

24155 RESOLUCIÓN de 29 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alstom T & D».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alstom T & D» (código de Convenio número 9012122), que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, 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, 29 de noviembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ALSTOM T & D», PERÍODO 2001-2004

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras.

La representación de la empresa será la designada por la Dirección.

El Comité de Empresa tendrá la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlo, así como denunciar su vigencia.

Artículo 2. Objeto y adaptación de la negociación.

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económico, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito de este Convenio se concreta a la empresa «Alstom T & D» en sus centros de trabajo ubicados en toda España.

Artículo 4. Ámbito personal.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa radicados en los centros de trabajo antes citados que estén prestando servicios en los mismos en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- a) Personal directivo.
- b) Personal que, pese a estar incluido en el ámbito del Convenio, reciba y acepte la propuesta de la empresa de quedar temporalmente excluido del Convenio de acuerdo con las condiciones que entre ambas partes se establezcan por escrito.

La empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

- 1.º Licenciados e Ingenieros Superiores.
- 2.º Diplomados e Ingenieros Técnicos.
- 3.º Mandos: Jefes de Taller, Maestros de Taller y Encargados.
- 4.º Secretarías de alta dirección.
- 5.º Conductores de turismo de alta dirección.

Los acuerdos de exclusión del Convenio tendrán una duración anual y podrán ser prorrogados tácitamente por iguales períodos si no mediara denuncia por cualquiera de ambas partes.

2. El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo con efectos de 1 de abril del año siguiente de aquel en que se solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

a) Se establecerá el salario base y cada uno de los complementos salariales regulados en el Convenio Colectivo en la cuantía que en él se determine para su nivel profesional y régimen de trabajo.

b) En el supuesto de que en el momento de su inclusión en el Convenio existiera diferencia en cómputo global y anual a favor del trabajador, se constituirá un complemento de «mejora voluntaria» por la cuantía de dicha diferencia. La comparación se llevará a cabo exclusivamente por lo que se refiere a las partes fijas del salario, entendiéndose que la valoración de resultados se compensa en cualquier caso con el incentivo que proceda dentro del Convenio.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de treinta y seis meses, contados a partir del 1 de abril de 2001 y hasta el 31 de marzo de 2004. Si en alguna de las materias se estableciera una vigencia distinta, se señalará expresamente.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará por períodos de un año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde el 1 de abril de 2001, salvo los apartados en que se indique lo contrario.

Artículo 6. Denuncia o prórroga.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Para la interpretación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria que se compondrá de cuatro Vocales, dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, empresa y trabajadores. Los Vocales que componen esta Comisión son los siguientes:

Por la empresa:

Don Thierry Millour.
Don Javier Panizo.

Suplentes:

Don Antonio Duarte Sirè.
Doña Carolina Gonzalo.

Por los trabajadores:

Don Francisco Pino.
Don Jesús Acevedo.

Suplentes:

Don Juan Francisco Alonso.
Don Ángel Díaz.

La Comisión designada emitirá informe razonado en cada caso, en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la autoridad administrativa o judicial competente.

CAPÍTULO II

Ingresos, período de prueba, clasificación y ascensos

Artículo 8. Ingresos de personal.

Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la empresa, será necesario exponer durante una semana, en todos los centros de trabajo, las condiciones del puesto a cubrir, para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención del Comité de Empresa.

La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Período de prueba.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba, invariables según los períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos y personal titulados: Seis meses.

Personal operario cualificado, administrativo y técnicos no titulados: Dos meses.

Personal operario no cualificado y subalterno: Un mes.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá, en todo caso, el período de prueba.

Artículo 10. *Ascensos.*

El Comité de Empresa podrá hacer propuestas sobre ascensos de categoría profesional en los casos que no sean puestos de libre designación por la empresa y según las vacantes que la empresa haya determinado en ese ejercicio. No obstante, quien desee someterse a una prueba de ascenso sin que exista vacante, podrá hacerlo, y, de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

1. El personal incluido en el ámbito de presente Convenio Colectivo será encuadrado dentro de su profesión u oficio con la categoría profesional que ostente en base a las funciones que realiza.

2. Grupos y categorías profesionales.

Personal operario:

- a) Aprendices.
- b) Operarios no cualificados:

Peón.
Especialista.
Almacenero.

c) Operarios cualificados:

Oficial de tercera.
Oficial de segunda.
Oficial de primera E.
Jefe de equipo.

Personal empleado:

a) Empleados no cualificados:

Telefonista, reproductor de planos.
Almacenero.

b) Empleados cualificados:

Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización.
Oficial Administrativo, Técnico de Organización y Delineante de segunda.
Oficial Administrativo, Técnico de Organización y Delineante de primera E.

Oficial Administrativo, Técnico de Organización y Delineante de primera E.

Jefe de segunda Administrativo, Jefe de Organización de segunda.

Programador de primera.

Jefe primero Administrativo, Delineante Proyectista, Analista de Sistemas de segunda.

Analista de Sistemas, funcional u orgánico de primera.

Jefe Informático de segunda.

c) Mandos de Taller:

Encargado.
Maestro de Taller.
Jefe de Taller.

Titulados:

- a) Maestro industrial.
- b) Graduado social.
- c) Ingeniero técnico/diplomado.
- d) Ingeniero superior/licenciado.

3. Cuando un trabajador considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual clasificación profesional, o que sus conocimientos teóricos y prácticos podrían adaptarse a categorías profesionales superiores, lo pondrá en conocimiento de su mando directo y/o del Comité de Empresa, que harán llegar la reclamación, debidamente razonada, a la Dirección de la empresa, previo a cualquier otra actuación.

4. Con la creación de las categorías E establecidas para empleados, la empresa se compromete a llevar a cabo el reconocimiento de la misma a un total de trece empleados de entre las categorías de Oficial de primera, Técnico de Organización de primera y Delineante de primera, a razón de cinco, cinco y tres por período de vigencia del presente Convenio.

En caso de tener mejora voluntaria, se absorberá de ésta la parte correspondiente a la valoración de esta nueva categoría E.

CAPÍTULO III

Jornadas, descansos y licencias

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

1. Regla general.—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada efectiva de trabajo para los centros a que se refiere el mismo será como se indica a continuación:

2001 (de enero a diciembre): Mil setecientos sesenta y dos horas.

2002 (de enero a diciembre): Mil setecientos cincuenta y dos horas.

2003 (de enero a diciembre): Mil setecientos cuarenta horas.

Se elaborarán los calendarios anuales de modo que se respete la jornada máxima anual establecida en el párrafo anterior, sin que se exceda de cuarenta horas semanales, salvo lo dispuesto en horarios que se establezcan con jornada diferente en invierno y verano.

2. Las horas sobrantes de reducción anual de jornada serán tenidas en cuenta para establecer el calendario laboral fijado por ambas partes a comienzos de año.

Artículo 13. *Calendario.*

Los calendarios se pactarán y establecerán, para cada centro de trabajo, entre el Comité de Empresa y la Dirección.

En base a la jornada anual establecida en el Convenio, anualmente, con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre, se pactará el horario de verano, puentes a disfrutar, fiestas locales y vacaciones.

Dicho acuerdo quedará reflejado en el calendario laboral, el cual se expondrá en los tablones correspondientes, debidamente firmado por la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 14. *Horarios.*

1. Operarios, Almaceneros y mandos de fábrica del centro de San Fernando. Horario: De siete veinte a quince veinte horas, de lunes a viernes, con excepción de lo que se pacte en cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

El personal incluido en este horario que acuda al puesto de trabajo por medios propios dispondrá de hasta cinco minutos de margen de cordialidad a la entrada oficial en cada centro de trabajo, entendiéndose por «margen de cordialidad» la posibilidad de fichar a la entrada, en el inicio de la jornada, hasta cinco minutos después del horario oficial, de forma no habitual y por motivos excepcionales, sin poder superar las tres veces al mes.

2. Empleados adscritos a las unidades de alta tensión, media tensión y sistemas:

Horario de jornada flexible que se divide en dos partes:

Horario exigible: Sin excepción, de nueve a quince horas, de lunes a viernes, entendiéndose que el personal sujeto a este horario deberá encontrarse en su puesto de trabajo durante las horas indicadas.

