graves.*

1. Tendrán la consideración de faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

2. Sanciones a las faltas graves: Las faltas graves serán, sancionadas:

- a) Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 56. *Faltas muy graves.*

1. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez durante el trabajo.

g) La simulación de enfermedad o accidente se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También

se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 55.1

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

2. Sanciones a las faltas muy graves: Las faltas muy graves serán sancionadas:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

d) Despido.

Artículo 57. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

1. Faltas leves: A los diez días.

2. Faltas graves: A los veinte días.

3. Faltas muy graves: A los sesenta días.

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, éstas caducarán y no podrán ser de referencia a ningún efecto:

Las leves al mes, las graves a los dos meses, y las muy graves a los cuatro meses de haberse producido.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. *Abuso de autoridad.*

1. La empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

2. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que éste tramite la queja ante la Dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste y sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente.

Artículo 59. *Procedimiento sancionador.*

1. Para sancionar a un trabajador/a será necesario la instrucción de un expediente con comunicación a la representación de los trabajadores/as. Si fuese afiliado a un sindicato, la empresa deberá cursar notificación previa al mismo.

2. La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la empresa o a quien ésta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la representación de los trabajadores/as.

3. La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita del trabajador/a, por decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, por decisión arbitral o por sentencia firme de la jurisdicción laboral. Se entenderá aceptación tácita la no presentación de reclamación ante la Comisión Paritaria de Conflictos o ante la jurisdicción laboral en los plazos y formas establecidos.

4. Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación del trabajador/a, decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, en cualquier sentido.

5. En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y a la representación de los trabajadores/as, así como a la SSE del sindicato al que pudiera estar afiliado. El pliego de descargos del trabajador/a y el informe de la representación de los trabajadores/as se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Sólo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.

6. Deberán practicarse, en el plazo de cinco días naturales, las pruebas propuestas por el trabajador/a cuando fueran razonables. El trabajador/a podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.

7. El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de catorce días naturales.

Artículo 60. Sanción penal.

1. En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, ésta (a fin de evitar una doble sanción por un mismo hecho), no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal más que en el paso a la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, el trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

Artículo 61. Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral.

1. En línea con la recomendación de la CE (92/131), relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

CAPÍTULO XIII

Comisiones Paritarias de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del Convenio

Artículo 62. Principios generales.

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los trabajadores en los preceptivos procesos de negociación y decisión, que establece este Convenio sobre diversas materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, se judicialización, se acuerda la reacción y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión:

Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del Convenio, de centro.

Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del Convenio, Intercentros.

Artículo 63. Normas genéricas para las Comisiones Paritarias.

1. Composición:

La composición de las Comisiones Paritarias será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la empresa y los miembros que designe el Comité de Empresa.

La determinación del número de miembros necesarios para cada Comisión, le corresponde a ésta y estará en relación a la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

2. Información y asesoría:

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en todas y cada una de las Comisiones paritarias, estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los asesores sindicales que el Comité de Empresa estime necesarios. Asimismo y con la finalidad de contar con los suficientes elementos de juicio, la Dirección de la empresa deberá propiciar cuanta información sea necesaria.

Artículo 64. Comisiones Paritarias de aplicación y vigilancia del Convenio y de resolución de conflictos de centro.

1. **Ámbito.**—Se podrán crear comisiones paritarias de centro, cuyas competencias, en cuanto a las medidas o modificaciones objeto de negociación, afecten sólo y exclusivamente al centro de trabajo del ámbito correspondiente.

2. **Funciones y competencias.**—Servir en la empresa, como preceptiva instancia negociadora respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación a las siguientes materias:

Implantación y adecuación de posibles nuevos sistemas de clasificación y posteriores procesos de reclasificación.

Medidas de movilidad funcional y/o geográfica.

Potenciar y concretar planes formativos, adecuándoles con criterios de ecuanimidad y solidaridad a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.

Expedientes de regulación de empleo, extinción de contratos y/o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Igualdad de oportunidades.

Servir en todo momento a los trabajadores a través del Comité de Empresa, como cauce de elevación de propuestas o iniciativas de modificación y mejor, respecto a cualquiera de las materias mencionadas en el punto anterior.

Diferenciar y acordar respecto de las medidas que se pretendan adoptar y sin perjuicio de lo que figura en este Convenio, aquellas que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Entender en primera instancia, de las reclamaciones a que pudiera dar lugar, la adopción de medidas acordadas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.

Realizar tareas de vigilancia y seguimiento de lo pactado.

Artículo 65. Comisión Paritaria Intercentros.

1. **Ámbito.**—Comunidad Autónoma de Madrid y provincia de Valencia.
2. **Estructura:**

Con objeto de acercar y facilitar a los destinatarios la tramitación y gestión de los asuntos que son competencias de la Comisión Paritaria Intercentros, ésta podrá, si así lo considera necesario, establecer distintas Comisiones Paritarias descentralizadas, dentro de su ámbito territorial y con las competencias que aquella considere oportunas.

No obstante lo anterior, se deberá atender que, en todo caso, la última decisión tanto en materia de interpretación de lo pactado, como la elaboración de cualquier tipo de expediente, será potestad exclusiva de la Comisión Paritaria Intercentros.

3. **Funciones y competencias.**—Serán competencias de la Comisión Paritaria Intercentros, entre otras, las siguientes funciones:

Actuar como instancia negociadora con carácter obligatorio en la mediación, conciliación o arbitraje entre las partes, en aquellos casos en que las Comisiones Paritarias de centro, comprendidas bajo su ámbito, no llegaran a acuerdo respecto a cualquiera de las materias objeto del preceptivo proceso de negociación.

Entender de las reclamaciones a que pudieran dar lugar la adopción de medidas acordadas en las Comisiones Paritarias de centro y que éstas no hubieran resuelto. Asimismo, de aquellas reclamaciones a que pudieran dar lugar, las medidas acordadas por mediación o intervención de la misma Comisión Paritaria Intercentros.

Proporcionar asesoramiento a petición de cualquiera de las partes que componen las Comisiones Paritarias de centro, durante los procesos de negociación que éstas lleven a cabo.

Hacer recepción y acopio de cuantos acuerdos se pacten, acerca de las materias objeto de negociación, con la finalidad de realizar tareas de seguimiento y vigilancia.

Fomentar y difundir entre empresa y trabajadores, éstas vías de concertación y negociación de las relaciones laborales, así como promover y realizar estudios o investigaciones que tengan por objetivo mejorarlas.

4. **Procedimiento.**—Para la mediación en los desacuerdos que se produzcan en las Comisiones Paritarias de centro, el procedimiento a seguir deberá ajustarse a lo siguiente:

1.º **Información.**—La Comisión Paritaria de centro en conjunto o cada una de las partes por separado, deberá remitir comunicación por escrito a la Comisión Paritaria Intercentros en la que se deje constancia, de forma clara y detallada de los motivos del desacuerdo.

A dicha comunicación, se podrá adjuntar cuanta información sea de interés para el caso (copia de la memoria informativa original, copia de los estudios o dictámenes elaborados al efecto, copia de las actas levantadas en las reuniones, etc.), siendo facultad de la Comisión Paritaria Intercentros el exigirla, si así lo considera conveniente. A su recepción, la comisión Paritaria Intercentros, abrirá el oportuno expediente.

2.º **Deliberación.**—Una vez iniciado dicho expediente se abrirá un plazo no superior a quince días laborables para efectuar las consultas y deliberaciones que sean necesarias.

Si la naturaleza y complejidad de la materia objeto de mediación así lo aconseja, dicho plazo podrá ser ampliado por mutuo acuerdo entre las partes.

En este proceso de deliberación, la Comisión Paritaria Intercentros, podrá convocar a las partes integrantes de la Comisión Paritaria de centro, a las reuniones de carácter informativo, consultivo o mediador que se hagan necesaria.

3.º Decisión.—Una vez transcurrido el plazo correspondiente y tanto si se logra acuerdo entre las partes como si no, la Comisión Paritaria Intercentros, deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que se le han interpuesto.

Si una vez agotado el preceptivo proceso de negociación, no se llegará a conseguir total acuerdo sobre las acciones y medidas que se pretenden adoptar, las partes someterán el caso a arbitraje externo y vinculante, según se regula en el artículo 66 del presente Convenio.

Artículo 66. *Procedimiento de resolución de conflictos de trabajo.*

1. Introducción.—Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes expresamente se someten a ello.

Artículo 67. *Conflictos Colectivos de trabajo.*

1. **Ámbito objetivo.**—El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula, será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente Convenio.
- c) Conflictos de interpretación o aplicación de Convenios o pacto Colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de empresa.

2. **Sujetos legitimados.**—Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la Legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

3. **Órganos y procedimientos:**

3.1 Comisiones paritarias del Convenio Colectivo:

Las Comisiones Paritarias del Convenio Colectivo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, asumirán competencias en materia de resolución de conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del presente Convenio, que corresponderá a la Comisión Paritaria de resolución de conflictos intercentros.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma, se podrá solicitar la actuación mediadora de la inspección de trabajo. La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión Paritaria de resolución de conflictos intercentros en un plazo máximo de veinticuatro horas.

3.2 Comisión Paritaria de resolución de conflictos intercentros:

Los miembros de esta Comisión, serán designados por los componentes de las Comisiones Paritarias de centro.

Esta Comisión conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos de interpretación del presente Convenio, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto. Asimismo, conocerá en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a la Comisión Paritaria de centro y que no hayan tenido solución en la misma.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60 por 100 de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo, tendrá la fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha Comisión sin

que hubiera adoptado ninguna solución, ésta levantará el acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al ASEC en un plazo máximo de veinticuatro horas.

Artículo 68. *Cláusula de adhesión a la solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) suscrito por las organizaciones sindicales y Empresariales más representativas, con fecha 25 de enero de 1996, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 28 de febrero de 1996.

En caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad Autónoma, los partes se remitirán a los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, existentes en cada Comunidad Autónoma.

Artículo 69. *Conflictos individuales de trabajo.*

1. **Ámbito y objetivo.**

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio y siempre que la persona afectada opte por esta vía.

Este procedimiento, se utilizará sin menoscabo de los derechos legales que pudieran corresponder en los supuestos de extinción de contratos de trabajo.

2. **Sujetos legitimados.**

Estarán legitimados los trabajadores de la empresa, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores con contrato definido, el Comité de Empresa estará también legitimado para actuar de oficio.

3. **Órganos y procedimientos.**

a) **Comisiones paritarias del Convenio Colectivo.**

Las Comisiones Paritarias que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, asumirán las competencias de resolución de conflictos individuales de trabajo que se susciten en dicho ámbito.

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el acta correspondiente y facilitará copia a los interesados.

CAPÍTULO XIV

Premio por antigüedad

Artículo 70.

Cuando el trabajador cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo base + Plus Convenio + Complemento de empresa + Antigüedad + Promedio de prima + Complemento personal (ayuda vehículo).

1. Igualmente, cuando se cumpla cincuenta años de alta, la paga consistirá en seis mensualidades.

A efecto de vacaciones, el trabajador/a que cumpla veinticinco años de alta, disfrutará un día más laborable por cada cinco años de servicio, con la siguiente escala:

Veinticinco años de servicio: Un día laborable.

Treinta años de servicio: Dos días laborables.

Treinta y cinco años de servicio: Tres días laborables.

Cuarenta años de servicio: Cuatro días laborables.

Cuarenta y cinco años de servicio: Cinco días laborables.

Cincuenta años de servicio: Seis días laborables.

Estos días se podrán disfrutar fuera del período oficial de vacaciones, negociando los trabajadores con los responsables de la empresa, la fecha del disfrute.

CAPÍTULO XV

Política sobre empleo

Artículo 71. *Criterios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el ámbito del Convenio.

Artículo 72. *Creación de empleo.*

Como medidas concretas para la consecución del objetivo anteriormente citado se acuerda lo siguiente:

Durante el año 2000, la empresa se compromete a pasar a fijos a 31 trabajadores, de los cuales 27 son de contratos en prácticas y 4, con contrato de obra o servicio. En el año 2001 pasarán a ser fijos 37 trabajadores procedentes de contratos en prácticas y en el año 2002 pasarán a ser fijos 38 trabajadores, procedentes de contratos en prácticas.

Estos contratos se acogerán a los beneficios establecidos para el programa de fomento del empleo indefinido para el año 2002, regulado por Ley 55/1999, de 29 de noviembre, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de diciembre.

Artículo 73. *Montadores.*

Los trabajadores adscritos al departamento de montaje, al cumplir cincuenta años de edad, podrán ser reubicados en otros departamentos de la empresa, previa negociación con la Dirección.

Disposición final primera. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales de las categorías en ellas recogidas, así como el resto de conceptos retribuidos, surgen como aplicación de la inflación real de 2000, más ocho décimas (IPCR + 0,8 por 100) sobre las tablas y conceptos retribuidos del año 1999, una vez actualizadas/os éstas/os últimas/os con la aplicación de la cláusula de revisión pactada para 1999, esto es, con un incremento total del 3,4 por 100 sobre las tablas y conceptos retribuidos de 1998. No obstante, provisionalmente, han sido actualizadas con el IPC previsto más ocho décimas, esto es, con el 2,8 por 100.

Una vez publicado por el Instituto Nacional de Estadística el incremento final de los precios al consumo del año, dichas tablas serán actualizadas con efectos de 1 de enero de 2000.

Las tablas salariales para 2001 se confeccionarán con el incremento del IPC real de dicho año, más siete décimas (IPCR + 0,7 por 100).

Asimismo, las tablas salariales para el año 2002 se confeccionarán con el incremento del IPC real de dicho año, más siete décimas (IPCR + 0,7 por 100).

Disposición final segunda. *Comisiones Paritarias.*

Cualquier discrepancia que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, o cualquier conflicto laboral que se genere durante

su vigencia, las partes convienen en plantear éstas, ante las siguientes Comisiones Paritarias:

De centro:

Por la Dirección:

Don Juan Ángel Lozano García.
Don Rafael Herrero Pablos.

Por el Comité Madrid:

Don José Luis Manzano Fernández.
Don Antonio Muñoz Hernández.

Por el Comité Valencia:

Don José Luis Sanz Martí.
Don Rafael Pérez Ramos.

Intercentros:

Por la Dirección:

Don Juan Ángel Lozano García.
Don Rafael Herrero Pablos.
Don Marcos Polledo Prendes.
Director funcional requerido por la materia.

Por el Comité Intercentros:

Don José Luis Manzano Fernández.
Don Antonio Muñoz Hernández.
Don José Luis Sanz Martí.
Don Rafael Pérez Ramos.

TABLA I

Tabla salarial Convenio empresa 2000. Madrid

Técnicos titulados y asimilados

Categoría	Nivel	Salario año — Pesetas	Observaciones
Ingeniero superior/Licenciado.	Máximo.	4.846.236	Las cantidades que se reflejan en la presente tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el complemento de puesto y mayor dedicación.
	Mínimo.	3.356.866	
Ing. técnico/Titulado grado medio.	Máximo.	4.383.219	
	Mínimo.	3.264.264	
Analista.	Máximo.	4.105.409	
	Mínimo.	2.981.824	
Programador.	Máximo.	3.727.279	
	Mínimo.	2.609.868	

TABLA II

Tabla salarial Convenio empresa 2000. Madrid

Jefes de 1.^a y 2.^a

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Jefes Administrativos y Jefes de Organización.	1. ^a A	77.389	91.217	174.017	11.420,77	342.623	4.796.723
	2. ^a A	73.770	83.206	185.646	11.420,73	342.622	4.796.707
	1. ^a B	77.389	91.217	154.358	10.765,47	322.964	4.521.497
	2. ^a B	73.770	83.206	165.987	10.765,43	322.963	4.521.481
	1. ^a C	77.389	91.217	138.069	10.222,50	306.675	4.293.450
	2. ^a C	73.770	83.206	149.698	10.222,47	306.674	4.293.437
	1. ^a D	77.389	91.217	131.891	10.016,57	300.497	4.206.959
	2. ^a D	73.770	83.206	143.518	10.016,47	300.494	4.206.917
	1. ^a E	77.389	91.217	120.950	9.651,87	289.556	4.053.785
	2. ^a E	73.770	83.206	132.579	9.651,83	289.555	4.053.769
	1. ^a F	77.389	91.217	108.863	9.248,97	277.469	3.884.567

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
	2. ^a F	73.770	83.206	120.492	9.248,93	277.468	3.884.551
	1. ^a G	77.389	91.217	102.842	9.048,27	271.448	3.800.273
	2. ^a G	73.770	83.206	114.473	9.048,30	271.449	3.800.286
	1. ^a H	77.389	91.217	94.864	8.782,33	263.470	3.688.579
	2. ^a H	73.770	83.206	106.492	8.782,27	263.468	3.688.553

Nota: El complemento de puesto de mayor dedicación, que por la naturaleza de la función y nivel de responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente tabla, será, como máximo, el 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

TABLA III
Tabla salarial Convenio empresa 2000. Madrid
Empleados

Grupo	Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
	Encargado	A	66.086	71.607	141.460	9.305,10	279.153	3.908.142
	Encargado	B	66.086	71.607	121.803	8.649,87	259.496	3.632.945
	Encargado	C	66.086	71.607	115.059	8.425,07	252.752	3.538.529
	Delineante Proyectista	A	74.665	84.239	103.697	8.753,37	262.601	3.676.415
	Delineante Proyectista	B	74.665	84.239	95.335	8.474,63	254.239	3.559.345
	Delineante Proyectista	C	74.665	84.239	90.571	8.315,83	249.475	3.492.649
	Delineante de primera	A	69.250	74.890	92.133	7.875,77	236.273	3.307.823
	Delineante de primera	B	69.250	74.890	86.812	7.698,40	230.952	3.233.328
	Delineante de primera	C	69.250	74.890	82.090	7.541,00	226.230	3.167.220
	Delineante de segunda	A	66.064	68.317	68.387	6.758,93	202.768	2.838.751
	Delineante de segunda	B	66.064	68.317	64.908	6.642,97	199.289	2.790.047
	Delineante de tercera	A	62.813	65.571	50.310	5.956,47	178.694	2.501.717
	Delineante de tercera	B	62.813	65.571	32.417	5.360,03	160.801	2.251.213
	Reproductor Planos	A	60.945	65.127	68.757	6.494,30	194.829	2.727.606
	Reproductor Planos	B	60.945	65.127	34.729	5.360,03	160.801	2.251.213
	Técnico Organización de primera	A	69.250	74.890	94.660	7.960,00	238.800	3.343.200
	Técnico Organización de primera	B	69.250	74.890	84.976	7.637,20	229.116	3.207.624
	Técnico Organización de primera	C	69.250	74.890	82.315	7.548,50	226.455	3.170.370
	Técnico Organización de segunda	A	66.064	68.317	69.997	6.812,60	204.378	2.861.292
	Técnico Organización de segunda	B	66.064	68.317	68.387	6.758,93	202.768	2.838.751
	Auxiliar Organización	A	64.259	64.708	53.589	6.085,20	182.556	2.555.784
	Auxiliar Organización	B	64.259	64.708	31.833	5.360,00	160.800	2.251.200
	Operador	A	69.250	74.890	92.133	7.875,77	236.273	3.307.823
	Operador	B	69.250	74.890	85.968	7.670,27	230.108	3.221.513
	Operador	C	69.250	74.890	82.578	7.557,27	226.718	3.174.053
	Operador	D	69.250	74.890	75.929	7.335,63	220.069	3.080.965
	Codificador	A	66.064	68.317	71.337	6.857,27	205.718	2.880.053
	Codificador	B	66.064	68.317	68.387	6.758,93	202.768	2.838.751
	Grabador de Datos	A	62.813	65.571	50.310	5.956,47	178.694	2.501.717
	Grabador de Datos	B	62.813	65.571	32.417	5.360,03	160.801	2.251.213
	Oficial administrativo de primera	A	69.250	74.890	92.133	7.875,77	236.273	3.307.823
	Oficial administrativo de primera	B	69.250	74.890	85.968	7.670,27	230.108	3.221.513
	Oficial administrativo de primera	C	69.250	74.890	82.578	7.557,27	226.718	3.174.053
	Oficial administrativo de primera	D	69.250	74.890	75.929	7.335,63	220.069	3.080.965
	Oficial administrativo de segunda	A	66.064	68.317	71.337	6.857,27	205.718	2.880.053
	Oficial administrativo de segunda	B	66.064	68.317	68.387	6.758,93	202.768	2.838.751
	Auxiliar administrativo	A	62.813	65.571	50.310	5.956,47	178.694	2.501.717
	Auxiliar administrativo	B	62.813	65.571	32.417	5.360,03	160.801	2.251.213