Flexible: Libremente el trabajador podrá completar su jornada de lunes a viernes, de siete veinte a nueve y de quince a diecinueve veinte horas.

Los empleados en esta situación no dispondrán a la entrada en vigor de este horario de los conceptos de ayuda o vales de comida ni del servicio de autocar con llegada a las ocho horas y salida a las dieciocho horas que venían disfrutando anteriormente.

El principio general que regirá este horario será el de considerarlo como una facultad o derecho que ha de ser ejercido en conexión y coordinación con los demás miembros del equipo de trabajo y según necesidades y servicios de la empresa.

Se deberá evitar que la jornada continuada sin descanso exceda a ocho horas.

El saldo máximo, positivo o negativo, a fin de mes será de ocho horas.

Si resultara negativo, los superiores a ocho horas se descontarán del sueldo.

Si resultara positivo, igual o superior a ocho horas, se acreditaría derecho a un día libre. Los de como máximo ocho horas servirán de apertura para el mes siguiente.

En consecuencia, podrá disfrutarse un día libre al mes, recuperándolo en el mes anterior, en el corriente y en el posterior.

La fijación de ese día libre se efectuará de acuerdo entre el trabajador y su Jefe inmediato.

Asimismo, a juicio de la Dirección, en casos especiales (inventario, cierres, etc.), y durante como máximo una semana al semestre, puede

suspenderse la aplicación de estas normas en determinados departamentos, grupos de trabajo o personas. Para una suspensión de duración superior de una semana por semestre, será precisa la aprobación del Comité de Empresa.

Las normas sobre horario flexible se establecen con carácter provisional y abierto sin perjuicio de poder modificarlas de acuerdo con lo que aconseje la experiencia. En su elaboración, mantenimiento, interpretación y modificaciones, intervendrá la Dirección y el Comité.

3. Empleados adscritos a las unidades de red comercial y protección y control (o personal que tenga relación directa con clientes de la empresa):

Jornada de verano (de 15 de junio a 15 de septiembre): Continuada.

Horario: de ocho a catorce quince horas, de lunes a viernes (se podrá modificar el horario de salida por ajuste con la jornada anual).

Resto del año (del 16 de septiembre a 14 de junio): Partida.

Horario: De ocho treinta a catorce y de quince treinta a dieciocho treinta horas, de lunes a viernes.

En régimen de jornada partida se establece una flexibilidad de media hora a la entrada (de ocho treinta a nueve horas), y en la hora de comida (de quince a quince treinta horas), de manera que se trabajen diariamente ocho horas y media.

Artículo 15. *Política de empleo.*

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se considera como un objetivo prioritario el mantenimiento de empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose la empresa a propiciar las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo. Como medidas concretas se plantean entre otras las siguientes:

1. Siempre que la carga de trabajo contratada en firme exceda a la capacidad de la unidad, la Dirección asume el compromiso de solventarla prioritariamente con intercambio de empleados entre las unidades existentes, y subsidiariamente con nuevas contrataciones de personal.

2. En esta línea, las horas extraordinarias quedan supeditadas a situaciones excepcionales.

3. Cuando las circunstancias lo requieran, se contratará a los trabajadores según la Ley 63/1997 o el Real Decreto Legislativo 5/2001, o cualquier otra norma o disposición ulterior que fomente la contratación indefinida.

4. Como norma general, la subcontratación quedará limitada a trabajos auxiliares, no programados con antelación, entendiéndose por tales aquellas actividades que no guardan relación directa con la actividad de la unidad (jardinería, seguridad, telefonía y limpieza).

5. La subcontratación no podrá realizarse en menoscabo de la actual plantilla de «Alstom T & D, Sociedad Anónima», y se llevará a cabo en los supuestos de que, agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados se pueda poner en riesgo el plan de entregas de la unidad. No obstante, la empresa, en casos de fuerza mayor acreditada podrá plantear la subcontratación al Comité.

6. Se informará previamente de cualquier subcontratación, tanto interna como externa, al Comité de Empresa.

Artículo 16. *Bolsa de horas.*

1. Cuando las necesidades de la producción o las características del trabajo lo exijan, se podrán establecer jornadas especiales, entendiéndose por tales las que comienzan o terminan en horarios distintos a los establecidos en el artículo 14 del Convenio y calendario laboral.

2. Se podrá prolongar la jornada de un trabajador, equipo, grupo o sección, compensándose las horas de exceso acumuladas con descansos en días subsiguientes o permisos y también conceder descansos por falta de trabajo, para recuperarlos posteriormente con trabajo efectivo en días laborables con carácter voluntario de acuerdo con el interesado, de modo que no se superen ciento veinte horas al año ni dos al día por productor. En todo caso, deberán respetarse los descansos entre jornada y semanal.

3. La acumulación o recuperación de horas de la bolsa no se realizará en sábados, domingos, fiestas oficiales o locales, así como en el período establecido para el disfrute de vacaciones.

4. El personal que acepte voluntariamente la prolongación de su jornada o el descanso a recuperar posteriormente a que se refiere el apartado 2, percibirá, al prolongar su jornada, la cantidad de 929 pesetas (5,58 euros) el primer ejercicio, 967 pesetas (5,81 euros) el segundo y 1.006 pesetas (6,05 euros) el tercero, por hora trabajada abonada mensualmente. En horas de bolsa de montaje exterior, 1.203 pesetas (7,23 euros) en el primer ejercicio, 1.251 pesetas (7,51 euros) en el segundo y 1.301 pesetas (7,82 euros) el tercero.

Al final de cada ejercicio la empresa abonará al trabajador las horas de la bolsa referentes al artículo 16.2 que se hubieran realizado por encima de la jornada anual pactada en el artículo 12 y que no hubieran sido tomadas como descanso, completando su valor hasta el correspondiente a la hora extraordinaria.

Al final de cada ejercicio, el saldo deudor de horas anuales por parte del trabajador deberá ser cero.

5. La empresa deberá notificar al trabajador y al Comité de Empresa, para su análisis, las propuestas de jornadas especiales, con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo urgente necesidad, que será de cuarenta y ocho horas.

6. En un mismo equipo de trabajo no podrá simultanearse la concesión de permisos a recuperar posteriormente con la realización de horas extraordinarias por parte del personal perteneciente al mismo.

7. En todas las secciones donde no haya carga suficiente de trabajo, se trasvasará personal a secciones con carga de trabajo, siempre que lo acredite la profesión del afectado en relación al trabajo a realizar.

8. En los casos en que, por razones de la producción, sea necesaria la incorporación de un trabajador que se encuentre de permiso antes de la fecha prevista, la empresa lo comunicará al afectado con cuarenta y ocho horas de antelación.

9. El Comité de Empresa recibirá, del 15 al 20 de cada mes, información relativa a permisos y recuperaciones, que incluirá, en cualquier caso, listado nominal de personal afectado que le permita verificar la correcta aplicación de este artículo.

10. Los períodos de descanso a recuperar se consideran, con su retribución íntegra a efectos de nómina, como si de presencia se tratara en el puesto de trabajo.

11. El personal que, conforme al acuerdo alcanzado, efectúe recuperación de las horas debidas o acumulación de horas o disfrutar posteriormente de no existir medio de transporte facilitado por la empresa, se abonará kilometraje según las normas habituales y se concederá la cantidad correspondiente en ayuda de comida según el artículo 28.8.

12. La aplicación de jornadas especiales no derivará en períodos de inactividad, justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo.

13. Las discrepancias en el orden objetivo y subjetivo de la aplicación de las jornadas especiales serán sometidas a la decisión de la Comisión de Información y Control.

La bolsa de horas podrá ponerse en práctica en los siguientes supuestos:

a) Previa demostración al Comité de Empresa del exceso de carga de trabajo a la vez que el déficit de carga constatado permita a lo largo del ejercicio tomar como descanso las horas acumuladas de la bolsa.

b) Previa demostración por la Dirección de que existe un déficit de carga de trabajo, con lo que si el personal, por su cualificación, no pudiera ser pasado a otra sección o departamento, pasaría a tomar las horas precisas como descanso, para posteriormente recuperarlas.

Hecha la propuesta, la Dirección y el Comité procederán a concretar, por acuerdo, los días en que se materialice la puesta en práctica de la bolsa de horas acordada.