TABLA IV
Tabla salarial Convenio empresa 2000. Madrid
Operarios

Grupo	Categoría	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas	Valor hora			Tox. pen. peligr.		
								Normal — Pesetas	Extra — Pesetas	Quinq. h. extra — Pesetas	Uno (20 por 100) — Pesetas	Dos (25 por 100) — Pesetas	Tres (30 por 100) — Pesetas
	Oficial 1. ^a A	2.150	2.158	2.424	6.732	201.960	2.867.832	1.623	2.540	43,43	88,53	110,66	132,80
	Oficial 1. ^a B	2.150	2.158	2.296	6.604	198.120	2.813.304	1.592	2.492	43,43	88,53	110,66	132,80
	Oficial 1. ^a C	2.150	2.158	2.170	6.478	194.340	2.759.628	1.562	2.445	43,43	88,53	110,66	132,80
	Oficial 2. ^a	2.110	2.068	2.017	6.195	185.850	2.639.070	1.494	2.337	42,69	86,92	108,65	130,38
	Oficial 3. ^a	2.060	1.996	1.998	6.054	181.620	2.579.004	1.460	2.285	41,77	84,85	106,06	127,27

Grupo	Categoría	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas	Valor hora			Tox. pen. peligr.		
								Normal — Pesetas	Extra — Pesetas	Quinq. h. extra — Pesetas	Uno (20 por 100) — Pesetas	Dos (25 por 100) — Pesetas	Tres (30 por 100) — Pesetas
	Especialista	2.046	1.975	1.984	6.005	180.150	2.558.130	1.448	2.267	41,51	84,30	105,38	126,46
	Peón	2.003	1.885	1.952	5.840	175.200	2.487.840	1.408	2.203	40,70	82,55	103,19	123,83

Los operarios de posventa cobrarán en concepto de peligrosidad el 50 por 100 de la totalidad de las horas trabajadas, mientras que los operarios de montaje percibirán por este capítulo el 75 por 100 de las horas totales trabajadas.

TABLA V
Tabla salarial Convenio empresa 2000. Valencia

Técnicos titulados y asimilados

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Ingeniero superior/Licenciado	Máximo.	190.682	12.394	115.414	10.616,33	318.490	4.511.940
	Mínimo.	190.682	12.394	11.691	7.158,90	214.767	3.042.533
Ingeniero técnico/Titulado grado medio	Máximo.	166.124	12.394	122.564	10.036,07	301.082	4.265.330
	Mínimo.	166.124	12.394	7.713	6.207,70	186.231	2.638.273

TABLA VI
Tabla salarial Convenio empresa 2000. Valencia

Jefes de 1.ª y 2.ª

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Jefe de Organización 1.ª	A	144.115	13.460	77.422	7.833,23	234.997	3.329.123
Jefe de Organización 1.ª	B	144.115	13.460	73.222	7.693,23	230.797	3.269.623
Jefe de Organización 1.ª	C	144.115	13.460	63.606	7.372,70	221.181	3.133.398
Jefe de Organización 2.ª	A	133.033	13.460	67.780	7.142,43	214.273	3.035.533
Jefe de Organización 2.ª	B	133.033	13.460	60.866	6.911,97	207.359	2.937.587
Jefe de Organización 2.ª	C	133.033	13.460	53.952	6.681,50	200.445	2.839.638
Jefe Administrativo 1.ª	A	144.115	13.460	87.798	8.179,10	245.373	3.476.118
Jefe Administrativo 1.ª	B	144.115	13.460	84.341	8.063,87	241.916	3.427.145
Jefe Administrativo 1.ª	C	144.115	13.460	80.887	7.948,73	238.462	3.378.210
Jefe Administrativo 2.ª	A	133.183	13.460	89.559	7.873,40	236.202	3.346.195
Jefe Administrativo 2.ª	B	133.183	13.460	82.608	7.641,70	229.251	3.247.723
Jefe Administrativo 2.ª	C	133.183	13.460	62.471	6.970,47	209.114	2.962.450

TABLA VII
Tabla salarial Convenio empresa 2000. Valencia

Empleados

Grupo	Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
	Encargado	A	136.869	13.460	91.166	8.049,83	241.495	3.421.178
	Encargado	B	136.869	13.460	83.000	7.777,63	233.329	3.305.493
	Encargado	C	136.869	13.460	70.851	7.372,67	221.180	3.133.385
	Delineante Proyectista	A	138.571	13.460	45.946	6.599,23	197.977	2.804.673
	Delineante Proyectista	B	138.571	13.460	41.502	6.451,10	193.533	2.741.718
	Delineante de primera	A	121.944	14.169	51.034	6.238,23	187.147	2.651.248
	Delineante de segunda	A	117.308	14.169	44.777	5.875,13	176.254	2.496.930
	Calcador	—	116.404	14.169	15.890	4.882,10	146.463	2.074.893
	Oficial administrativo de primera	A	121.944	14.169	60.756	6.562,30	196.869	2.788.978
	Oficial administrativo de primera	B	121.944	14.169	58.803	6.497,20	194.916	2.761.310
	Oficial administrativo de primera	C	121.944	14.169	56.876	6.432,97	192.989	2.734.012
	Oficial administrativo de segunda	A	117.308	14.169	57.726	6.306,77	189.203	2.680.377
	Oficial administrativo de segunda	B	117.308	14.169	50.542	6.067,30	182.019	2.578.603
	Oficial administrativo de segunda	C	117.308	14.169	38.971	5.681,60	170.448	2.414.680

Grupo	Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
	Oficial administrativo de segunda	D	117.308	14.169	31.414	5.429,70	162.891	2.307.623
	Auxiliar administrativo	—	113.656	14.342	18.465	4.882,10	146.463	2.074.893
	Vigilante	A	110.262	14.874	30.232	5.178,93	155.368	2.201.045

TABLA VIII

Tabla salarial Convenio empresa 2000. Valencia*Operarios de fábrica*

Categoría	Salario día					Total salario estimado anual — Pesetas	Plus peligros.		Valor hora		
	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Plus equipo — Pesetas	Suma — Pesetas		Hora — Pesetas	Año — Pesetas	Normal — Pesetas	Extra — Pesetas	Cuatric. h. extra — Pesetas
Jefe de Equipo	3.961	565	1.359	792	6.677	2.877.787	—	—	1.629	2.549	63,4
Oficial 1. ^a	3.961	565	841	—	5.367	2.313.177	—	—	1.309	2.049	63,4
Oficial 2. ^a	3.836	565	588	—	4.989	2.150.259	—	—	1.217	1.905	61,51
Oficial 3. ^a	3.759	565	551	—	4.875	2.101.125	—	—	1.189	1.862	60,37
Especialista	3.715	593	534	—	4.842	2.086.902	—	—	1.181	1.850	59,67
Peón	3.657	593	544	—	4.794	2.066.214	—	—	1.169	1.832	58,8

TABLA IX

Tabla salarial Convenio empresa 2000. Valencia*Operarios montaje y posventa*

Categoría	Salario día					Total salario estimado anual — Pesetas	Plus peligros.		Valor hora		
	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Plus equipo — Pesetas	Suma — Pesetas		Hora — Pesetas	Año — Pesetas	Normal — Pesetas	Extra — Pesetas	Cuatric. h. extra — Pesetas
Jefe de Equipo	3.961	565	1.387	792	6.705	2.889.855	96,62	170.719	1.635	2.560	63,4
Oficial 1. ^a	3.961	565	957	—	5.483	2.363.173	96,62	170.719	1.337	2.095	63,4
Oficial 2. ^a	3.836	565	672	—	5.073	2.186.463	93,57	165.332	1.237	1.937	61,51
Oficial 3. ^a	3.759	565	661	—	4.985	2.148.535	91,69	162.013	1.216	1.904	60,38
Especialista	3.715	593	629	—	4.937	2.127.847	90,61	160.117	1.204	1.884	59,67

ANEXO I

Tabla de primas MOD 2000. Fábrica Madrid

Rendimiento	Pesetas/hora	Rendimiento	Pesetas/hora
100	8,50	117	106,30
101	8,50	118	107,36
102	15,95	119	108,43
103	24,45	120	109,49
104	32,95	121	109,49
105	41,46	122	112,67
106	48,90	123	114,79
107	57,40	124	117,98
108	65,91	125	120,11
109	74,41	126	123,30
110	81,85	127	126,49
111	90,36	128	128,61
112	98,86	129	131,80
113	103,11	130	133,93
114	104,17	131	137,12
115	105,24	132	140,31
116	106,30	133	142,43

ANEXO II

Tabla de primas operarios montaje 2000. Madrid

Rendimiento	Pesetas/hora	Rendimiento	Pesetas/hora
60	46	71	164
61	55	72	172
62	65	73	188
63	79	74	195
64	89	75	204
65	101	76	218
66	117	77	227
67	122	78	235
68	128	79	246
69	138	80	261
70	151	> 80	265

Nota: Siempre que no exista cronometraje, y en condiciones normales, la prima de este colectivo no será inferior a la correspondiente al rendimiento 64 de esta tabla.

ANEXO III

Prima indirecta 2000. Madrid

Coefficiente	Pesetas/hora
1,00	100,95
1,10	111,05

Nota: El coeficiente 1,10 se aplicará a criterio del responsable de la sección, como consecuencia de justificar una mayor retribución al rendimiento y colaboración en el trabajo.

ANEXO IV

Carencia de incentivo 2000. Madrid

Tabla	Pesetas/hora
(A)	22,7
(B)	87,52

Nota: La tabla (A) sólo será de aplicación en caso de fuerza mayor.

TABLA IV BIS

Operarios de pasarelas

	Pesetas
Sueldo base	1.954
Plus Convenio	952
Complemento empresa	952
Salario día	3.858

Además de este salario día tendrán derecho al cobro de la prima de personal indirecto (MOI) de la Fábrica de Madrid, con el coeficiente 1.

Estas cifras serán las que se aplicarán a las personas que realicen la prestación del Servicio de Pasarelas en el Aeropuerto de Madrid-Barajas.

El período vacacional estará en función de las necesidades de atención al Aeropuerto, procurando concentrar lo más posible, el período de disfrute dentro de la temporada estival.

ANEXO V

Tabla de primas MOD 2000. Fábrica Valencia

Rendimiento	Pesetas/hora	Rendimiento	Pesetas/hora
100	18,72	121	106,15
101	22,40	122	111,45
102	26,20	123	116,20
103	29,96	124	121,30
104	33,68	125	126,33
105	37,42	126	131,38
106	41,18	127	136,59
107	44,94	128	141,49
108	48,62	129	146,55
109	52,39	130	151,30
110	56,14	131	156,68
111	59,87	132	161,71
112	63,23	133	166,79
113	67,38	134	171,88
114	71,12	135	176,90
115	75,83	136	182,76
116	80,87	137	186,89
117	85,92	138	192,29
118	90,96	139	199,32
119	96,02	140	202,20
120	101,09		

ANEXO VI

Primas de montaje 2000. Valencia

Concepto	Pesetas/hora
Hora ahorrada	1.464
Puesta en marcha instalaciones, horas no imputables al operario (de espera, paros, viajes, etc.)	118

Nota: Esta tabla está de acuerdo con lo pactado en reunión en Valencia de fecha 27 de mayo de 1987.

ANEXO VII

Primas operarios mantenimiento 2000. Valencia

Revisiones del sector - Porcentaje	Pesetas/mes
100	13.892
95	10.032
90	6.175

Índice avisos avería - Porcentaje	Pesetas/mes
< 20	15.434
20-25	14.662
26-30	13.120
31-35	11.575
36-40	10.032
41-45	8.489
46-50	6.175
> 50	1.542

Varios	Pesetas/mes
Valor máximo	6.088

Revisiones: Si el operario prevé que por razones excepcionales fuese imposible cumplir con el 100 por 100 de las revisiones, lo comunicará al Jefe de Zona para que prevea las medidas necesarias, a fin de poder cumplirlas, percibiendo el importe de la prima de revisiones al 100 por 100 de acuerdo con los porcentajes establecidos.

Averías: No se considerarán los avisos de averías motivados como consecuencia de: Inundaciones, cortes de suministro, de energía, objetos caídos en foso/hueco, rescate de personas atrapadas, aviso «falso», aviso duplicado, reparaciones pendientes, pulsadores quemados, cristal roto y peligroso, y puertas forzadas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Seguimiento.

Varios: Se aplicará en función del grado de cumplimiento de aspectos tan diversos como: Cumplimentación y envío de los partes de asistencia técnica, cuidado de las instalaciones, etc. La prima final será la suma de los tres apartados para cada uno de los técnicos/sectores.

Para el resto del personal de mantenimiento, J. Equipo, reparaciones, recepción de obras, plataformas, escaleras y apoyo, la prima final será la media del conjunto de los técnicos/sectores, de revisiones y averías, más la que corresponda del apartado varios.

CALENDARIO LABORAL 2000

Fábrica de Madrid

Horas anuales: Mil setecientos sesenta y siete.

Jornada laboral: De lunes a viernes.

Horarios:

a) Personal de taller y oficinas de producción: De siete a quince catorce horas.

b) Personal de oficinas en horario rígido: De ocho a dieciséis catorce horas.

El día 22 de diciembre la hora de salida será a las doce horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.
Abril: 20 y 21.
Mayo: 1, 2 y 15.
Agosto: 15.
Octubre: 12.
Noviembre: 1 y 9.
Diciembre: 6, 8 y 25.

Puentes:

Enero: 7.
Abril: 17, 18 y 19.
Octubre: 13.
Noviembre: 10.
Diciembre: 7, 26, 27, 28 y 29.

Vacaciones: Del 31 de julio al 29 de agosto.

Nota: En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de diez a diez quince horas, de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

Empleados con horario flexible

Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.

Jornada laboral: De lunes a viernes.

Horarios:

De lunes a jueves:

Mañanas: De ocho a ocho treinta horas (flexible).

Comida: De trece treinta a catorce treinta horas (rígido).

Tardes: Entrada, catorce treinta horas; salida, diecisiete cuarenta y seis a dieciocho dieciséis horas (flexible).

Viernes: De ocho a quince horas (horario rígido).

Jornada de verano: De ocho a catorce treinta horas (horario rígido del 3 al 28 de julio).

El día 5 de enero el horario será el mismo que el de los viernes.

El día 22 de diciembre la hora de salida será a las doce horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.
Abril: 20 y 21.
Mayo: 1, 2 y 15.
Agosto: 15.
Octubre: 12.
Noviembre: 1 y 9.
Diciembre: 6, 8 y 25.

Puentes:

Enero: 7.
Abril: 17, 18 y 19.
Octubre: 13.
Noviembre: 10.
Diciembre: 7, 26, 27, 28 y 29.

Vacaciones: Del 31 de julio al 29 de agosto.

Nota: En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de diez a diez quince horas, de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

Montajes especiales

Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.

Jornada laboral: De lunes a viernes.

Horarios:

De lunes a jueves:

Mañanas: De ocho a trece horas.

Comida: De trece a catorce horas.

Tardes: De catorce a dieciocho horas.

Viernes: De ocho a trece horas.

El día 22 de diciembre la hora de salida será a las doce horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.
Abril: 20 y 21.
Mayo: 1, 2 y 15.
Agosto: 15.
Octubre: 12.
Noviembre: 1 y 9.
Diciembre: 6, 8 y 25.

Puentes:

Enero: 7.
Abril: 17, 18 y 19.
Octubre: 13.
Noviembre: 10.
Diciembre: 7, 26, 27, 28 y 29.

Vacaciones: Del 31 de julio al 29 de agosto.

Delegación de Madrid*Mantenimiento*

Jornada laboral:

De lunes a viernes más doce sábados.

Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.

Horarios:

De lunes a jueves:

a) Sesenta y cinco días de jornada larga de lunes a viernes:

Mañanas: De ocho a catorce horas.

Comida: De catorce a quince horas.

Tardes: De quince a diecinueve horas.

b) Ciento cincuenta y tres días de jornada corta de lunes a viernes: De ocho a catorce cuarenta y ocho horas.

c) Doce sábados: De ocho a catorce horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.
Abril: 20 y 21.
Mayo: 1, 2 y 15.
Agosto: 15.
Octubre: 12.
Noviembre: 1 y 9.
Diciembre: 6, 8 y 25.

Puentes:

Abril: 17, 18 y 19.
Octubre: 13.
Noviembre: 10.
Diciembre: 7, 26, 27, 28 y 29.

Días no laborables: Días 24 y 31 de diciembre.

Vacaciones: Treinta días naturales:

Grupos 1 y 3: Del 13 de julio al 11 de agosto.

Grupos 2 y 4: Del 17 de agosto al 15 de septiembre.

Nota:

Los puentes se disfrutarán alternándose, el 50 por 100 del personal, de tal manera que todo el personal disfrute el 50 por 100 de los puentes.

Los grupos 1 y 3 libran: 10 de noviembre y 26, 27, 28 y 29 de diciembre.

Los grupos 2 y 4 libran: 17, 18 y 19 de abril, 13 de octubre y 7 de diciembre.

En los horarios de más de seis horas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial, todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de dieciocho a dieciocho quince horas de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

Todos los grupos disfrutarán de dos días de jornada corta de libre elección excepto en los meses de vacaciones y diciembre.

Calendario Mantenimiento. Delegación Madrid. Año 2000

Meses	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Enero	24, 25, 26, 27, 28, (29)	3, 4, 5, 7, (8), 31	10, 11, 12, 13, 14, (15)	17, 18, 19, 20, 21, (22)
Febrero	21, 22, 23, 24, 25, (26)	1, 2, 3, 4, (5), 28, 29	7, 8, 9, 10, 11, (12)	14, 15, 16, 17, 18, (19)
Marzo	20, 21, 22, 23, 24, (25)	1, 2, 3, (4), 27, 28, 29, 30, 31	6, 7, 8, 9, 10, (11)	13, 14, 15, 16, 17, (18)
Abril	17, 18, 19	(1), 24, 25, 26, 27, 28, (29)	10, 11, 12, 13, 14, (15), 17, 18, 19	3, 4, 5, 6, 7, (8)
Mayo	16, 17, 18, 19, (20)	22, 23, 24, 25, 26, (27)	3, 4, 5, (6), 29, 30, 31	8, 9, 10, 11, 12, (13)
Junio	12, 13, 14, 15, 16, (17)	19, 20, 21, 22, 23, (24)	1, 2, (3), 30	5, 6, 7, 8, 9, (10), 26, 27, 28, 29
Julio	3, 4, 5, 6, 7, (8)	17, 18, 19, 20, 21, 31, (22)	3, 4, 5, 10, 11, (1)	12, 13, 14, 24, 25, 26, 27, 28, (29), (15)
Agosto	21, 22, 23, 24, 25	1, 2, 3, 4, 14	16, 17, 18, 28, 29, 30, 31	7, 8, 9, 10, 11
Septiembre	4, 5, 6, 7, 8, (9), 25, 26, 27, 28, 29, (30)		1, (2), 11, 12, 13, 14, 15, (16)	18, 19, 20, 21, 22, (23)
Octubre	13, (14), 23, 24, 25, 26, 27, (28)	2, 3, 4, 5, 6, (7)	9, 10, 11, 13, (14), 30, 31	16, 17, 18, 19, 20, (21)
Noviembre	20, 21, 22, 23, 24, (25)	2, 3, (4), 6, 7, 8, 10, 27, 28, 29, 30	13, 14, 15, 16, 17, (18)	10, (11)
Diciembre	4, 7, 11, 12, 13, 14, 15, (16)	1, (2), 26, 27, 28, 29, (30)	5, 7, (9), 18, 19	20, 21, 22, (23), 26, 27, 28, 29

Vacaciones:

Grupos 1 y 3: Del 13 de julio al 11 de agosto.