Artículo 17. *Cargas de trabajo y subcontratación.*

Se crea una Comisión, de la que formarán parte dos miembros por el Comité de Empresa, para desempeñar las siguientes funciones:

a) Recibir información trimestral sobre las cargas de trabajo (firmes y provisionales) correspondientes a la unidad.

La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

Productos/proyectos.

Capacidad correspondiente a las cargas.

Trabajadores necesarios por secciones afectadas.

Calendario de desarrollo.

Calendario de entregas.

Cuando las circunstancias lo requieran, la Comisión podrá solicitar de la Dirección información complementaria.

Sistemáticamente, la Comisión se reunirá la penúltima semana del mes que corresponda.

b) Conocer el volumen de carga que la empresa prevé subcontratar, emitiendo su opinión sobre la procedencia o improcedencia de la citada subcontratación.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias se justificará mensualmente al Comité de Empresa, entregándole una relación de horas extraordinarias

en los centros de trabajo, los trabajadores afectados por las mismas y su distribución temporal.

Se respetará la voluntariedad de los trabajadores para su realización.

La cantidad de horas extraordinarias, en cómputo anual, no podrá superar las setenta horas por trabajador, no computándose en este límite aquellas que fueran necesarias para labores derivadas de catástrofes y de fuerza mayor debidamente justificadas.

Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:

Económica: Consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria, calculada con un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria, como se venía haciendo.

El abono de dichas horas se podrá acordar entre las partes, fijándose una compensación del 1,75 (disfrutándose un descanso mínimo de una hora por hora extraordinaria) y abonándose en metálico el resto (0,75).

Artículo 19. Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio no serán sustituibles por compensación económica.

La fecha de disfrute de vacaciones será establecida en el calendario laboral por el Comité de Empresa y la Dirección.

Una vez establecidas las vacaciones, si por exigencias de la producción se precisará variar las mismas para una parte del personal, sería tratado con el Comité de Empresa. Si el plazo de preaviso fuera inferior a dos meses, el cambio supondrá la concesión de un día más de vacaciones, abonándose los gastos ocasionados si existen y son justificados.

Respetando los derechos adquiridos, los trabajadores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas, con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a treinta días naturales:

Antigüedad	Días laborables
De uno a catorce años	21
De quince a veinticuatro años	22
De veinticinco a cuarenta años	24
Más de cuarenta años	25

Con excepción del personal de la fábrica de San Fernando, las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a diez días laborables. Los días que excedan a treinta naturales al año se podrán disfrutar hasta la Semana Santa del año siguiente.

Artículo 20. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.
- Un día por traslado de domicilio.
- Dos días laborables por alumbramiento de esposa, adopción o acogimiento.
- Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- En el caso de fallecimiento de parientes por consanguinidad de tercer grado, se tendrá derecho a un día natural de permiso.
- Dos días naturales por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- Quince días naturales por matrimonio del trabajador/a.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

El permiso reflejado en el apartado c) se verá incrementado en dos días en caso de necesidad de desplazamiento del trabajador.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d) y e) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia

será de cuatro días naturales, excepto los parientes por consanguinidad de tercer grado, que será de un día natural.

Como complemento a este artículo, se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de noviembre de 1999.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 21. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Salario base, complemento personal de antigüedad, primas y complemento personal del puesto, cuyos valores respectivos constan en las tablas anexas.

Las mejoras voluntarias del personal podrán ser absorbibles; no obstante la empresa se compromete al estudio anual de la subida retributiva de los trabajadores cuyos ingresos sean superiores a lo establecido en Convenio en función del desempeño en el puesto de trabajo.

Artículo 22. Incremento salarial.

2001-2002: 4 por 100 a aplicar sobre los conceptos del Convenio.

2002-2003: 4 por 100 a aplicar sobre los conceptos del Convenio.

2003-2004: 4 por 100 a aplicar sobre los conceptos del Convenio.

Las tablas anexas especificadas regirán desde el 1 de abril de 2001 hasta el 31 de marzo de 2004 y han sido calculadas teniendo en consideración los incrementos acordados entre las partes.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente.

El importe de las gratificaciones se calculará sobre la retribución total que perciba el productor, excluidas las horas extraordinarias.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo, y serán abonadas como límite el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

Artículo 24. Premios de antigüedad y vinculación a la empresa.

1. Los pluses por antigüedad que corresponda percibir al personal se computarán para los actuales aprendices y aspirantes desde su fecha de ingreso.

El importe de los quinquenios será el que figura en el anexo correspondiente y se percibirá desde el mes de su cumplimiento (ingresos realizados del día 1 al 15, se abonarán dentro del mismo mes; los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguiente).

En el caso de aquellos eventuales que pasarán a fijos, se les considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato, siempre que no existiese solución de continuidad con los siguientes contratos.

2. Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los veinticinco años de servicio en la empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y los cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre las retribuciones reales. Se entiende incluidas en ellas el concepto correspondiente a prima que se señala en anexos.

Artículo 25. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Es intención de la empresa y de la representación social que se eliminen los riesgos que dan origen a situaciones de toxicidad, peligrosidad y penosidad para los trabajadores; no obstante, y si éstos existiesen, los pluses correspondientes se abonarán de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 26. Prendas de trabajo.

La empresa dará cada año al personal a quien corresponda conforme a la legislación vigente dos pantalones, dos chaquetillas, dos camisas de verano, dos camisas de invierno o dos batas y un par de botas o zapatos de seguridad, un chaleco para el frío; haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez a finales de cada año.

Si el tipo de trabajo o clima lo requiere, se facilitarán prendas apropiadas a los mismos.

Artículo 27. *Ayudas complementarias.*

1. El personal percibirá durante el período de baja por incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente de trabajo un complemento hasta el 100 por 100 de sus percepciones fijas.

2. Ayuda escolar.—Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores con hijos que asistan a un centro de infancia o escolar percibirán una ayuda, previa solicitud y desde la fecha de la misma de 4.159 pesetas (25 euros) mensuales el primer año, 4.326 pesetas (26 euros) el segundo año y 4.492 pesetas (27 euros) el tercer año; esta ayuda se percibirá hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan veinte años, durante los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrá de justificarse estudios de los hijos con edades inferiores a los cuatro años y superiores a los dieciséis, respectivamente.

3. Ayuda por hijos con deficiencias psíquicas o físicas.
La ayuda será de:

Primer año: 20.780 pesetas (124,89 euros) mensuales.

Segundo año: 21.612 pesetas (129,89 euros) mensuales.

Tercer año: 22.475 pesetas (135,08 euros) mensuales.

Será imprescindible la presentación a la Dirección del correspondiente certificado o justificante de la minusvalía que emita la Seguridad Social o el organismo oficial competente en la materia.

4. Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al Médico especialista recomendado por el Médico de la empresa. En caso de larga enfermedad, se abonará la segunda visita también.

Artículo 28. *Complementos salariales.*

1. La anterior prima percibida por el personal obrero quedará integrada en el salario base a razón del 50, 30 y 20 por 100 para cada ejercicio, de forma que en el último período dejará de existir como concepto salarial.

2. El concepto de «complemento personal de puesto de trabajo» de las tablas para el personal empleado se adquirirá únicamente a partir de los tres años de antigüedad en la empresa. Será de aplicación en la mensualidad en que cumpla los tres años si es antes del día 15 y en el mes siguiente si es con posterioridad a esa fecha.

3. La anterior mejora voluntaria de 9.000 pesetas reflejada en el anterior Convenio para el personal empleado será absorbida por el salario base e incluida en él.

4. Se establece el concepto «plus de mando» para aquellos Jefes de equipo, Jefes de Taller, Maestros de Taller o Encargados que tengan a sus órdenes y bajo su responsabilidad a varias personas ligadas a la producción, según estructura organizativa de la empresa. Las cuantías de este plus serán las siguientes:

Ejercicio 2001-2002: 5.000 pesetas (30,05 euros) mensuales.

Ejercicio 2002-2003: 10.000 pesetas (60,10 euros) mensuales.

Ejercicio 2003-2004: 15.000 pesetas (90,15 euros) mensuales.

Las mejoras voluntarias que perciban los trabajadores de este grupo serán absorbidas en la parte correspondiente.