Grupos 2 y 4: Del 17 de agosto al 15 de septiembre.

Puentes:

Grupos 1 y 3: 10 de noviembre y 26, 27, 28 y 29 de diciembre.

Grupos 2 y 4: 17, 18 y 19 de abril, 13 de octubre y 7 de diciembre.

Montajes normalizados

Jornada laboral:

De lunes a viernes.

Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.

Horarios:

a) De lunes a jueves:

Mañanas: De ocho a trece horas.

Comida: De trece a catorce horas.

Tardes: De catorce a dieciocho horas.

b) Viernes: De ocho a trece horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Abril: 20 y 21.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 1 y 9.

Diciembre: 6, 8 y 25.

Puentes:

Enero: 7.

Abril: 17, 18 y 19.

Octubre: 13.

Noviembre: 10.

Diciembre: 7, 26, 27, 28 y 29.

Días no laborables: 24 y 31 de diciembre.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Reparaciones

Jornada laboral:

De lunes a viernes.

Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.

Horarios:

a) De lunes a jueves:

Mañanas: De ocho a trece horas.

Comida: De trece a catorce horas.

Tardes: De catorce a diecisiete cincuenta y ocho horas.

b) Viernes: De ocho a trece horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Abril: 20 y 21.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 1 y 9.

Diciembre: 6, 8 y 25.

Puentes:

Abril: 17, 18 y 19.

Octubre: 13.

Noviembre: 10.

Diciembre: 7, 26, 27, 28 y 29.

Días no laborables: 24 y 31 de diciembre.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Mantenimiento tardes

Jornada laboral:

De lunes a viernes.

Horas anuales: Mil seiscientos noventa y cinco.

Horarios:

Entrada: Catorce veintidós horas.

Salida: Veintidós horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Abril: 20 y 21.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 1 y 9.

Diciembre: 6, 8 y 25.

Puentes:

Abril: 17, 18 y 19.

Octubre: 13.

Noviembre: 10.

Diciembre: 7, 26, 27, 28 y 29.

Días no laborables: 24 y 31 de diciembre.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Nota: Los puentes se disfrutarán alternándose, el 50 por 100 del personal, de tal manera que todo el personal disfrute el 50 por 100 de los puentes.

En los horarios de más de seis horas trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial, todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de dieciocho a dieciocho quince horas de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

Delegación Madrid

Horarios especiales de lunes a domingos y veinticuatro horas.

Horas anuales: Mil setecientos sesenta y siete horas.

A	Zonas	Se trabajará de lunes a domingos descansando el tiempo que les pueda corresponder, de tal manera que librarán bien el fin de semana o entre semana, de acuerdo con el calendario que ya tienen los interesados.
B	Especiales	
C	C. Comerciales	
D	24 horas	

Nota: En los horarios de más de seis horas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial, todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de dieciocho a dieciocho quince horas de descanso.

Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

Oficinas-horario rígido

Jornada laboral:

De lunes a sábado.

Horas anuales: Mil setecientos sesenta y siete.

Horarios:

Mañanas o tardes y sábados (uno de cada dos):

Mañanas: De siete cuarenta y cuatro a quince horas.

Tardes: De catorce cuarenta y cuatro a veintidós horas.

Sábados: De siete cuarenta y cuatro a catorce horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Abril: 20 y 21.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 1 y 9.

Diciembre: 6, 8 y 25.

Puentes:

Abril: 17, 18 y 19.

Octubre: 13.

Noviembre: 10.

Diciembre: 7, 26, 27, 28 y 29.

Días no laborables: Días 24 y 31 de diciembre.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Nota: Los puentes se disfrutarán alternándose, el 50 por 100 del personal, de tal manera que todo el personal disfrute el 50 por 100 de los puentes.

En los horarios de más de seis horas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial, todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de dieciocho a dieciocho quince horas de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

Oficinas-horario flexible

Jornada laboral:

De lunes a viernes.

Horas anuales: Mil setecientos sesenta y siete.

Horarios:

a) De lunes a jueves:

Entrada: De ocho a ocho treinta horas (flexible).

Comida: De trece treinta a quince treinta horas (flexible).

Salida: De diecisiete veintiséis a dieciocho cincuenta y seis horas (flexible).

b) Viernes y 7 de diciembre:

Entrada: De ocho a ocho treinta horas (flexible).

Salida: De quince a quince treinta horas (flexible).

c) Jornada de verano (del 19 de junio al 15 de septiembre):

Entrada: De ocho a ocho treinta horas (flexible).

Salida: De quince a quince treinta horas (flexible).

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Abril: 20 y 21.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 1 y 9.

Diciembre 6, 8 y 25.

Puentes:

Abril: 17, 18 y 19.

Octubre: 13.

Noviembre: 10.

Diciembre: 7, 26, 27, 28 y 29.

Días no laborables: 24 y 31 de diciembre.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Nota: Los puentes se disfrutarán alternándose, el 50 por 100 del personal, de tal manera que todo el personal disfrute el 50 por 100 de los puentes.

En adelante, los criterios para elaborar este calendario serán:

Hora de entrada: Ocho horas, en cualquier supuesto.

Número de horas/día, en jornada intensiva y viernes: Siete horas.

El ajuste para completar la jornada anual se realizará de lunes a jueves.

Asignación de Técnicos a calendarios laborales año 2000

Grupo 1: Fabra, Pérez, Solaz, Arthous, Monedero, Rodríguez, V. García.

Grupo 2: Del Valle, Murillo, Elías, Mejías, Casani, Moriche.

Grupo 3: Asensi, Sanfélix, F. Vicente, Esparcia, Herrera, Costa, Ramos.

Grupo 4: Simarro, Ortiz, Sahuquillo, Luján, Requena, Sanz, Ribes.

Escaleras GR-1: L. Palomares, XXXXXXXX.

Escaleras GR-2: Matías, YYYYYYYY.

Escaleras Metro: Iranzo, Sancho.

Nota: XXXXXXXX, YYYYYYYY, serán Benzal y nuevas incorporaciones.

Empleados de Delegación

Meses	Lunes a jueves	Viernes y J. Verano	Sábados	Domingos	Puentes	Festivos	Horas/mes
Enero	16	3	3	5	7	1, 6 y 22	161,1
Febrero	17	4	4	4			176,45
Marzo	17	4	4	4	16 y 17		175,05
Abril	14	3	5	5		20, 21 y 24	143,4
Mayo	18	4	4	4		1	185,3
Junio	5	17	4	4			154,75
Julio	0	20	5	5			130
Agosto	0	1	4	4		15	6,5
Septiembre	12	9	5	4			164,7
Octubre	16	3	4	5	13	9 y 12	161,1
Noviembre	17	4	4	4		1	176,45
Diciembre	12	4	5	5	7 y 26	6, 8 y 25	132,2
Total	144	76	51	53	6	14	1.767

	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Horas/día
Horario:					
Lunes a jueves	07,45	13,30	15,00	18,21	8,85
Viernes y J. verano	07,45	14,30			6,5
Horario día 20 de marzo de 2000	09,09	13,30	15,00	18,21	7,45

Flexibilidad: Existen treinta minutos para las entradas, con tope mínimo de salida a las diecisiete cincuenta y una horas.

Vacaciones: Desde el 31 de julio al 30 de agosto de 2000.

Bocadillo: Descanso de diez a diez quince horas.

Jornada intensiva: Desde el 12 de junio al 7 de septiembre de 2000.

Montaje

Meses	Lunes a jueves	Viernes	Sábados	Domingos	Puentes	Festivos	Horas/mes
Enero	16	3	3	5	7	1, 6 y 22	162
Febrero	17	4	4	4			177
Marzo	17	4	4	4	16 y 17		177
Abril	14	3	5	5		20, 21 y 24	144
Mayo	18	4	4	4		1	186
Junio	17	5	4	4			183
Julio	1	19	5	5	31		123
Agosto	0		4	4		15	0
Septiembre	16	5	5	4			174
Octubre	16	3	4	5	13	9 y 12	162
Noviembre	17	4	4	4		1	177
Diciembre	10	2	5	5	7, 22, 26, 27, 28 y 29	6, 8 y 25	102
Total	159	56	51	53	11	14	1.767

	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Horas/día
Horarios:					
Lunes a jueves	07,45	14,00	15,00	18,00	9,00
Viernes y J. verano	07,45	14,00			6,00

Vacaciones: Agosto.

Jornada de verano: Desde el 4 al 30 de julio.

Almuerzo: Descanso de diez a diez quince horas.

Vigilancia fábrica: Sr. Bonifacio Villalobos

Meses	Lunes a viernes	Sábados	Puentes	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero	19	3	7	5	1, 6 y 22	149,51
Febrero	21	4		4		167,93
Marzo	21	3	16, 17 y 18	4		164,01
Abril	17	4	22	5	20, 21 y 24	138,93
Mayo	22	4		4	1	175,18
Junio	22	4		4		175,18
Julio	21	5		5		171,85
Agosto	21	4		4	15	167,93
Septiembre	0	5		4		0
Octubre	19	3	13 y 14	5	9 y 12	149,51
Noviembre	21	4		4	1	167,93
Diciembre	17	4	2 y 7	5	6, 8 y 25	138,93
Total	221	47	9	53	14	1.766,89

	Entrada	Salida	H. efec./día
Horarios:			
Lunes a viernes	14,50	22,05	7,25
Sábados	06,45	10,55	3,92

Vacaciones: Desde el 31 de agosto al 30 de septiembre de 2000.

Centralita: Sra. Gimeno

Meses	Lunes a jueves	Viernes	Viernes/S.G.	Sábados	Festivos	Puentes	Horas/mes
Enero	16	21	14 y 28	15 y 29	1, 6 y 22	7	149,99
Febrero	17	4 y 18	11 y 25	12 y 26			161,67
Marzo	18	3, 17 y 31	10 y 24	11 y 25			175,15
Abril	14	14 y 28	7	8	20, 21 y 24	22	128,65
Mayo	18	12 y 26	5 y 19	6 y 20	1		172,7
Junio	17	9 y 23	2, 16 y 30	3 y 17			172,7
Julio							
Agosto	18		4, 11, 18 y 25	5, 12, 19 y 26	15		178
Septiembre	16	1, 15 y 29	8 y 22	9 y 23			161,73
Octubre	16	13 y 27	6 y 20	7 y 21	9 y 12	13	157,48
Noviembre	17	10 y 24	3 y 17	4 y 18	1		165,09
Diciembre	13	22	1, 15 y 29	2, 16 y 30	6, 8 y 25	7	144,01
Total	180	20	25	24	14	4	1.767

	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efect./día
Horarios:					
Lunes a jueves y viernes S.G.	09,49	14,00	15,00	18,30	7,43
Viernes	10,00	14,30			4,25
Sábados	07,45	14,00			6,00
A partir del 15 de marzo:					
Lunes a jueves y viernes S.G.	09,38	13,15	14,15	18,30	7,62
Viernes	10,00	14,30			4,25
Sábados	07,45	14,00			6,00
Mes agosto	07,45	15,00			7,00

Vacaciones: Mes de julio.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

Centralita: Sr. Pardo

Meses	Lunes a jueves	Viernes	Viernes/S. Guard.	Sábados	Festivos	Puentes	Horas/mes
Enero	16	14 y 28	7 y 21	8	1, 6 y 22		161,03
Febrero	17	11 y 25	4 y 18	5 y 19			165,71
Marzo	18	10 y 24	3, 17 y 31	4 y 18			174,72
Abril	14	7	14 y 28	1, 15 y 29	20, 21 y 24	22	136,3
Mayo	18	5 y 19	12 y 26	13 y 27	1		163,4
Junio	17	2, 16 y 30	9 y 23	10 y 24			163,4
Julio			S.G. (21)	1, 8, 15, 22, 29			229,5
Agosto					15		
Septiembre	16	8 y 22	1, 15 y 29	2, 16 y 30			165,66
Octubre	14	6 y 20	13 y 27	14 y 28	9 y 12	10 y 11	136,92
Noviembre	16	17	10 y 24	11 y 25	1	2 y 3	150,16
Diciembre	12	1, 15 y 29	22	9 y 23	6, 8 y 25	4 y 5	120,8
Total	158	20	42	26	14	7	1.767

	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efect./día
Horarios:					
Lunes a viernes	07,45	15,06			7,09
Viernes-Ser. Guar.	07,45	13,30	14,30	18,30	9,50
Sábados	07,45	14,00			6,00
A partir del 15 de marzo:					
Lunes a viernes	07,45	14,37			6,62
Viernes-Ser. Guar.	07,45	13,30	14,30	18,30	9,50
Sábados	07,45	14,00			6,00

Vacaciones: Mes de agosto.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

P. V. Grupo 1.º

Meses	Lunes a viernes	Refuerzo apoyo SG	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero (S.G.)	20			3	5	1, 6 y 22	195,6
Febrero	21			4	4		147
Marzo	22	1		4	4		160
Abril	17			5	5	20, 21 y 24	119
Mayo (S.G.)	22			4	4	1	219,36
Junio	22			4	4		154
Julio	10			5	5		70
Agosto (RZ)	0	12		4	4	15	117
Septiembre (S.G.)	11			2	2		109,68
Septiembre	10			3	2		70
Octubre (S.G.)	8			2	3	9 y 12	83,04
Octubre	12			2	2		84
Noviembre	19		2 y 3	4	4	1	133
Diciembre	17		7	5	5	6, 8 y 25	119
Nota (a)							-14
Total	211	13	3	51	53	14	1.767

	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efect./día
Horarios:					
Lunes a viernes (S.G.)	08,00	13,08	15,00	19,00	8,88
Sábados	08,00	14,15			6,00
Refuerzo: Del 16 al 31 de agosto de 2000	08,00	15,00	16,00	19,00	9,75
Apoyo S.G.: 17 de marzo de 2000	08,00	15,15			7,00

	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efect./día
Continuado	08,00	15,15			7,00
Horario día 20 de marzo de 2000	09,00	15,15			6,00

Vacaciones: Desde el 16 de julio al 15 de agosto de 2000.

Notas:

Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

(a) A disfrutar dos días de horario continuado, según acta de fecha 10 de marzo de 1999 que se tomarán en los meses de febrero, mayo, junio o noviembre.

P. V. Grupo 2.º

Meses	Lunes a viernes	Refuerzo apoyo SG	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero	19	1		3	5	1, 6 y 22	140
Febrero (S.G.)	21			4	4		214,05
Marzo	22		17	4	4		153
Abril	17			5	5	20, 21 y 24	119
Mayo	22			4	4	1	154
Junio (S.G.)	22			4	4		223,1
Julio (RZ)	10	11		5	5		177,25
Agosto (S.G.)	10			2	2	15	102,5
Agosto	0			2	2		0
Septiembre	10			5	4		70
Octubre	7		13	2	3	9 y 12	49
Octubre (S.G.)	12			2	2		120,6
Noviembre	21			4	4	1	147
Diciembre	15	1	4 y 5	5	5	6, 8 y 25	112
Nota (a)							-14
Total	208	13	4	51	53	14	1.767

	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efect./día
Horarios:					
Lunes a viernes (S.G.)	08,00	13,18	15,00	19,00	9,05
Sábados	08,00	14,15			6,00
Refuerzo: Del 17 al 31 de julio de 2000	08,00	15,00	16,00	19,00	9,75
Apoyo S.G.: 7 de enero y 7 de diciembre de 2000 .	08,00	15,15			7,00
Continuado	08,00	15,15			7,00
Horario día 20 de marzo de 2000	09,00	15,15			6,00

Vacaciones: Desde el 16 de agosto al 15 de septiembre de 2000.

Notas:

Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

(a) A disfrutar dos días de horario continuado, según acta de fecha 10 de marzo de 1999 que se tomarán en los meses de febrero, mayo, junio o noviembre.

P. V. Grupo 3.º

Meses	Lunes a viernes	Refuerzo apoyo SG	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero	19		7	3	5	1, 6 y 22	133
Febrero	21			4	4		147
Marzo (S.G.)	23			4	4		230
Abril	17			5	5	20, 21 y 24	119
Mayo	22			4	4	1	154
Junio	22			4	4		154
Julio (S.G.)	21			5	5		219
Agosto (RZ)	0	10		4	4	15	97,5
Septiembre	10			5	4		70
Octubre	17	1	10 y 11	4	5	9 y 12	126

Meses	Lunes a viernes	Refuerzo apoyo SG	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Noviembre (S.G.)	21			4	4	1	213
Diciembre	17		7	5	5	6, 8 y 25	119
Nota (a)							-14
Total	210	11	4	51	53	14	1.767

	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efect./día
Horarios:					
Lunes a viernes (S.G.)	08,00	13,15	15,00	19,00	9,00
Sábados	08,00	14,15			6,00
Refuerzo: Del 1 al 14 de agosto de 2000	08,00	15,00	16,00	19,00	9,75
Apoyo S.G.: 13 de octubre de 2000	08,00	15,15			7,00
Continuado	08,00	15,15			7,00
Horario día 20 de marzo de 2000	09,00	13,30	15,00	18,45	8,00

Vacaciones: Desde el 16 de agosto al 15 de septiembre de 2000.

Notas:

Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

(a) A disfrutar dos días de horario continuado, según acta de fecha 10 de marzo de 1999 que se tomarán en los meses de febrero, mayo, junio o noviembre.

P. V. Grupo 4.º

Meses	Lunes a viernes	Refuerzo apoyo SG	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero	19		7	3	5	1, 6 y 22	133
Febrero	21			4	4		147
Marzo	21		16 y 17	4	4		146
Abril (S.G.)	17			5	5	20, 21 y 24	178,75
Mayo	22			4	4	1	154
Junio	22			4	4		154
Julio	10			5	5		70
Agosto	0			2	2	15	0
Agosto (S.G.)	12			2	2		117
Septiembre (RZ)	0	11		2	2		107,25
Septiembre (S.G.)	10			3	2		106
Octubre	19		13	4	5	9 y 12	133
Noviembre	19	2		4	4	1	147
Diciembre (S.G.)	18			5	5	6, 8 y 25	187,5
Nota (a)							-14
Total	210	13	4	51	53	14	1.767

	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efect./día
Horarios:					
Lunes a viernes (S.G.)	08,00	13,00	15,00	19,00	8,75
Sábados	08,00	14,15			6,00
Refuerzo: Del 1 al 15 de septiembre de 2000	08,00	15,00	16,00	19,00	9,75
Apoyo S.G.: Del 2 al 3 de noviembre de 2000	08,00	15,15			7,00
Continuado	08,00	15,15			7,00
Horario día 20 de marzo de 2000	09,00	15,15			6,00

Vacaciones: Desde el 16 de julio al 15 de agosto de 2000.

Notas:

Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

(a) A disfrutar dos días de horario continuado, según acta de fecha 10 de marzo de 1999 que se tomarán en los meses de febrero, mayo, junio o noviembre.

P. V. Tarde. Escaleras Metro

Sres. Iranzo-Sancho

Meses	Lunes a viernes	Sábados	Domingos	Puentes	Festivos	Horas/mes
Enero	19	3	5	7	1, 6 y 22	152
Febrero	21	4	4			168
Marzo	22	4	4	17		175
Abril	17	5	5		20, 21 y 24	136
Mayo	22	4	4		1	176
Junio	22	4	4			176
Julio	21	5	5			168
Agosto	0	4	4		15	0
Septiembre	20	5	4	1		160
Octubre	19	4	5	13	9 y 12	152
Noviembre	21	4	4		1	168
Diciembre	17	5	5	7	6, 8 y 25	136
Total	221	51	53	5	14	1.767

	Entrada	Salida	Horas/día
Horarios:			
Lunes a viernes	14,00	22,00	8,00
20 de marzo de 2000	15,00	22,00	7,00

Vacaciones: Mes de agosto.