5. Plus de equipamientos de centros (equivalente a plus hormigón).—Los trabajadores que a fecha de 1 de abril estuviesen de alta en la empresa destinados en el área de hormigón, que con carácter voluntario se incorporaron o se incorporen a ella percibirán un plus en la cuantía de 35.000 pesetas mensuales (210,35 euros), en once mensualidades en el primer ejercicio, 36.399 pesetas (218,76 euros) en el segundo ejercicio y 37.854 pesetas (227,51 euros) en el tercer ejercicio.

Para los trabajadores de nueva contratación para esta área no será aplicable este plus, y se regirán por lo dispuesto para el plus de montaje de exteriores del apartado 28.6.b).

6. Plus de montaje de exteriores:

a) Los trabajadores que se encuentren con carácter permanente en el área de montaje exterior, percibirán las siguientes cantidades:

Oficiales de tercera y de segunda:

Período 2001-2002: 9.000 pesetas mes (54,09 euros), en once mensualidades.

Período 2002-2003: 14.000 pesetas mes (84,14 euros), en once mensualidades.

Período 2003-2004: 17.000 pesetas mes (102,17 euros), en once mensualidades.

A partir de Oficial de primera:

Período 2001-2002: 11.000 pesetas mes (66,11 euros), en once mensualidades.

Período 2002-2003: 20.000 pesetas mes (120,20 euros), en once mensualidades.

Período 2003-2004: 35.000 pesetas mes (210,35 euros), en once mensualidades.

En caso de dejar el montaje exterior, dejaría de percibirse este plus.

En lo relativo a este apartado, las mejoras voluntarias se absorberán en la parte que corresponda a este plus, y en el caso del supuesto anterior, se retornaría al voluntario que existiese.

b) El personal de fábrica que de forma ocasional realiza de forma voluntaria trabajos de montaje y el personal que se contrata para fábrica con la condición de salir ocasionalmente de montaje percibirá las cantidades mensuales que más adelante se reflejan, únicamente en el mes de salida de montaje, y en función de los días de montaje que se detallan. Habrá de tenerse en cuenta que el fin de semana o período de descanso no trabajado no contará como día de montaje y que la reincorporación a esa misma salida no será contabilizada como nueva salida. Las cantidades son las siguientes:

Oficiales de tercera y de segunda:

Ejercicio 2001-2002:

De uno a siete días de montaje en salida continua: 2.000 pesetas (12,02 euros) mes de salida.

De ocho a quince días de montaje en salida continua: 5.000 pesetas (30,05 euros) mes de salida.

Más de quince días de montaje en salida continua: 9.000 pesetas (54,09 euros) mes de salida.

Ejercicio 2002-2003:

De uno a siete días de montaje en salida continua: 3.000 pesetas (18,03 euros) mes de salida.

De ocho a quince días de montaje en salida continua: 7.000 pesetas (42,07 euros) mes de salida.

Más de quince días de montaje en salida continua: 11.000 pesetas (66,11 euros) mes de salida.

Ejercicio 2003-2004:

De uno a siete días de montaje en salida continua: 5.000 pesetas (30,05 euros) mes de salida.

De ocho a quince días de montaje en salida continua: 9.000 pesetas (54,09 euros) mes de salida.

Más de quince días de montaje en salida continua: 13.000 pesetas (78,13 euros) mes de salida.

A partir de Oficiales de primera:

Ejercicio 2001-2002:

De uno a siete días de montaje en salida continua: 4.000 pesetas (24,04 euros) mes de salida.

De ocho a quince días de montaje en salida continua: 9.000 pesetas (54,09 euros) mes de salida.

Más de quince días de montaje en salida continua: 15.000 pesetas (90,15 euros) mes de salida.

Ejercicio 2002-2003:

De uno a siete días de montaje en salida continua: 6.000 pesetas (36,06 euros) mes de salida.

De ocho a quince días de montaje en salida continua: 12.000 pesetas (72,12 euros) mes de salida.

Más de quince días de montaje en salida continua: 20.000 pesetas (120,20 euros) mes de salida.

Ejercicio 2003-2004:

De uno a siete días de montaje en salida continua: 9.000 pesetas (54,09 euros) mes de salida.

De ocho a quince días de montaje en salida continua: 15.000 pesetas (90,15 euros) mes de salida.

Más de quince días de montaje en salida continua: 30.000 pesetas (180,30 euros) mes de salida.

6.1 Estas prestaciones se notificarán a los interesados con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de presencia en obra.

7 Plus distancia.—Los trabajadores del centro de San Fernando que a la entrada en vigor del presente Convenio no estuviesen percibiendo

ninguna cantidad en concepto de desplazamiento, transporte, kilómetros, pluses o compensación por acceso al puesto de trabajo percibirán las siguientes cantidades por día de presencia en el centro de trabajo:

Ejercicio 2001-2002: 166 pesetas (1 euro).
Ejercicio 2002-2003: 183 pesetas (1,1 euros).
Ejercicio 2003-2004: 200 pesetas (1,2 euros).

Para percibir este plus distancia será necesario además que los trabajadores acrediten que residen fuera de las rutas de autocar establecidas por la empresa o que establezca en su momento, entendiéndose por «fuera de ruta» aquellas localidades ubicadas a los márgenes de la carretera nacional II, situadas a partir de San Fernando de Henares, en dirección contraria a Madrid capital, incluyéndose como fuera de ruta la localidad de Coslada.

Los trabajadores que, en virtud de acta de acuerdo de fecha 23 de marzo de 1999 y actas de acuerdo de traslado a San Fernando de fecha 20 de diciembre de 1999, tienen reconocidos complementos de desplazamiento, pluses de distancia o gastos de transporte seguirán disfrutando de ellos al reconocerse como derecho adquirido.

8. La ayuda de comida para los trabajadores que tienen derecho a ella se establece de forma general en 1.000 pesetas (6 euros) a partir de la fecha de firma del presente Convenio para los trabajadores con centro de trabajo en la localidad de San Fernando; para los otros centros de trabajo quedará fijada en 1.100 pesetas (6,61 euros); en ejercicios posteriores se valorará según coste real de la zona.

Podrá ser abonada en forma de vales de comida.

La ayuda de comida correspondiente a bolsa de horas tendrá efectos económicos desde la fecha de vigencia del Convenio.

Artículo 29. *Dietas.*

1. Se establecen los siguientes grupos:

Grupo A: Directores, Jefes de departamento, Responsables comerciales en delegaciones, Ingenieros y Licenciados.

Grupo B: Resto del personal no incluido en el grupo anterior.

2. Importes de las dietas:

Grupo A:

Período 2001-2002. Comida: 3.742 pesetas (22,49 euros). Cena: 2.887 pesetas (17,35 euros). Total: 6.629 pesetas (39,84 euros).

Período 2002-2003. Comida: 3.892 pesetas (23,39 euros). Cena: 3.002 pesetas (18,04 euros). Total: 6.894 pesetas (41,43 euros).

Período 2003-2004. Comida: 4.048 pesetas (24,33 euros). Cena: 3.122 pesetas (18,76 euros). Total: 7.170 pesetas (43,09 euros).

Grupo B:

Período 2001-2002. Comida: 3.100 pesetas (18,63 euros). Cena: 2.565 pesetas (15,42 euros). Total: 5.665 pesetas (34,05 euros).

Período 2002-2003. Comida: 3.224 pesetas (19,38 euros). Cena: 2.668 pesetas (16,04 euros). Total: 5.892 pesetas (35,41 euros).

Período 2003-2004. Comida: 3.353 pesetas (20,15 euros). Cena: 2.775 pesetas (16,68 euros). Total: 6.128 pesetas (36,83 euros).

La cantidad a percibir por desayuno será de 428 pesetas (2,57 euros) para los dos grupos el primer año, 445 pesetas (2,67 euros) el segundo y 463 pesetas (2,78 euros) el tercer año.

3. *Kilometraje.*—Se fija en 38 pesetas (0,23 euros) brutas por kilómetro el primer ejercicio, 0,24 euros el segundo y 0,25 euros el tercero.

4. *Alojamiento.*—Se realizará en hotel de tres estrellas. Si en la localidad de que se trate hubiera algún hotel concertado con la empresa, será preceptivo alojarse en él.