Escaleras grupo 2.º

Sres. Matías-YYYYYY

Meses	Lunes a viernes	Sábados	Domingos	Puentes	Festivos	Horas/mes
Enero	19	3	5	7	1, 6 y 22	152
Febrero	21	4	4			168
Marzo	22	4	4	17		175
Abril	17	5	5		20, 21 y 24	136
Mayo	22	4	4		1	176
Junio	22	4	4			176
Julio	20	5	5	31		160
Agosto	0	4	4		15	0
Septiembre	20	5	4	1		160
Octubre	19	4	5	13	9 y 12	152
Noviembre	21	4	4		1	168
Diciembre	18	5	5		6, 8 y 25	144
Total	221	51	53	5	14	1.767

	Entrada	Salida	Horas/día
Horarios:			
Lunes a viernes	06,00	14,15	8,00
Día 20 de marzo de 2000	07,00	14,15	7,00

Vacaciones: Agosto.

Nota: Incluido en estos horarios quince minutos para almorzar.

Escaleras grupo 1.º

Sres. L. Palomares-XXXXXXX

Meses	Lunes a viernes	Sábados	Domingos	Puentes	Festivos	Horas/mes
Enero	20	3	5		1, 6 y 22	160
Febrero	21	4	4			168
Marzo	23	4	4			183
Abril	17	5	5		20, 21 y 24	136
Mayo	22	4	4		1	176
Junio	21	4	4	30		168
Julio	0	5	5			0
Agosto	21	4	4	14	15	168
Septiembre	21	5	4			168
Octubre	18	4	5	10 y 11	9 y 12	144
Noviembre	21	4	4		1	168
Diciembre	16	5	5	7 y 26	6, 8 y 25	128
Total	221	51	53	6	14	1.767

	Entrada	Salida	Horas/día
Horarios:			
Lunes a viernes	06,00	14,15	8,00
Día 20 de marzo de 2000	07,00	14,15	7,00

Vacaciones: Julio.

Nota: Incluido en estos horarios quince minutos para almorzar.

Fábrica y Oficinas con jornada continuada

Meses	Lunes a viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero	19	7	3	5	1, 6 y 22	152
Febrero	21		4	4		168
Marzo	21	16 y 17	4	4		167
Abril	17		5	5	20, 21 y 24	136
Mayo	22		4	4	1	176
Junio	22		4	4		176
Julio	20		5	5		160
Agosto	1		4	4	15	8
Septiembre	21		5	4		168
Octubre	19	13	4	5	9 y 12	152
Noviembre	21		4	4	1	168
Diciembre	17	7	5	5	6, 8 y 25	136
Total	221	5	51	53	14	1.767

	Entrada	Salida	H. efect./día
Horarios:			
Lunes a viernes	06,45	15,00	8,00
Día 20 de marzo de 2000	07,45	15,00	7,00
Turnos de tarde	14,45	21,48	

Vacaciones: Desde el 31 de julio al 30 de agosto de 2000.

Bocadillo: Descanso de diez a diez quince horas.

Calendario de Técnicos de Delegación Valencia en Tardes/Noche, Domingos y Festivos

		Herrero 2171			Escriba 3304			Real 2170			Ruben 2195			M	T	N		
		M	T	N	M	T	N	M	T	N	M	T	N					
Enero/Febrero		336			312			266			266			0,0	1.180,0	0,0	1180	
Marzo	28-feb	L								8,00			5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	29-feb	M								8,00			5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	01-mar	X								8,00			5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	02-mar	J								8,00			5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	03-mar	V								8,00			5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	04-mar	S	S							8,00			6,00	0,0	11,6	8,0	19,6	
	05-mar	D	D							12,00				12,0	0,0	12,0	24	
	06-mar	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	07-mar	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	08-mar	X												8,00	0,0	10,0	8,0	18
10	09-mar	J											8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	10-mar	V											8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	11-mar	S	S										8,00	0,0	12,4	8,0	20,4	
	12-mar	D	D							12,00				12,0	0,0	12,0	24	
	13-mar	L								5,00				0,0	10,0	8,0	18	
	14-mar	M								5,00				0,0	10,0	8,0	18	
	15-mar	X								5,00				0,0	10,0	8,0	18	
	16-mar	J								5,00				0,0	10,0	8,0	18	
	17-mar	V								5,00				0,0	10,0	8,0	18	
	18-mar	S	S											0,0	13,7	8,0	21,65	
11	19-mar	D	D							6,85				0,0	13,7	8,0	21,65	
	20-mar	L											12,00	12,0	0,0	12,0	24	
	21-mar	M											5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	22-mar	X											5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	23-mar	J											5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	24-mar	V											5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	25-mar	S	S										8,00	0,0	12,9	8,0	20,85	
	26-mar	D	D											6,00	0,0	12,9	8,0	20,85
	27-mar	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	28-mar	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
12	29-mar	X											5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	30-mar	J											5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	31-mar	V											5,00	0,0	10,0	8,0	18	
	01-abr	S	S										8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	02-abr	D	D											12,00	12,0	0,0	12,0	24
	03-abr	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	04-abr	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	05-abr	X												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	06-abr	J												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	07-abr	V												8,00	0,0	10,0	8,0	18
13	08-abr	S	S										8,00	0,0	12,4	8,0	20,4	
	09-abr	D	D											12,00	12,0	0,0	12,0	24
	10-abr	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	11-abr	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	12-abr	X												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	13-abr	J												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	14-abr	V												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	15-abr	S	S											8,00	0,0	13,7	8,0	21,65
	16-abr	D	D											12,00	12,0	0,0	12,0	24
	17-abr	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
14	18-abr	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	19-abr	X												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	20-abr	J												12,00	12,0	0,0	12,0	24
	21-abr	V												12,00	12,0	0,0	12,0	24
	22-abr	S	S											8,00	0,0	12,9	8,0	20,85
	23-abr	D	D											6,00	0,0	12,9	8,0	20,85
	24-abr	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	25-abr	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	26-abr	X												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	27-abr	J												8,00	0,0	10,0	8,0	18
15	28-abr	V												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	29-abr	S	S											8,00	0,0	12,4	8,0	20,4
	30-abr	D	D											12,00	12,0	0,0	12,0	24
	01-abr	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	02-abr	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	03-abr	X												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	04-abr	J												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	05-abr	V												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	06-abr	S	S											8,00	0,0	12,4	8,0	20,4
	07-abr	D	D											12,00	12,0	0,0	12,0	24
16	08-abr	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	09-abr	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	10-abr	X												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	11-abr	J												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	12-abr	V												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	13-abr	S	S											8,00	0,0	13,7	8,0	21,65
	14-abr	D	D											12,00	12,0	0,0	12,0	24
	15-abr	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	16-abr	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	17-abr	X												8,00	0,0	10,0	8,0	18
17	18-abr	J												12,00	12,0	0,0	12,0	24
	19-abr	V												12,00	12,0	0,0	12,0	24
	20-abr	S	S											8,00	0,0	12,9	8,0	20,85
	21-abr	D	D											6,00	0,0	12,9	8,0	20,85
	22-abr	L												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	23-abr	M												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	24-abr	X												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	25-abr	J												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	26-abr	V												8,00	0,0	10,0	8,0	18
	27-abr	S	S											8,00	0,0	12,4	8,0	20,4

18	22-abr	F S	S			8,00		6,85		6,00	0,0	12,9	8,0	20,85			
	23-abr	D	D			12,00		12,00			12,0	0,0	12,0	24			
	24-abr	L		12,00					12,00		12,0	0,0	12,0	24			
	25-abr	M			5,00				8,00		5,00	0,0	10,0	8,0	18		
	26-abr	X			5,00				8,00		5,00	0,0	10,0	8,0	18		
	27-abr	J			5,00				8,00		5,00	0,0	10,0	8,0	18		
	28-abr	V			5,00				8,00		5,00	0,0	10,0	8,0	18		
	29-abr	S	S		5,60				8,00		6,00	0,0	11,6	8,0	19,6		
	30-abr	D	D			12,00			12,00			12,0	0,0	12,0	24		
	01-may	L				12,00				12,00		12,0	0,0	12,0	24		
	02-may	M			5,00		5,00			8,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	03-may	X			5,00		5,00			8,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	04-may	J			5,00		5,00			8,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	05-may	V			5,00		5,00			8,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	06-may	S	S		5,60		6,80			8,00		8,00	0,0	12,4	8,0	20,4	
	07-may	D	D						12,00			12,0	0,0	12,0	24		
	08-may	L				8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	09-may	M				8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	10-may	X				8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	11-may	J				8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	12-may	V				8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18	
	13-may	S	S			8,00		6,85				8,00	0,0	13,7	8,0	21,7	
	14-may	D	D			12,00				12,00			12,0	0,0	12,0	24	
	15-may	L					8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	16-may	M					8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	17-may	X					8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	18-may	J					8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	19-may	V					8,00		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	20-may	S	S				8,00		6,85				8,00	0,0	12,9	8,0	20,9
	21-may	D	D		12,00				12,00				12,0	0,0	12,0	24	
	22-may	L				5,00			8,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	23-may	M				5,00			8,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	24-may	X				5,00			8,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	25-may	J				5,00			8,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	26-may	V				5,00			8,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	27-may	S	S						8,00				8,00	0,0	6,0	8,0	14
	28-may	D	D		12,00				12,00				12,0	0,0	12,0	24	
	29-may	L				5,60				8,00			8,00	0,0	5,6	8,0	13,6
	30-may	M				5,00			5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	31-may	X				5,00			5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	01-jun	J				5,00			5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	02-jun	V				5,00			5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	03-jun	S	S						9,00				9,00	0,0	9,0	9,0	18
	04-jun	D	D		12,00					12,00			12,0	0,0	12,0	24	
	05-jun	L				5,00			8,00				8,00	0,0	5,0	8,0	13
	06-jun	M				5,00			8,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	07-jun	X				5,00			8,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	08-jun	J				5,00			8,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	09-jun	V							8,00				8,00	0,0	5,0	8,0	13
	10-jun	S	S						9,00				9,00	0,0	9,0	9,0	18
	11-jun	D	D		12,00				12,00				12,0	0,0	12,0	24	
	12-jun	L				8,00				5,00			5,00	0,0	5,0	8,0	13
	13-jun	M				8,00			5,00				5,00	0,0	10,0	8,0	18
	14-jun	X				8,00			5,00				5,00	0,0	10,0	8,0	18
	15-jun	J				8,00			5,00				5,00	0,0	10,0	8,0	18
	16-jun	V				8,00			5,00				5,00	0,0	5,0	8,0	13
	17-jun	S	S				9,00			9,00			9,00	0,0	9,0	9,0	18
	18-jun	D	D			12,00				12,00			12,0	0,0	12,0	24	
	19-jun	L							5,00				8,00	0,0	5,0	8,0	13

26	22-jun	J		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
	23-jun	V		5,00				8,00	0,0	5,0	8,0	13
	24-jun	S	S			9,00		9,00	0,0	9,0	9,0	18
	25-jun	D	D	12,00				12,00	12,0	0,0	12,0	24
	26-jun	L		5,00			8,00		0,0	5,0	8,0	13
	27-jun	M		5,00			8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	28-jun	X			5,00		8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	29-jun	J			5,00		8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	30-jun	V					8,00	5,00	0,0	5,0	8,0	13
	01-jul	S	S			9,00		9,00	0,0	9,0	9,0	18
	02-jul	D	D					12,00	12,0	0,0	12,0	24
	03-jul	L					8,00		0,0	5,0	8,0	13
	04-jul	M					8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	05-jul	X					8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	06-jul	J					8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	07-jul	V					8,00	5,00	0,0	5,0	8,0	13
	08-jul	S	S				9,00		0,0	9,0	9,0	18
	09-jul	D	D					12,00	12,0	0,0	12,0	24
	10-jul	L						5,00	0,0	5,0	8,0	13
	11-jul	M			5,00		5,00	8,00	0,0	10,0	8,0	18
	12-jul	X			5,00		5,00	8,00	0,0	10,0	8,0	18
	13-jul	J			5,00		5,00	8,00	0,0	10,0	8,0	18
	14-jul	V			5,00			8,00	0,0	5,0	8,0	13
	15-jul	S	S					9,00	0,0	9,0	9,0	18
	16-jul	D	D					12,00	12,0	0,0	12,0	24
	17-jul	L			5,00			8,00	0,0	5,0	8,0	13
	18-jul	M			5,00			8,00	0,0	10,0	8,0	18
	19-jul	X			5,00			8,00	0,0	10,0	8,0	18
	20-jul	J			5,00			8,00	0,0	10,0	8,0	18
	21-jul	V						8,00	0,0	5,0	8,0	13
	22-jul	S	S					9,00	0,0	9,0	9,0	18
	23-jul	D	D					12,00	12,0	0,0	12,0	24
	24-jul	L					8,00		0,0	5,0	8,0	13
	25-jul	M					8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	26-jul	X					8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	27-jul	J					8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	28-jul	V		8,00	5,00				0,0	5,0	8,0	13
	29-jul	S	S	9,00				9,00	0,0	9,0	9,0	18
	30-jul	D	D	12,00				12,00	12,0	0,0	12,0	24
	31-jul	L			5,00			8,00	0,0	5,0	8,0	13
	01-ago	M		5,00	5,00			8,00	0,0	10,0	8,0	18
	02-ago	X		5,00	5,00			8,00	0,0	10,0	8,0	18
	03-ago	J		5,00	5,00			8,00	0,0	10,0	8,0	18
	04-ago	V		5,00				8,00	0,0	5,0	8,0	13
	05-ago	S	S					9,00	0,0	9,0	9,0	18
	06-ago	D	D					12,00	12,0	0,0	12,0	24
	07-ago	L		5,00			8,00		0,0	5,0	8,0	13
	08-ago	M		5,00			8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	09-ago	X		5,00			8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	10-ago	J		5,00			8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	11-ago	V						8,00	0,0	5,0	8,0	13
	12-ago	S	S	9,00				9,00	0,0	9,0	9,0	18
	13-ago	D	D	12,00				12,00	12,0	0,0	12,0	24
	14-ago	L		8,00					0,0	5,0	8,0	13
	15-ago	M		12,00				12,00	12,0	0,0	12,0	24
	16-ago	X		8,00	5,00			5,00	0,0	10,0	8,0	18
	17-ago	J		8,00	5,00			5,00	0,0	10,0	8,0	18
	18-ago	V		8,00	5,00				0,0	5,0	8,0	13
	19-ago	S	S	9,00				9,00	0,0	9,0	9,0	18
	20-ago	D	D	12,00				12,00	12,0	0,0	12,0	24

	21-ago	L			5,00			8,00	0,0	5,0	8,0	13
	22-ago	M		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
	23-ago	X		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
35	24-ago	J		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
	25-ago	V		5,00				8,00	0,0	5,0	8,0	13
	26-ago	S S				9,00		9,00	0,0	9,0	9,0	18
	27-ago	D D				12,00		12,00	12,0	0,0	12,0	24
	28-ago	L		5,00				8,00	0,0	5,0	8,0	13
Agosto	29-ago	M		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
Septiembre	30-ago	X		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
36	31-ago	J		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
	01-sep	V				5,00		8,00	0,0	5,0	8,0	13
	02-sep	S S		9,00				9,00	0,0	9,0	9,0	18
	03-sep	D D		12,00				12,00	12,0	0,0	12,0	24
	04-sep	L			8,00		5,00		0,0	5,0	8,0	13
	05-sep	M			8,00		5,00		0,0	10,0	8,0	18
	06-sep	X			8,00		5,00		0,0	10,0	8,0	18
37	07-sep	J			8,00		5,00		0,0	10,0	8,0	18
	08-sep	V			8,00			5,00	0,0	5,0	8,0	13
	09-sep	S S			9,00		9,00		0,0	9,0	9,0	18
	10-sep	D D			12,00		12,00		12,0	0,0	12,0	24
	11-sep	L					8,00		0,0	5,0	8,0	13
	12-sep	M		5,00			8,00		0,0	10,0	8,0	18
	13-sep	X		5,00			8,00		0,0	10,0	8,0	18
38	14-sep	J		5,00			8,00		0,0	10,0	8,0	18
	15-sep	V		5,00			8,00		0,0	5,0	8,0	13
	16-sep	S S					9,00		0,0	9,0	9,0	18
	17-sep	D D		12,00			12,00		12,0	0,0	12,0	24
	18-sep	L		5,00				8,00	0,0	5,0	8,0	13
	19-sep	M		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
	20-sep	X		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
39	21-sep	J		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
	22-sep	V				5,00		8,00	0,0	5,0	8,0	13
	23-sep	S S		9,00				9,00	0,0	9,0	9,0	18
	24-sep	D D		12,00				12,00	12,0	0,0	12,0	24
	25-sep	L			8,00		5,00		0,0	5,0	8,0	13
	26-sep	M			8,00		5,00		0,0	10,0	8,0	18
	27-sep	X					8,00		0,0	10,0	8,0	18
Septiembre	28-sep	J					8,00		0,0	10,0	8,0	18
	29-sep	V					8,00		0,0	10,0	8,0	18
Octubre	30-sep	S S					8,00		0,0	10,0	8,0	18
40	01-oct	D D		12,00			12,00		12,0	0,0	12,0	24
	02-oct	L		5,00				8,00	0,0	10,0	8,0	18
	03-oct	M		5,00			8,00		0,0	10,0	8,0	18
	04-oct	X		5,00			8,00		0,0	10,0	8,0	18
41	05-oct	J		5,00			8,00		0,0	10,0	8,0	18
	06-oct	V		5,00			8,00		0,0	10,0	8,0	18
	07-oct	S S		5,60			8,00		0,0	11,6	8,0	19,6
	08-oct	D D				12,00		12,00	12,0	0,0	12,0	24
	09-oct	L				12,00			12,0	0,0	12,0	24
	10-oct	M		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
	11-oct	X		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
42	12-oct	J				12,00			12,0	0,0	12,0	24
	13-oct	V		5,00		5,00		8,00	0,0	10,0	8,0	18
	14-oct	S S		5,60		6,80		8,00	0,0	12,4	8,0	20,4
	15-oct	D D					12,00		12,0	0,0	12,0	24
	16-oct	L			8,00		5,00		0,0	10,0	8,0	18
	17-oct	M		8,00		5,00		5,00	0,0	10,0	8,0	18
	18-oct	X		8,00		5,00		5,00	0,0	10,0	8,0	18
43	19-oct	J			8,00		5,00		0,0	10,0	8,0	18

53	19-dic	M				8,00	5,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	20-dic	X				8,00	5,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	21-dic	J				8,00	5,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	22-dic	V				8,00	5,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	23-dic	S	S			8,00	6,85	6,00	0,0	12,9	8,0	20,85
53	24-dic	D	D	12,00		12,00			12,0	0,0	12,0	24
	25-dic	L		12,00			12,00		12,0	0,0	12,0	24
	26-dic	M			5,00		8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	27-dic	X			5,00		8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	28-dic	J			5,00		8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	29-dic	V			5,00		8,00	5,00	0,0	10,0	8,0	18
	30-dic	S	S		5,60		8,00	6,00	0,0	11,6	8,0	19,6
Diciembre	31-dic	D	D			12,00	12,00		12,0	0,0	12,0	24

	204	941,4	592	215	893,6	627	84	856	797	156	896	685	660	3587,05	2701	6948
H. Calendario		1737			1737			1737			1737			6948,05		
Formación		30			30			30			30					
TOTAL		1767			1767			1767			1767					

Sabados normales 5,60 6,80 6,85 6,00

Festivos	9 Oc	6 Di	20 Ab	24 Ab
	12 Oc		21 Ab	1 No
	8 Di		15 Ag	25 Di
	1 My			

Horario:

Tardes: de 19 a 24 Horas de lunes a viernes

Noches: de 0:00 horas a 8:00 de lunes a sabado

Domingos y festivos: Mañana de 8:00 a 20:00 y Tarde/ Noche de 20:00 a 8:00

Sabados normales: de 14 a 24 Horas según calendario

El técnico que realiza el turno desde las 14:00 H (hasta la finalización de su jornada) es el que realiza la 1ª semana de turno de tarde.

El técnico que realiza el turno hasta las 00:00 H (comienza su jornada con la antelación necesaria para cumplir con las horas previstas) y corresponde a la 2ª semana del turno de tarde.