Artículo 30. *Normas de viaje y desplazamientos.*

Serán de aplicación para la realización de viajes oficiales por necesidades del servicio o salidas para la ejecución de gestiones de empresa que se realicen en el interior del país.

Los viajes deberán ser limitados en su número y en su duración a lo estrictamente necesario para la realización de las gestiones, servicios o trabajos que los motivan. Una vez concluidos éstos, se continuará el viaje hasta los nuevos destinos o lugares de trabajo, o la residencia habitual.

Todos los viajes deberán ser expresamente autorizados por la Dirección de la empresa y el superior inmediato.

1. *Conceptos generales:*

1.1 *Viajes:* Se considera como tal el desplazamiento que por razones de servicio, y por cualquier período de tiempo, deba efectuar un trabajador a lugar distinto de aquel en el que habitualmente presta su trabajo, de modo que no pueda efectuar alguna de las dos comidas principales y/o pernoctar en su domicilio.

1.2 *Salidas para la realización de gestiones:* Se considerarán en este concepto aquellas ausencias más o menos transitorias, producidas dentro de la jornada habitual de trabajo, motivadas por la realización de gestiones de toda índole necesarias por razones de servicio, y que no tengan carácter de viajes.

2. *Anticipos.*—Se establecen anticipos para gastos de desplazamiento y su cuantía estará en función del importe previsible de los gastos del viaje y su duración y de las dietas incrementado en un 20 por 100. En cualquier caso, la solicitud llevará consigo la correspondiente autorización. No se concederán nuevos anticipos sin haber liquidado el recibido correspondiente al viaje anterior.

3. *Medios de locomoción:*

3.1 *Avión:* Clase turista; excepcionalmente, a criterio de la Dirección se permitirá la utilización de otra clase.

3.2 *Ferrocarril:* Primera clase diurno, coche cama en nocturno.

3.3 *Automóvil particular:* Será de utilización voluntaria.

Los desplazamientos en vehículo propio, una vez acordados entre empresa y trabajador, se harán según precio establecido en el apartado de dietas y kilometraje. Se percibirán los gastos de peaje de autopistas, así como los ocasionados por aparcamiento en aeropuertos. Estos gastos no están incluidos en el concepto kilometraje.

3.4 *Automóvil de la empresa:* La forma de cálculo de tiempo invertido en un viaje se obtendrá mediante el coeficiente de la distancia recorrida y medida en el cuentakilómetros del vehículo, dividida por la velocidad media del vehículo, siendo la velocidad media para furgonetas ligeras la de 70 kilómetros/hora.

En el caso de fuerza mayor (bloqueo de carreteras), la duración del desplazamiento se fijará por el tiempo transcurrido y se notificará expresamente en el parte como incidencia.

3.5 *Automóvil e alquiler o taxi:* Sólo en casos muy excepcionales cabe utilizar coche de alquiler o taxi mediante la autorización del responsable correspondiente.

4. *Seguros.*—Todo empleado que utilice su vehículo particular prestará especial atención a tener cubiertos todos los riesgos derivados del viaje.

4.1 *Seguros complementarios:* La empresa concertará un seguro de viaje complementario para toda persona desplazada de su lugar de residencia habitual por motivos de trabajo.

Cada Director comunicará anualmente a la Dirección de Recursos Humanos el personal de su departamento que viaja habitualmente, así como los casos particulares de viajes esporádicos para su inclusión en este seguro.

5. *Billetes, reservas y pasajes.*—Los billetes se solicitarán a través de la Secretaría de cada departamento, siempre a la agencia de viajes con la que trabaje la empresa. En las liquidaciones sólo se cargarán los billetes adquiridos durante el viaje y se devolverán al departamento financiero o al responsable de delegaciones los correspondientes a viajes no efectuados, para ser reintegrados por la oficina de viajes. Las devoluciones deberán hacerse antes de la fecha del viaje.

6. *Dietas.*—Los importes y valores figuran en el artículo relativo a dietas y kilometraje.

6.1 *Las reservas de hoteles se realizarán antes de salir de viaje. Sólo cabrá cargar mayores importes que los indicados para alojamiento, con sus suplementos para determinadas ciudades, en casos de fuerza mayor, mediante presentación de la factura con la liquidación.*

En aquellos casos en que no se presente factura de hotel, se liquidará por alojamiento una cantidad idéntica a la que corresponda por desayuno, comida y cena del grupo correspondiente.

6.2 *Las dietas se percibirán teniendo en cuenta tanto el día y la hora de salida como el día y la hora de llegada.*

El almuerzo se abonará en viajes cuya salida sea anterior o cuyo regreso sea posterior a las catorce horas.

La cena se abonará en viajes cuya salida sea anterior o cuyo regreso sea posterior a las veintiuna horas.

El desayuno se abonará en viajes que se inicien a primera hora de la mañana o en los que aun pernoctando no figure incluido en la factura del hotel.

Estas dietas regirán para los viajes por razones de servicio y en cuanto a los gastos exclusivos de desplazamiento y locomoción para las salidas por gestiones.

Para la retribución de los kilómetros efectuados en viajes o desplazamientos de cualquier tipo, en beneficio de la empresa, se utilizará el cuadro de kilometraje.

7. Liquidación de gastos.—Los gastos de viaje se liquidarán de inmediato mediante el impreso preparado al efecto, y en ningún caso más tarde de los cinco días laborables siguientes al regreso del viaje, previa acreditación de los mismos, debiendo devolver los anticipos o la parte de ellos que no se haya utilizado.

Los gastos de viaje serán justificados mediante recibos originales; únicamente en casos excepcionales, que puedan tener una justificación lógica, puede no exigirse un recibo.

Los importes satisfechos a interés de la empresa durante un viaje, sin ser gastos propios de éste, se liquidarán por separado.

Cuando resulte necesario efectuar una invitación, se elegirán restaurantes de categoría adecuada al motivo y persona objeto de la invitación. Si es el empleado de la empresa el que resultare invitado, aquél descontará de su propia dieta el importe que corresponde a la invitación.

Estas condiciones regirán también para las salidas por gestiones de servicio, con la salvedad de que las liquidaciones de gastos por tales conceptos pueden efectuarse mensualmente.

8. Atención al personal.—El trabajador desplazado por un tiempo superior a una semana, pernoctando fuera del domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos originados por el lavado de ropa.

Artículo 31. Seguro colectivo de vida.

La empresa tendrá concertando, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores, recogiendo los beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer y de las que cada trabajador dispone de su correspondiente certificado individual de seguro.

El capital asegurado será de 6.000.000 de pesetas hasta la fecha del 31 de diciembre de 2001; para el año 2002 será de 37.503 euros; de 39.003 euros para 2003, y de 40.563 euros para 2004 (estas cantidades se entenderán establecidas entre el 1 de enero al 31 de diciembre); si algún trabajador actualmente en plantilla tuviera a fecha actual un capital asegurado por cuantía superior, lo mantendrá a título personal.

Serán beneficiarios de este seguro exclusivamente los trabajadores que se encuentren en activo en la empresa «Alstom T & D» en el momento de producirse la muerte o incapacidad a que se refiere este párrafo.

Artículo 32. Anticipos.

La empresa podrá conceder anticipos en los términos que se indican a continuación:

Se establece la posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 582.351 pesetas (3.500 euros), a devolver hasta en doce meses.

Estos anticipos no devengarán intereses y su amortización se llevará a cabo mediante retención en nómina.

En caso de baja en la empresa, se abonará por el trabajador la cantidad pendiente de devolución.

No se concederán nuevos anticipos hasta que no transcurran dos años desde la concesión del anterior.

Estas condiciones serán de aplicación únicamente para aquellos trabajadores que lleven al tiempo de la solicitud al menos un año de antigüedad en la empresa.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser modificado o derogado por la Dirección de la empresa, que se reserva la facultad de conceder solamente los anticipos que la Ley exija.

El Comité y la Dirección estudiarán las posibles diferencias en la concesión de anticipos que se puedan producir.

Artículo 33. Euro.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo actualmente fijadas en pesetas serán convertidas automáticamente a la futura moneda única de la Unión Europea (euro) en la fecha en que la empresa comience a utilizar el euro en sus operaciones diarias, a partir del 1 de enero de 2002, y siempre cumpliendo con la legislación nacional

y comunitaria existente al respecto. La tasa de cambio aplicable será la tasa irrevocable de cambio fijada a tal efecto por las instituciones europeas competentes. Este Convenio Colectivo continuará en vigor y no será objeto de modificación ni terminación como resultado o en relación con el cambio en la moneda de pago prevista en el mismo.

Al objeto de facilitar la transición del cambio de moneda, las cantidades económicas reflejadas en el presente Convenio se especificarán en euros y en pesetas.

CAPÍTULO V

Representación social

Artículo 34. Comité de Empresa.

Se acuerda la formación de un Comité único de Empresa, el cual representará a todos los centros y delegaciones de la empresa. Este Comité se reunirá con la Dirección de forma ordinaria cada tres meses y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes.

El Comité de Empresa se reconoce como organismo representativo colegiado de todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Será informado por escrito este Comité de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.

Si la empresa procediese al despido de un trabajador, deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo, del centro de trabajo que corresponda, todo ello sin perjuicio de que, si se tratase de un miembro del Comité de Empresa, se cumplan las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

La empresa dará las máximas facilidades a su alcance en orden de favorecer la comunicación entre el Comité de Empresa y los trabajadores fuera de las horas de trabajo.

1. Derechos y garantías sindicales.—Se garantiza a los representantes sindicales la estricta observación de los hechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como aquellos que puedan otorgarles normas posteriores, expresamente los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Asambleas.—Las asambleas convocadas por el Comité de Empresa, previa autorización de la Dirección, sólo tendrán especial consideración cuando se convoquen para la aprobación de las plataformas de negociación colectiva sobre el resultado de la negociación y la información y propósito de medidas de regulación de empleo o que afecten a condiciones esenciales de trabajo, en cuyo supuesto no sufrirán descuento salarial alguno.

Tanto el Comité de Empresa como las secciones sindicales podrán convocar asambleas en los locales de trabajo y fuera de la jornada ordinaria, siempre que se lleven a cabo inmediatamente antes o después del comienzo o fin de la jornada, previa información a la Dirección, y comprometiéndose a respetar el orden y las instalaciones de la empresa.

3. Local.—La empresa facilitará un local adecuado al Comité de Empresa y habilitará un lugar de archivo a los Delegados en centros, pudiendo hacer uso del local dentro de las horas de trabajo y fuera de las horas de trabajo previa comunicación a la empresa.

4. Tablón de anuncios.—La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados un tablón de anuncios para cada centro o planta, para las publicaciones sindicales. En todo caso, las publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la empresa pondrá a disposición de los Comités los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida.

Artículo 35. Sección sindical.

Las secciones de las centrales sindicales constituidas por los sindicatos legalmente inscritos, con presencia en el Comité de Empresa y reconocidas en la empresa, ostentarán las competencias, derechos y garantías según lo que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cada sección sindical con presencia en el Comité que reúna los requisitos de reconocimiento establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical podrá acumular y redistribuir el crédito horario del que disponen los Delegados del Comité de Empresa afiliados a su sindicato, con una periodicidad trimestral, notificándolo previamente a la Dirección de Recursos Humanos.

El Comité de Empresa tendrá la posibilidad de proponer que el importe del 60 por 100 de las horas sindicales no utilizadas le sean entregadas para destinar al fondo social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la empresa.

A las centrales sindicales legalizadas con presencia en el Comité de Empresa, que cuenten con un 10 por 100 de afiliados entre la plantilla de la empresa en los distintos centros de trabajo, se les reconocen los siguientes derechos:

1. Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.
2. Repartir información escrita de interés sindical fuera de las horas de trabajo.
3. Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical fuera de las horas de trabajo.
4. Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas centrales sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

CAPÍTULO VI

Formación y salud laboral

Artículo 36. *Formación.*

1. En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de «Alstom T & D» intervendrá el Comité de Empresa.

La empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los sectores para mejorar la formación y reciclaje de personal. Se dedicará cierto tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, a la puesta al día en temas propios de la actividad o funciones que tienen encomendadas y a la investigación en las mismas.

La empresa comunicará al Comité el proyecto de formación antes de su inicio. Se exceptúa la formación a personal directivo.

La empresa facilitará resumen de las actividades realizadas acogidas al Reglamento de becas y ayuda para estudios y formación, a ser posible con carácter trimestral.

2. Formación ajena al FORCEM:

2.1 El personal de la empresa tendrá derecho a las ayudas que se prevén en estas normas, cuyo objetivo será la mejora de las formación y el nivel profesional, de forma que, tanto los interesados en las ayudas como la propia empresa, obtengan un provecho futuro.

2.2 El personal que pretenda obtener ayuda de la empresa para la realización de estudios expondrá, en primer lugar, su proyecto al Jefe inmediato de su sector, quien por su parte, y tras valorar tal propuesta, la trasladará a la Dirección de Recursos Humanos para su valoración y, en su caso, aprobación y posterior trámite.

En los casos en que por cuantía o por la personalidad del proponente no sea suficiente la aprobación del Director de Recursos Humanos, éste trasladará tal propuesta a la Dirección para su aprobación.

3.1 Estudios a los que se aplicarán las ayudas:

- a) Ingeniería industrial, minas, telecomunicaciones, naval, informática, electrónica y cualquier otra de características análogas.
- b) Comercio exterior, marketing, técnicas comerciales, economía, empresariales, derecho y psicología industrial.
- c) Delineación, Graduado Escolar, BUP, COU, Formación Profesional en sus diversas ramas y grados.
- d) Secretariado y contabilidad.
- e) Idioma inglés o francés.
- f) Cursos puntuales de los programados por centros oficiales y privados u organizados por la propia empresa, relacionados con la profesión o actividad personal.

En todo caso, los estudios para cada empleado serán objeto de ayuda si las necesidades técnicas y comerciales de la empresa lo requieren, y a juicio de la Dirección son esenciales con arreglo al programa de formación

de la empresa. En determinados casos, y tras valoración objetiva en función del coste elevado, la empresa puede condicionar y delimitar las ayudas económicas reflejadas en el siguiente apartado, en supuestos que se consideren fuera del programa de formación de la empresa, si no considera imprescindible la formación solicitada por el trabajador en el desempeño de sus funciones o en su promoción profesional en la empresa.

3.2 Importe de las ayudas: Se abonará el 50 por 100 de los gastos de la matrícula durante el tiempo de duración de los estudios y el 50 por 100 de las mensualidades de colegios y academias.

La empresa abonará un 30 por 100 de los gastos de cada curso si se acredita su finalización con aprovechamiento y el 20 por 100 restante si el curso se supera con brillanted, acreditando un rendimiento notable o superior.

La empresa correrá con un 100 por 100 del valor de libros, apuntes y utensilios de trabajo según factura que ineludiblemente debe presentarse para su comprobación y pago, y siempre que se trate de materiales estrictamente necesarios para el desarrollo del curso, pudiendo quedar en poder del interesado una vez finalizado éste.

3. Formación por el FORCEM:

3.1 La Dirección facilitará a los trabajadores que realicen algún curso del FORCEM el tiempo preciso para comer y para su asistencia a los cursos.

3.2 La empresa abonará en este caso los medios de locomoción de los transportes públicos, abonando el kilometraje, y tratando siempre que sea posible agrupar a los asistentes en un solo vehículo.

Artículo 37. *Salud laboral.*

1. Se estará a lo que marque la legislación en cada momento. No obstante, la empresa velará por la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la misma toda medida que le procure al trabajador la máxima protección posible.

2. La empresa informará, como mínimo, trimestralmente al Comité de Empresa sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3. Equipos de protección personal: La empresa facilitará a los trabajadores los correspondientes medios de protección necesarios, los cuales estarán debidamente homologados; si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionarán gafas protectoras con la adecuada graduación óptica.

4. Se crea un Comité de Salud Laboral para «Alstom T & D, Sociedad Anónima», el cual se reunirá de forma ordinaria una vez al mes en San Fernando y, una vez al año, al menos, en el centro de Castellana. No obstante, se podrá reunir de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes. Si mediaran motivos que lo justificaran, se podrá cursar visita por una representación de este Comité a cualquier centro de la empresa.

5. En aplicación de la Ley de Riesgos Laborales se concretará el servicio de prevención y los principios en que debe basarse el mismo, acordándose los objetivos.

Dentro de los objetivos se establecerán las características que ha de tener la evaluación de riesgos en Alstom T & D para elaborar las actividades presentes que realizará la Dirección de cada uno de los planes de prevención resultantes.

En todo este proceso se informará y contará con los Delegados de Prevención.

En todo desarrollo y posterior aplicación se efectuará un seguimiento para intercambio de información y experiencia de la aplicación del Plan de Evaluación de Riesgos y los Planes de Prevención, de un Delegado con el resto de Delegados de Prevención y la Dirección de Unidades del Grupo T & D en España.

Artículo 38. *Medio ambiente.*

La empresa se compromete a actuar con miras a proteger y mejorar la calidad del medio ambiente.

Contribuir a la protección de la salud de las personas y garantizar una utilización prudente y racional de los recursos naturales.

CAPÍTULO VII

Abuso de autoridad, faltas y sancionesArtículo 39. *Abuso de autoridad.*

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

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 o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad competente.

Artículo 40. *Concepto de infracción y facultad disciplinaria.*

Son infracciones las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 41. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 42. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
- j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 43. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- b) Falta de dos 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) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.

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

g) Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo; también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.

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

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

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/las trabajadores/as que se manifiesten ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

Artículo 44. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de seis meses, o de 20 en un año.

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

f) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.

h) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en período de dos meses y haya sido objeto de sanción.

i) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo. Tendrán la consideración de abusos de autoridad los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

j) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 45. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo; no obstante, el Comité, una vez informado de la falta, emitirá informe al respecto en el plazo de cuarenta y ocho horas, el cual será estudiado por la Dirección, previamente a la aplicación de cualquier sanción.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 46. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
Despido.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Anexos

ANEXO I

Organización del trabajo

La organización del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa. La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la empresa pueda actuar con ágil eficacia por la coyuntura de mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Se informará al Comité de aquellos cambios que se realicen en la organización del trabajo.

Artículo 47. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES CONVENIO 2001-2002

Personal obrero

Importe en pesetas

Categoría profesional	Salario base diario	Prima mensual	Sueldo bruto anual	Quinquenios diario
Jefe de equipo	6.401	16.336	2.949.129	194,4
Oficial de primera E	5.952	19.399	2.801.186	191,1
Oficial de primera	5.807	18.925	2.732.925	192,6
Oficial de segunda	5.689	18.689	2.679.471	170,2
Oficial de tercera	5.586	18.485	2.632.840	156,3
Especialista	5.553	18.418	2.617.877	156,3
Peón	4.905	10.569	2.232.591	142,8
Aprendiz	4.037	2.921	1.756.619	—

Personal empleado

Importe en pesetas

Categoría profesional	Salario base mensual	Salario bruto anual	Complemento puesto mensual (tres años antigüedad)	Quinquenios mensual
Licenciado/Ingeniero superior	251.812	3.525.368	7.875	9.927
Graduado social/Ing. Técnico/Diplomado	236.819	3.315.466	7.875	9.170
Jefe Informático	214.946	3.009.244	7.875	8.207
Analista funcional/de Sistemas de primera/Jefe Taller/Maestro Ind.	207.657	2.907.198	7.875	7.745
Jefe de primera/Maestro Taller/Delineante Proyec./Analista Sist. de segunda	200.561	2.807.854	7.875	7.378
Encargado	193.845	2.713.830	7.875	6.813
Programador de primera	191.260	2.677.640	7.875	6.813
Jefe de segunda	188.678	2.641.492	7.875	6.549
Oficial de primera E/Téc. Org. de primera E/Delineante de primera E	187.954	2.631.356	3.104	6.198
Oficial de primera/Téc. Org. de primera/Delineante de primera/Almacenero de primera	179.634	2.514.876	3.104	5.847
Oficial de segunda/Téc. Org. de segunda/Delineante de segunda/Almacenero de segunda	175.110	2.451.540	3.457	5.167
Auxiliar Administrativo/Auxiliar Organización	172.531	2.415.434	3.091	4.744
Rep. Planos/Telefonista	172.531	2.415.434	2.549	4.744

Personal obrero

Importe en euros

Categoría profesional	Salario base diario	Prima mensual	Sueldo bruto anual	Quinquenios diarios
Jefe de equipo	38,47	98,18	17.699,08	1,17
Oficial de primera E	35,77	116,59	16.835,47	1,15
Oficial de primera	34,90	113,74	16.425,21	1,16
Oficial de segunda	34,19	112,32	16.103,95	1,02
Oficial de tercera	33,57	111,10	15.823,69	0,94

Categoría profesional	Salario base diario	Prima mensual	Sueldo bruto anual	Quinquenios diarios
Especialista	33,37	110,69	15.733,76	0,94
Peón	29,48	63,52	13.418,14	0,86
Aprendiz	24,26	17,56	10.557,49	—

Personal empleado*Importe en euros*

Categoría profesional	Salario base mensual	Salario bruto anual	Complemento puesto mensual (tres años antigüedad)	Quinquenios mensual
Licenciado/Ingeniero superior	1.513,42	21.187,89	47,33	59,66
Graduado social/Ing. Técnico/Diplomado	1.423,31	19.926,35	47,33	55,11
Jefe Informático	1.291,85	18.085,92	47,33	49,33
Analista funcional/de Sistemas de primera/Jefe Taller/Maestro Ind.	1.248,04	17.472,61	47,33	46,55
Jefe de primera/Maestro Taller/Delineante Proyec./Analista Sist. de segunda	1.205,40	16.875,54	47,33	44,34
Encargado	1.165,03	16.310,45	47,33	40,95
Programador de primera	1.149,50	16.092,94	47,33	40,95
Jefe de segunda	1.133,98	15.875,69	47,33	39,36
Oficial de primera E/Téc. Org. de primera E/Delineante de primera E	1.129,63	15.814,77	18,66	37,25
Oficial de primera/Téc. Org. de primera/Delineante de primera/Almacenero de primera	1.079,62	15.114,71	18,66	35,14
Oficial de segunda/Téc. Org. de segunda/Delineante de segunda/Almacenero de segunda	1.052,43	14.734,05	20,78	31,05
Auxiliar Administrativo/Auxiliar Organización	1.036,93	14.517,05	18,58	28,51
Rep. Planos/Telefonista	1.036,93	14.517,05	15,32	28,51

TABLAS SALARIALES CONVENIO 2002-2003

Personal obrero*Importe en pesetas*

Categoría profesional	Salario base diario	Prima mensual	Sueldo bruto anual	Quinquenios diario
Jefe de equipo	6.881	10.193	3.067.127	216,3
Oficial de primera E	6.552	12.105	2.954.070	212,3
Oficial de primera	6.298	11.809	2.841.976	200,3
Oficial de segunda	6.172	11.662	2.786.368	177,0
Oficial de tercera	6.063	11.535	2.738.265	162,5
Especialista	6.027	11.493	2.722.377	162,5
Peón	5.246	6.595	2.321.880	148,5
Aprendiz	4.238	1.823	1.826.672	—

Personal empleado*Importe en pesetas*

Categoría profesional	Salario base mensual	Salario bruto anual	Complemento puesto mensual (tres años antigüedad)	Quinquenios mensual
Licenciado/Ingeniero superior	261.884	3.666.376	18.945	10.324
Graduado social/Ing. Técnico/Diplomado	246.291	3.448.074	18.945	9.537
Jefe Informático	223.543	3.129.602	18.945	8.535
Analista Sistemas de primera/Jefe Taller/Maestro Ind.	215.963	3.023.482	18.945	8.055
Jefe de primera/Maestro Taller/Delineante Proyec./Analista Sist. de segunda	208.583	2.920.162	18.945	7.673
Encargado	201.598	2.822.372	18.945	7.085
Programador de primera	198.910	2.784.740	18.945	7.085
Jefe de segunda	196.225	2.747.150	18.945	6.812
Oficial de primera E/Téc. Org. de primera E/Delineante de primera E	195.472	2.736.608	11.006	6.446
Oficial de primera/Téc. Org. de primera/Delineante de primera/Almacenero de primera	186.819	2.615.466	11.006	6.081
Oficial de segunda/Téc. Org. de segunda/Delineante de segunda/Almacenero de segunda	182.114	2.549.596	11.593	5.374
Auxiliar Administrativo/Auxiliar Organización	179.432	2.512.048	10.983	4.934
Rep. Planos/Telefonista	179.432	2.512.048	10.083	4.934

Personal obrero*Importe en euros*

Categoría profesional	Salario base diario	Prima mensual	Sueldo bruto anual	Quinquenios diarios
Jefe de Equipo	41,36	61,26	18.433,80	1,30
Oficial de primera E	39,38	72,75	17.754,32	1,28
Oficial de primera	37,85	70,97	17.080,62	1,20
Oficial de segunda	37,09	70,09	16.746,41	1,06
Oficial de tercera	36,44	69,33	16.457,30	0,98
Especialista	36,22	69,07	16.361,82	0,98
Peón	31,53	39,64	13.954,78	0,89
Aprendiz	25,47	10,96	10.978,52	—

Personal empleado*Importe en euros*

Categoría profesional	Salario base mensual	Salario bruto anual	Complemento puesto mensual (tres años antigüedad)	Quinquenios mensual
Licenciado/Ingeniero superior	1.573,95	22.035,36	113,86	62,05
Graduado Social/Ing. Técnico/Diplomado	1.480,24	20.723,34	113,86	57,32
Jefe Informático	1.343,52	18.809,29	113,86	51,30
Analista de Sistemas de primera/Jefe Taller/Maestro Ind.	1.297,96	18.171,49	113,86	48,41
Jefe de primera/Maestro Taller/Delineante Proyec./Analista Sist. de segunda	1.253,61	17.550,53	113,86	46,12
Encargado	1.211,63	16.962,80	113,86	42,58
Programador de primera	1.195,47	16.736,62	113,86	42,58
Jefe de segunda	1.179,34	16.510,70	113,86	40,94
Oficial de primera E/Téc. Org. de primera E/Delineante de primera E	1.174,81	16.447,35	66,15	38,74
Oficial de primera/Téc. Org. de primera/Delineante de primera/Almacenero de primera	1.122,80	15.719,27	66,15	36,55
Oficial de segunda/Téc. Org. de segunda/Delineante de segunda/Almacenero de segunda	1.094,53	15.323,38	69,68	32,30
Auxiliar Administrativo/Auxiliar Organización	1.078,41	15.097,71	66,01	29,65
Rep. Planos/Telefonista	1.078,41	15.097,71	60,60	29,65

TABLAS SALARIALES CONVENIO 2003-2004

Personal obrero*Importe en pesetas*

Categoría profesional	Salario base diario	Prima mensual	Sueldo bruto anual	Quinquenios diarios
Jefe de Equipo	7.617	—	3.237.262	233,3
Oficial de primera E	7.251	—	3.081.820	220,8
Oficial de primera	6.954	—	2.955.655	208,3
Oficial de segunda	6.818	—	2.897.823	184,1
Oficial de tercera	6.701	—	2.847.796	169,0
Especialista	6.662	—	2.831.272	169,0
Peón	5.682	—	2.414.755	154,4
Aprendiz	4.470	—	1.899.739	—

Personal empleado*Importe en pesetas*

Categoría profesional	Salario base mensual	Salario bruto anual	Complemento puesto mensual (tres años antigüedad)	Quinquenios mensual
Licenciado/Ingeniero superior	272.359	3.813.031	27.160	10.737
Graduado Social/Ing. Técnico/Diplomado	256.143	3.585.997	27.160	9.918
Jefe Informático	232.485	3.254.786	27.160	8.876
Analista de Sistemas de primera/Jefe Taller/Maestro Ind.	224.602	3.144.421	27.160	8.377
Jefe de primera/Maestro Taller/Delineante Proyec./Analista Sist. de segunda	216.926	3.036.968	27.160	7.980
Encargado	209.662	2.935.267	27.160	7.368
Programador de primera	206.866	2.896.130	27.160	7.368
Jefe de segunda	204.074	2.857.036	27.160	7.084
Oficial de primera E/Téc. Org. de primera E/Delineante de primera E	203.291	2.846.072	16.840	6.704
Oficial de primera/Téc. Org. de primera/Delineante de primera/Almacenero de primera	194.292	2.720.085	16.840	6.324

Categoría profesional	Salario base mensual	Salario bruto anual	Complemento puesto mensual (tres años antigüedad)	Quinquenios mensual
Oficial de segunda/Téc. Org. de segunda/Delineante de segunda/Almacenero de segunda	189.399	2.651.580	17.603	5.589
Auxiliar Administrativo/Auxiliar Organización	186.609	2.612.530	16.810	5.131
Rep. Planos/Telefonista	186.609	2.612.530	15.639	5.131

Personal obrero*Importe en euros*

Categoría profesional	Salario base diario	Prima mensual	Sueldo bruto anual	Quinquenios diario
Jefe de Equipo	45,78	—	19.456,34	1,40
Oficial de primera E	43,58	—	18.522,11	1,33
Oficial de primera	41,80	—	17.763,84	1,25
Oficial de segunda	40,98	—	17.416,27	1,11
Oficial de tercera	40,27	—	17.115,60	1,02
Especialista	40,04	—	17.016,29	1,02
Peón	34,15	—	14.512,97	0,93
Aprendiz	26,87	—	11.417,66	—

Personal empleado*Importe en euros*

Categoría profesional	Salario base mensual	Salario bruto anual	Complemento puesto mensual (tres años antigüedad)	Quinquenios mensual
Licenciado/Ingeniero superior	1.636,91	22.916,78	163,23	64,53
Graduado Social/Ing. Técnico/Diplomado	1.539,45	21.552,28	163,23	59,61
Jefe Informático	1.397,26	19.561,66	163,23	53,35
Analista de Sistemas de primera/Jefe Taller/Maestro Ind.	1.349,88	18.898,35	163,23	50,35
Jefe de primera/Maestro Taller/Delineante Proyec./Analista Sist. de segunda	1.303,75	18.252,55	163,23	47,96
Encargado	1.260,09	17.641,31	163,23	44,28
Programador de primera	1.243,29	17.406,09	163,23	44,28
Jefe de segunda	1.226,51	17.171,13	163,23	42,58
Oficial de primera E/Téc. Org. de primera E/Delineante de primera E	1.221,80	17.105,24	101,21	40,29
Oficial de primera/Téc. Org. de primera/Delineante de primera/Almacenero de primera	1.167,72	16.348,04	101,21	38,01
Oficial de segunda/Téc. Org. de segunda/Delineante de segunda/Almacenero de segunda	1.138,31	15.936,32	105,80	33,59
Auxiliar Administrativo/Auxiliar Organización	1.121,54	15.701,62	101,03	30,84
Rep. Planos/Telefonista	1.121,54	15.701,62	93,99	30,84

Disposición transitoria primera.

Los efectos económicos del presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de abril de 2001.

Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al órgano competente de carácter estatal.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio deroga la totalidad de cláusulas y condiciones contenidas en cualquiera de los anteriores Convenios Colectivos que se vinieran aplicando, así como cualquier acuerdo entre Comité de Empresa o Delegados de Personal y Dirección, salvo lo dispuesto en el artículo 28.7 del presente Convenio.

Disposición final.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los trabajadores de la empresa, salvo aquellos que hayan aceptado su expresa exclusión del ámbito de aplicación del mismo.

MINISTERIO DE ECONOMÍA

24156 RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se autoriza definitivamente a «Eléctrica Vaquer Energía, Sociedad Anónima», a ejercer la actividad de comercialización, y se procede a su inscripción definitiva en la sección 2.ª del Registro Administrativo de Distribuidores, Comercializadores y Consumidores Cualificados.

Visto el escrito presentado por «Eléctrica Vaquer Energía, Sociedad Anónima», de fecha 2 de noviembre de 2001, por el que solicita la autorización para ejercer la actividad de comercialización así como la inscripción definitiva en el Registro Administrativo de Distribuidores, Comercializadores y Consumidores Cualificados, en la sección correspondiente;

Vistos los artículos 44.2 y 45.4 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico;

Considerando lo dispuesto en los artículos 72 y 73 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos