

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de marzo de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACTA DE LA REUNIÓN 1/2004 DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN 2003-2006

En Madrid, a 30 de enero de dos mil cuatro, en la sede de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), se reúnen los señores que al margen se relacionan, miembros de la Comisión Paritaria del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para los años 2003-2006 (ASN-2003-2006):

En representación laboral:

MCA-UGT:

D. Saturnino Gil Serrano.  
D. Francisco García Ortega.

FECOMA-CC.OO.:

D. Antonio Garde Piñera.

En representación empresarial:

CNC:

D. Francisco Carmona Castejón.  
D. Carlos López de las Heras.  
D. Carlos Hernández Jiménez.  
D. Francisco Ruano Tellaeche.  
D. Francisco Santos Martín.

La reunión tiene por objeto dar cumplimiento a lo pactado en el citado ASN, en sus artículos 7.º y 8.º 5.

En el transcurso de la reunión, dado que, según se constata, la desviación producida en la previsión de inflación hecha por el Gobierno para el año 2003 ha sido, según el INE, del cero coma seis por ciento (0,6%), y que según lo pactado en el artículo 7.º 1 del ASN-2003-2006, para el año 2003, esa desviación ha de servir de base para fijar los incrementos de las tablas salariales de los Convenios del año 2004, y sin efecto retroactivo alguno, por unanimidad de ambas partes, se acuerda que por el Secretario de la Comisión Paritaria se remita a la Dirección General de Trabajo, a efectos de su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el siguiente acuerdo, que tiene causa, también, en lo pactado para los años precedentes en los respectivos Acuerdos Sectoriales Nacionales:

Único.—Según lo pactado en el artículo 7.º 1 del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para los años 2003 a 2006, el cero coma seis por ciento (0,6 %) de exceso que se ha producido entre el 2 % previsto por el Gobierno como IPC del año 2003 y el dos coma seis por ciento (2,6%) dado por el INE como IPC real de dicho año, se deberá aplicar sobre las tablas salariales vigentes en 2002, y el resultado se adicionará a las tablas salariales en vigor durante el año 2003, a efectos de que tal resultado sirva de base para aplicar el incremento pactado en dicho ASN (2 % de previsión de inflación más 0,80 %) para las tablas salariales de los Convenios que han de estar en vigor en el año 2004, sin efecto retroactivo alguno en el año 2003.

Y no habiendo más asuntos de que tratar en esta reunión, previa redacción y aprobación de la presente acta, firman la misma todos los reunidos, en el lugar y fecha al principio citados.

**5267**

*RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIX Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Domar, S. A.*

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Domar S.A. (Código de Convenio n.º 9010082), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 2003 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de

la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 3 de marzo de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### XIX CONVENIO COLECTIVO DE DOMAR, S. A.

##### DISPOSICIONES GENERALES

###### Art. 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio de ámbito de Empresa, afecta a todos los Centros de trabajo que DOMAR, S.A. tiene o pueda tener establecidos en el territorio nacional, así como a la totalidad de los trabajadores que presten o puedan prestar sus servicios en dichos centros, con excepción de las personas que por su función estén comprendidas en las exclusiones previstas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

###### Art. 2. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de un año, entrando en vigor al día siguiente de su firma por las partes negociadoras y finalizando el día 31 de diciembre de 2003. No obstante, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 2003.

La denuncia de este Convenio será efectuada por comunicación escrita de una parte a la otra, con una antelación mínima de dos meses a su fecha de vencimiento.

###### Art. 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por ingresos anuales en jornada normal exigible.

###### Art. 4. *Compensación y absorción de condiciones económicas.*

La aplicación práctica de absorción y compensación salarial sólo tendrá efecto en los casos de ascenso de categoría profesional, en los que Empresa y trabajador podrán acordar la absorción total o parcial de la retribución personal voluntaria que percibiese el indicado trabajador en el momento de serle reconocida la nueva categoría.

###### Art. 5. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual y desde el punto de vista de la percepción sean más beneficiosas que las que figuran en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

###### Art. 6. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, subsidiariamente, en lo no regulado por ninguno de ellos, en la normativa legal vigente.

###### Art. 7. *Comisión Paritaria del Convenio.*

Se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por cuatro componentes de la representación económica: Sres. Avelino Duran Carrera, José Sánchez Reina y Jesús Gómez de Segura Aso, y cuatro componentes de parte de la representación social: Sres. Antonio Carrera Medina, Ginés Serrano Torres, Benigno Iglesias Abecasis y Jaime Llargues Suñé.

###### Art. 8. *Revisión de condiciones económicas.*

Durante la vigencia de este Convenio, los conceptos de contenido económico serán incrementados en los valores siguientes:

Año 2003: I.P.C. real

El porcentaje de aumento del índice de precios al consumo (IPC) que servirá para el cálculo de los aumentos del Convenio, será el resultado de comparar los índices del mes de diciembre de cada año con respecto al mes de diciembre del año anterior, por sus bases reales y en el ámbito del conjunto nacional, regularizándose la posible diferencia en exceso una vez conocido el dato final.

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Condiciones de trabajo

#### Art. 9. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. De no existir acuerdo con el Comité de Empresa, se solicitará la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña o en su defecto a la Administración Laboral.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turno.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de E.T.

Los cambios sustanciales en la organización del trabajo serán comunicados al Comité de Empresa, con la antelación señalada en el Estatuto de los Trabajadores para que puedan ser estudiados por éste, contando en los casos necesarios, con el asesoramiento de los técnicos sindicales.

Para lo no acordado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Sistemas y métodos de trabajo

#### Art. 10. *Línea de incentivos.*

Para el estudio de tiempos y el cálculo de primas sobre el rendimiento será de aplicación, como hasta la fecha, la escala centesimal en la que el rendimiento normal o mínimo exigible tiene el valor 100 y el rendimiento óptimo tiene el valor 133.

La Empresa continuará estableciendo, mediante los estudios pertinentes, los niveles de productividad que deberán ser considerados como rendimiento normal o mínimo exigible y como rendimiento óptimo.

A través de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos se irá ofreciendo información y discusión, en su caso, de estudios de nuevos sistemas, a cuyo fin los miembros de la representación social contarán con la adecuada formación técnica, así como de la asistencia de sus asesores sindicales.

#### Art. 11. *Análisis del rendimiento correcto de ejecución.*

Determinados el sistema de análisis y el control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación a la Comisión Paritaria o al Tribunal Laboral de Cataluña, mencionadas en el artículo 21.

Al trabajador, como de costumbre, le será facilitada por su Encargado, previa petición, toda la información necesaria en relación con el método de trabajo y cronometraje con los que tenga que desarrollar su actividad.

#### Art. 12. *Eficiencia, rendimiento y calidad.*

Todo trabajador debe trabajar en correcta eficiencia y al rendimiento habitual surgido de la obligada saturación de su jornada y puesto de trabajo, con la calidad establecida para el producto obtenido o servicio prestado.

En todo caso, a los fines de este artículo, se entenderá por rendimiento habitual a realizar necesariamente por el trabajador cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo el mínimo que, sin haber mediado variaciones en las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo continuado y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, teniendo en cuenta el sistema de medición, vigente en la empresa.

#### Art. 13. *Revisión de tiempos.*

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación de las condiciones de aquél.

Como resumen: Se considera que ha habido error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo que justifican la revisión del tiempo en una tarea determinada, cuando en éste se superen rendimientos del 133 en el sistema centesimal.

#### Clasificación profesional

#### Art. 14. *Categorías profesionales.*

El sistema de clasificación profesional del personal aplicable en la Empresa es el de categorías profesionales, según enunciados y definiciones que para las mismas se recogen en el anexo 1.

Dichas categorías se integraran en las divisiones Funcionales y Grupos Profesionales según definiciones establecidas en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. Anexo 1 bis.

La Empresa podrá asignar la correspondiente categoría profesional por similitud o analogía, si las funciones del puesto de trabajo no se hallan expresamente descritas.

En la medida de sus necesidades, la Empresa podrá incorporar a personal contratado en prácticas o formación.

La Empresa estudiará las propuestas o solicitudes de ascenso de categoría profesional que puedan formularse, y de cuya resolución, tendrá información puntual el Comité de Empresa.

#### Art. 15. *Asignación de categorías profesionales.*

La Empresa asignará la categoría profesional necesaria para cada puesto de trabajo, en función de los requerimientos técnicos exigidos por el mismo.

En caso de discrepancia en la clasificación profesional, el trabajador podrá hacer uso de la vía reglamentaria, previa mediación del Comité de Empresa para la resolución de la discrepancia en el seno de la Empresa.

#### Art. 16. *Asignación de categoría profesional al ingresar en la Empresa.*

El ingreso en la Empresa, una vez firmado el contrato, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiese sido contratado, y no para las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

El personal obrero de nuevo ingreso para puestos de trabajo no cualificados, lo será con la categoría profesional y la retribución del peón.

#### Art. 17. *Contratación.*

Durante la vigencia de este Convenio y con la finalidad de regular la contratación se establece:

##### 17.1 Tipos de contrato a utilizar.

Para la solución de las necesidades de contratación, que en cada periodo determinen las necesidades de producción estacional, se utilizarán preferentemente, dos tipos de contratos, el fijo discontinuo regulado en el apartado 8 del artículo 15 del E.T. y el contrato para cubrir circunstancias de mercado, acumulación de pedidos, regulados en el del apartado 6 del artículo 15 del E.T.

Igualmente se establecen las condiciones del contrato de relevo derivados de las Jubilaciones Parciales que se produzcan.

17.2 Procedimiento para llevar a cabo la contratación prevista en el punto anterior.

17.2.1 Antes de iniciarse cada ejercicio, la representación de la Dirección comunicará a la Representación de los Trabajadores las necesidades previstas de contratación de personal complementario a la plantilla fija, en razón de las circunstancias que sean debidas a la irregular distribución del volumen de pedidos, bien a modificaciones previstas en la capacidad

de producción o por innovaciones tecnológicas, con indicación expresa de la cantidad de plantilla complementaria que deba contratarse como fijo-discontinuo y que otra como contrato temporal, en función de la previsible repetición de los años siguientes.

17.2.2 Si hubiese que contratar en sucesivos años nuevo personal para cubrir plaza de fijo-discontinuo, tendrán preferencia los que hubiesen tenido contrato temporal con la Empresa y que se hubiesen extinguido por cumplimiento del término del contrato.

Por último, si en el futuro hubiese que contratar personal fijo de plantilla a tiempo completo, tendrían preferencia en primer lugar el personal que estuviese en situación de contrato fijo-discontinuo, de acuerdo con las plazas a cubrir

### 17.3 Contrato fijo-discontinuo.

17.3.1 Se le establecerá el correspondiente contrato, en el modelo reglamentariamente oportuno, en el que se expresaran las causas del mismo.

17.3.2 En el momento que desaparezca la necesidad de su prestación para el que fue establecido, el trabajador dejará de tener derecho a la prestación del trabajo y a la remuneración, quedando el contrato en suspenso hasta que, en su caso, en el mismo año o años sucesivos se repita la necesidad en función de la cual se estableció. Suspensión del contrato que se le comunicará al trabajador mediante carta expresa de las circunstancias.

17.3.3 Si en años sucesivos, la Dirección tuviese la necesidad de volver a utilizar los servicios del trabajador en virtud de las circunstancias previstas en los puntos anteriores, comunicará a la representación de los trabajadores en el modo previsto en el anterior apartado 7.2.1 de este artículo, el orden de llamada de aquellos trabajadores que fueran precisos contratar, que será el mismo que se haya seguido para la contratación de este personal en años anteriores. A tal efecto se comunicará a los trabajadores con contrato fijo-discontinuo, la decisión de la Dirección y las causas de las mismas.

17.3.4 Hecha la llamada a cada trabajador, si éste no se incorpora en el plazo de los 15 días siguientes a la notificación, sin causa que lo justifique, se tendrá por resuelto su contrato de trabajo.

En cambio, al personal que no hubiese sido llamado en la primera convocatoria del ejercicio y llamado en una segunda convocatoria en el mismo ejercicio, no pudiera incorporarse, se le guardará no obstante su puesto en la lista para ser llamado en la próxima convocatoria, si nuevamente no pudiera incorporarse se dará por resuelto su contrato.

### 17.4 Contrato por circunstancias de la producción.

17.4.1 Conforme a lo regulado en el punto primero de este artículo, y de acuerdo a lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Esta posibilidad será también de aplicación en cualquier otra provincia en la que rija el presente Convenio y conste tal contingencia en el Convenio Provincial del sector.

17.4.2 Haciendo también uso de la facultad concedida por el artículo 15 del E.T., se considerará trabajo con sustantividad propia para ser cubierto con contrato de obra o servicios determinado el de las Promotoras de artículos de nuestra marca en Grandes Superficies.

### 17.5 Contratos de relevo.

#### 17.5.1 Condiciones generales.

Las personas que deseen acogerse a la modalidad de Jubilación Parcial, se comprometerán expresamente a realizar la Jubilación Total al cumplir los 65 años de edad.

La Jubilación Parcial, deberá realizarse en la modalidad del 85%.

El periodo en el que realizará su prestación de trabajo, se acordará personalmente y de forma individualizada con la Dirección de la Empresa.

#### 17.5.2 Condiciones-Contrato de relevo-M.O.D.

La jornada anual de trabajo será de 100%. de la señalada en el Convenio de Empresa.

La categoría asignada en la fecha de su ingreso será la de Peón Inicial, accediendo progresivamente anualmente a categoría inmediata superior, hasta alcanzar la categoría de Especialista. (Las personas que tengan acreditada una permanencia anterior en la Empresa, les serán asignadas la categoría alcanzada en el anterior contrato mantenido con la empresa).

El contrato de relevo se realizará bajo la modalidad de contrato fijo indefinido.

#### 17.5.3 Condiciones-Contrato de relevo-M.O.I.

##### 17.5.3.1 Contratado por relevo.—Puestos de Matricería y Mantenimiento.

La jornada anual de trabajo será el 100% de la señalada en el Convenio de Empresa.

La persona contratada por relevo, su categoría laboral será igual o superior a la de Oficial 2.<sup>a</sup>

Pasado un año en esta situación, se modificará la modalidad de contrato dando paso a un contrato fijo indefinido.

##### 17.5.3.2 Contratado por relevo.—Para desempeñar labores generales de M.O.I.

La jornada anual de trabajo será al menos el 100% de la señalada en el Convenio de Empresa.

La categoría asignada en la fecha de su ingreso será la de Peón Inicial (Las personas que tengan acreditada una permanencia anterior en la Empresa, les serán asignadas la categoría alcanzada en el anterior contrato mantenido con la empresa).

El contrato de relevo se realizará bajo la modalidad de contrato fijo indefinido.

#### 17.5.4 Condiciones-Contrato de relevo-Empleado.

La jornada anual de trabajo será al menos del 85% de la señalada en el Convenio de Empresa.

La persona contratada por relevo lo será bien en la categoría que ostente el jubilado parcial que origine el contrato, o bien, en categoría análoga a las establecidas en su Grupo Profesional.

Al término del periodo del contrato de Jubilación Parcial/Relevo, si la existencia de personal fijo, (una vez deducido del mismo la persona que se acoge a la Jubilación Parcial), resultase inferior a la Plantilla Oficial, se modificará la modalidad de contrato dando paso a un contrato fijo indefinido.

#### 17.5.5 Vigencia.

Independientemente de la vigencia del Convenio, el acuerdo sobre Jubilaciones Parciales y los contratos de relevo que se deriven, se establece por cinco años de duración (1/01/2003 a 31/12/2007).

17.6 Ambas representaciones aceptan que para cumplir los objetivos a que se refiere este artículo, durante la vigencia de este Convenio, se contratará en las modalidades de fijo-discontinuo o circunstancias de la producción el número adecuado a las necesidades de la empresa.

17.7 Ambas partes convienen que, para cuantas cuestiones se planteen en la interpretación, aplicación y ejecución de este acuerdo, se obligan a acudir, a requerimiento de cualquiera de ellas y en régimen de mediación, ante el Tribunal Laboral de Cataluña, sin perjuicio de las acciones que correspondan ante la Jurisdicción Ordinaria.

## Valoración de puestos de trabajo

### Art. 18. Valoración de puestos de trabajo.

El sistema de clasificación profesional por categorías profesionales se complementa, en el aspecto retributivo, con el de valoración de puestos de trabajo, según catalogación de puestos por niveles de valoración que constan en el Anexo n.º 2.

La valoración de los puestos de trabajo se mantendrá al día mediante el Manual de Valoración aceptado de mutuo acuerdo.

En el caso de creación de nuevos puestos de trabajo o de modificación en las funciones o condiciones ambientales de los ya existentes, se procederá a la asignación o revisión del nivel de valoración, respectivamente, a través de la Comisión Paritaria constituida al efecto.

### Art. 19. Movilidad funcional.

Se conviene expresamente que para la ejecución del Plan Industrial, la movilidad funcional se aplicará en función de las necesidades que el mismo requiera.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se llevará a cabo con respeto de las condiciones económicas y profesionales del trabajador. (Art. 39 E.T.).

Si, como resultado de dicha movilidad funcional, el trabajador accede a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría o nivel de valoración, conservará las condiciones de puesto de trabajo habitual. Si el cambio es a un puesto de superior valoración, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo desde el primer día; si el cambio

a superior categoría se prolonga por más de 6 meses en un año u 8 meses en dos años, el trabajador consolidará la nueva categoría profesional y el nivel de valoración del puesto de trabajo.

Todo trabajador que ingrese en un puesto de trabajo quedará bajo las condiciones que para el mismo se determinen, sin que pueda invocar otros derechos que se hayan concedido a otros trabajadores, como respeto particular a sus condiciones más beneficiosas que, por circunstancias especiales, hubiesen alcanzado.

En todo caso, cuando deban realizarse cambios definitivos o que afecten a colectivos, el tema se negociará entre el Comité de Empresa y la Dirección y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá en mediación al Tribunal Laboral de Cataluña u otra autoridad que se disponga.

Cuando se produzcan más de tres cambios de tareas en el transcurso de una jornada y que duren por tiempo superior a una hora, y debido a los cuales los trabajadores objeto de los mismos, por evidente falta de adaptación, no puedan alcanzar en su labor su rendimiento habitual, tendrán garantizada la remuneración correspondiente al rendimiento medio personal en cada una de las tareas.

Las tareas realizadas durante una hora ó inferior a ella se contabilizarán como cambio de tarea, abonándose a rendimiento medio personal según normas establecidas.

#### Art. 20. *Puesto de trabajo «Auxiliar de Línea».*

El puesto de trabajo de «Auxiliar de Línea» abarcará la realización de las siguientes funciones:

- Podrá desempeñar cualquier puesto de trabajo de la Fábrica, incluido el de Comodín, Reparador, Preparador y otros de similar responsabilidad.
- Podrá realizar la puesta a punto de máquinas y útiles de la Sección.
- Podrá encomendársele el adiestramiento en la labor del puesto de trabajo al personal de la Sección.
- Podrá asignársele la dirección de un equipo de personas de una Línea y todas las funciones del mando, excepto las de carácter administrativo (partes de producción, etc.) en caso de turnos, en ausencia del mando o a las órdenes de un Encargado responsable de varias Líneas.
- Cualesquiera otras de similar catalogación con motivo del trabajo a turnos de la sección.

El desempeño del puesto de trabajo de «Auxiliar de Línea» será retribuido con arreglo a los importes que figuran en el Anexo n.º 1. Así mismo, será encuadrado en el nivel 11 de la Valoración de Puestos de Trabajo. Con el devengo de los citados importes, se entiende por compensado el «Plus de Jefe de Equipo» o cualquier otro de similar naturaleza.

Si el puesto de trabajo es ocupado por un trabajador de categoría y valoración superior a Especialista, se incrementará su Salario Convenio y valoración en valor a la diferencia establecida entre las retribuciones señaladas al Especialista y al Auxiliar de línea.

#### Art. 21. *Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos y de Valoración de Puestos de Trabajo.*

Esta Comisión Paritaria estará constituida por miembros del Comité de Empresa y representantes de la Dirección, y entenderá sobre las reclamaciones que puedan producirse sobre la aplicación de rendimientos correctos de ejecución y valoración de puestos de trabajo.

En previsión de que esta Comisión Paritaria pueda actuar con plena objetividad y conocimiento de causa, la Empresa facilitará gratuitamente a los miembros de la Parte Social integrados en dicha Comisión la preparación técnica procedente, complementando la misma con la asistencia a centros idóneos de formación del mayor número posible de miembros de la Comisión Paritaria, si bien, en un mismo período, no podrán asistir a dichos Centros más de dos integrantes de la Comisión.

Por otra parte, la Empresa facilitará en cada caso la documentación sobre estudios de cambios de métodos, cronometrajes y valoraciones de puestos que se lleven a la práctica y que puedan relacionarse con los casos objeto de reclamación.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, podrá recurrirse al arbitraje del Organismo Técnico que mutuamente se acepte, si bien las partes podrán formular la reclamación oportuna ante el Tribunal Laboral de Cataluña sin que, por esta circunstancia, se paralice el sistema establecido.

### **Régimen de trabajo**

#### Art. 22. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada laboral establecida para el vigente convenio queda fijada en: Año 2.003: 1.718 horas anuales.

Si, por disposición legal o reglamentaria, durante la vigencia del Convenio se estableciera por parte de la Administración una jornada anual inferior a la acordada, será de aplicación inmediata a su entrada en vigor.

El personal administrativo y técnico efectuará, como habitualmente, la jornada reducida de verano, de la que quedará excluido el personal de esta clase que realice su trabajo en Fábrica, es decir, el vinculado al personal obrero.

El horario de trabajo a turno será de forma que no haya solape horario del personal afectado por diversos turnos. Por ello, al confeccionar el calendario laboral correspondiente, la Dirección y el Comité buscarán la fórmula más adecuada que garantice lo indicado anteriormente.

El personal técnico y administrativo con horario de jornada partida disfrutará de flexibilidad horaria, con un margen de incorporación al trabajo al comienzo de la jornada de hasta 45 minutos, que deberá compensar prolongando la jornada del propio día o adelantando la entrada al trabajo del siguiente, de manera que se complete la jornada total diaria en cada momento exigible.

Dada la estacionalidad del mercado de los productos de la Empresa, Empresa y Trabajadores convienen, que la distribución de la jornada anual podrá modificarse durante la confección del calendario laboral, si la falta de pedidos así lo aconsejara, pasando jornadas de un semestre a otro, en forma similar a la realizada en los últimos cuatro años.

Igualmente, las reducciones de jornada previstas en este Convenio se aplicaran, junto con lo anteriormente expuesto, preferentemente en el primer cuatrimestre de cada ejercicio.

Las interrupciones inter-jornada para cubrir necesidades personales correspondientes al trabajo en equipo («relevos»), se realizarán en el momento que el trabajador elija, atendiendo al flujo del trabajo colectivo. Excepcionalmente, cuando la incidencia de un alto absentismo o circunstancia productiva relevante lo exija, se establecerán interrupciones preestablecidas de producción para el tiempo de descansos, sin que en ningún caso a la reanudación del trabajo se produzcan pérdidas de producción. A tal fin, se dispondrá de un comodín que cubra ausencias imprevistas.

Se pagará al personal hasta 4 horas para asamblea por año, siempre que se lleven a cabo para tratar de la negociación o revisión del Convenio de Empresa, de la implantación del calendario laboral o de otras cuestiones que, de forma expresa, Dirección y Comité estimen conjuntamente de interés general.

#### Art. 23. *Presencia de comida.*

El personal de jornada continuada dispondrá de 20 minutos diarios de interrupción laboral no retribuida, para el desayuno o merienda en las horas y formas habituales. El disfrute de la interrupción de jornada establecida en este artículo se adecuará, en su caso, a las posibles emergencias que puedan surgir en el desarrollo de los turnos, en la forma que lo permita la jornada anual acordada según lo establecido en los párrafos 1.º y 4.º del artículo anterior y sin perjuicio del estricto cumplimiento de lo prevenido en el párrafo primero, del punto 4, del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de Marzo.

#### Art. 24. *Turnos de trabajo.*

Constituye condición objetiva de las relaciones de trabajo en la Empresa el establecimiento de turnos de trabajo (rotativos o no), a los que se hallará sujeto el personal vinculado a la producción.

La adscripción del personal a los diferentes turnos se efectuará en función de las necesidades de producción y bajo las siguientes premisas: 1.º, personal voluntario con aptitud para el puesto, para lo que se efectuará una consulta al personal, y 2.º, personal expresamente contratado para un determinado período o turno. En caso que los anteriores criterios no fuesen suficientes, la Dirección y el Comité arbitrarán de mutuo acuerdo la mejor manera de cubrir suficientemente las necesidades de personal. Los trabajadores afectados por el cambio de turno serán avisados con la máxima antelación posible y, como mínimo, con una semana de antelación; salvo casos imprevistos que deban ser atendidos de inmediato.

Cuando las necesidades de organización del trabajo lo requieran se constituirán equipos de trabajo en turnos de siete días semanales (4.º turno), incluidos días no hábiles del calendario laboral, habilitándose para los mismos los descansos intersemanales compensatorios.

La adscripción a este 4.º turno se efectuará con las condiciones siguientes:

- Prevalecerá el criterio de personal voluntario, cuando técnicamente fuese posible.

b) En el caso de que el criterio de voluntariedad no fuera bastante, la Dirección y el Comité arbitrarán de mutuo acuerdo la mejor manera de cubrir las necesidades de personal: en cualquier caso, la cobertura habrá de ser suficiente y con arreglo a la compensación económica prevista en el siguiente punto.

c) Además del correspondiente descanso inter-semanal compensatorio, el personal devengará por hora trabajada efectivamente en el turno de festivos, el plus establecido en el art. 37 y en el Anexo n.º 1.

d) Al personal contratado expresamente para trabajar en fines de semana (Sábados y Domingos), no se regirá por el apartado c) y se le satisfará, aparte del salario convenido, un plus por cada fin de semana trabajado, de 15,025 € brutos.

#### Art. 25. *Horas extraordinarias.*

El número de horas extraordinarias se reducirá al mínimo imprescindible, sin que se superen los límites establecidos en la normativa legal vigente.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo pacto expreso en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

#### Art. 26. *Vacaciones.*

Se disfrutarán 30 días naturales por año natural completo.

Las fechas de disfrute colectivo de las vacaciones se acordarán al confeccionar el calendario laboral.

El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar durante el período de vacaciones colectivas, disfrutará las suyas en las fechas a convenir con la Empresa. En estos casos, el trabajador afectado conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones con tres meses de antelación al inicio del período general, salvo excepciones sobrevenidas.

El personal mayor de 60 años, además de las vacaciones normales, disfrutará de uno, dos o tres días adicionales de vacaciones, según acredite en el año natural una antigüedad en la Empresa de cinco, siete o diez años respectivamente. El disfrute de los días adicionales de vacaciones se determinará de común acuerdo, procurando no trastornar los planes de producción.

Se respetarán las vacaciones del personal que se halle de baja por I.T., tanto al inicio como durante el período de vacaciones colectivas. El disfrute de los días no realizados en el período colectivo se concretará de mutuo acuerdo.

#### Art. 27. *Permisos y licencias.*

Las ausencias al trabajo, advertidas con la posible antelación y debidamente justificadas, serán abonadas en los casos previstos en el Anexo n.º 8 a razón de la totalidad del salario real.

Los casos no previstos en el Anexo n.º 8 podrán ser atendidos por la Empresa, previa petición razonada por el interesado o por el Comité de Empresa.

#### Art. 28. *Excedencia.*

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por período máximo de 5 años sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

Al trabajador que se le conceda una excedencia voluntaria, en el caso del apartado anterior, terminada la misma y solicitado su reingreso, se le asignará si hubiera vacante un puesto de su categoría; en caso contrario, se le asignará, hasta que está se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándose únicamente las condiciones y el salario de su categoría.

En el supuesto de solicitarse la excedencia por parte de una trabajadora o trabajador con relación al cuidado de hijos recién nacidos o legalmente adoptados por los mismos se tendrá en cuenta lo siguiente.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores elegidos para ocupar cargos públicos y sindicales tendrán derecho a la excedencia que se regulan en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### Seguridad y Salud Laboral

#### Art. 29. *Norma general.*

La debida observación de las disposiciones contenidas en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales, se llevarán a término con la participación del Comité de Seguridad y Salud en la Empresa.

Por otra parte, la Empresa se compromete a estudiar las normas legales sobre la seguridad y salud en el trabajo que incidan en su actividad específica interna. No obstante, durante la vigencia del presente Convenio se establecerá:

Un registro de datos ambientales sanitarios, bajo el control del Comité de Seguridad y Salud. Este registro se realizará semestralmente por Entidades que mutuamente se acuerden.

Plazos para la adecuación, mejora o desaparición de los puestos de trabajo tóxicos, penosos y peligrosos.

Programas y presupuestos sobre Seguridad y Salud discutidos y analizados por el Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá toda la información sobre los riesgos y daños que afecten a sus competencias y conocerá también la actividad del Servicio de Prevención contratado por la Empresa.

Para un mejor desempeño de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud recibirá cursos de formación sobre temas específicos.

#### Art. 30. *Vigilancia de la Salud.*

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la

finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Cuando por razones médicas el Servicio de Vigilancia de la Salud, desaconsejara la permanencia de un trabajador en un puesto determinado de trabajo, la Dirección de la Empresa, siempre que sea posible, trasladará al trabajador a otro puesto que se adapte mejor a sus condiciones físicas, dando conocimiento al Comité de Seguridad y Salud.

#### Art. 31. *Ropa de trabajo.*

La Empresa proporcionará anualmente a cada trabajador prendas de trabajo adecuadas a su función y según la siguiente dotación:

##### a) Equipo normal de trabajo:

Al personal obrero se le entregará una camisa y un pantalón en el mes de marzo y una camisa, un pantalón y chaquetilla en el mes de septiembre.

Así mismo, se entregará calzado adecuado en el mes de marzo.

Al personal técnico y administrativo se le entregará ropa adecuada solamente a quien lo solicite en el mes de marzo.

##### b) Calzado de protección:

Se entregará calzado adecuado a la función que desempeñe el personal de las siguientes secciones: Planchistería, Prensas, Matricería, Mantenimiento, Taller Experimental, Cabina de Pintura, Cemento, Carrusel de Verificación y Reparación, Montaje de cubas.

##### c) Equipo de abrigo:

Mientras se mantengan las actuales condiciones de trabajo, en el mes de octubre de cada año se entregarán pantalones y botas de abrigo al personal de Almacenes, Mantenimiento, «toreros» de Prensas, Limpieza y Pórex.

Así mismo, cada dos años se entregará chaquetón de abrigo en el mes de octubre al personal de Almacenes, «toreros» de Prensas, Limpieza, Pórex, Mantenimiento y personal del turno de noche que se determine.

##### d) Excepciones:

Al personal de Pintura, Mantenimiento y Cemento se suministrará un juego más de prendas de trabajo.

Si por requerimiento del puesto de trabajo las prendas de trabajo y seguridad (ropa, guantes, delantales, botas, etc.) tupieran deterioro superior al normal, se entregará un nuevo equipo contra entrega del deteriorado.

#### Art. 32. *Equipo personal de trabajo, protección y abrigo.*

El equipo de trabajo, protección y abrigo que se entregue por la Empresa será de uso obligatorio.

#### Art. 33. *Prohibición de fumar.*

Se prohíbe fumar en las instalaciones de la Empresa, salvo en zonas estrictamente autorizadas.

### Condiciones económicas

#### Art. 34. *Norma general.*

Las retribuciones que se pactan en este Convenio tienen el carácter de brutas, y se entienden como contraprestación total a la aportación laboral del trabajador.

Los valores económicos consignados en el presente Convenio han sido calculados tomando como base los importes correspondientes al 31 de diciembre de 2.002. Las posteriores revisiones se realizarán de conformidad con lo previsto en el art. 8.

#### Art. 35. *Estructura salarial.*

De conformidad con la regulación legal del salario, las retribuciones en la Empresa se clasifican en salario de convenio y complementos salariales (restantes conceptos).

#### Art. 36. *Salario de Convenio.*

Se considera como tal el que figura para cada categoría profesional en el Anexo n.º 1.

Se acuerda eliminar la categoría «Peón con 5 años de Permanencia», de modo que, transcurrido el año de permanencia en la categoría de «Peón con 4 años de Permanencia», se accederá directamente a la categoría de Especialista.

El abono de los días festivos oficiales y de los no hábiles pactados se efectuará en proporción a los días retribuidos del año natural.

#### Art. 37. *Complementos salariales.*

Son los siguientes:

##### 37.1 Personales:

**Antigüedad:** A partir del día 1 de enero de 1996 se suprime el concepto económico de antigüedad. Ello no obstante, las cantidades percibidas por este concepto se mantienen como complemento ad personam, con el nombre de Complemento Vinculación, el cual no es compensable ni absorbible con ningún otro incremento. Su importe y cómputo se devengará según criterios preestablecidos en Convenios anteriores (anexo 6).

**Plus personal:** Las cantidades asignadas por este concepto, recogidas en pactos de índole personal o colectivos, se abonarán distributivamente en 14 pagos.

El personal que acceda a la categoría de Especialista tras haber pasado 5 años en las diferentes categorías de Peón, devengaran desde aquel momento y mientras permanezcan de alta en la Empresa, un complemento salarial, a satisfacer en concepto de dicho Plus.

El importe de este complemento para cada titular, será en el momento inicial de su devengo año 2.003, de 434 euros brutos al año.

El importe inicial se revisará a lo largo de la vigencia del complemento en los mismos porcentajes en que al trabajador que lo disfrute se le revisen sus salarios por aplicación del Convenio de Empresa.

##### 37.2 De puesto de trabajo:

**Valoración de puesto de trabajo:** Se devengará según se establece en el Anexo n.º 2.

**Plus Jefe de Equipo:** Se abonará al personal que ostente esta categoría a razón de los importes que constan en el Anexo n.º 2.

**Plus trabajo nocturno:** Abonable al personal que trabaje en las horas señaladas como nocturnas en la vigente legislación, de acuerdo con los importes del Anexo n.º 1.

No se percibirá el «plus trabajo nocturno», si como consecuencia de calendarios laborales acordados mutuamente hubiera períodos pre y post-jornada en los turnos de mañana y tarde, parcialmente coincidentes con el horario legalmente declarado como nocturno.

**Plus por turno festivo:** El personal que trabaje de las 0 a las 24 horas de los días no hábiles del calendario laboral, además del correspondiente descanso compensatorio, percibirá por hora el siguiente plus:

Secciones de Matricería, Mantenimiento y Mandos: mantendrán las actuales condiciones según acuerdos vigentes.

Resto del personal fijo: Según valores del Anexo n.º 1.

El «plus por turno festivo» será acumulable al «plus de trabajo nocturno» en caso de coincidencia de ambas condiciones de trabajo.

##### 37.3 Primas, incentivos y horas extraordinarias:

**Prima de producción de mano de obra directa (M.O.D.):** Se aplicará la tabla de primas por rendimiento individual o colectivo que figura en el Anexo n.º 3.

El trabajo en equipo en las líneas de montaje, respetando la cadencia productiva, se abonará al valor correspondiente al rendimiento 128.

**Prima de mano de obra indirecta (M.O.I.):** Se abonará de acuerdo con lo previsto en el Anexo n.º 4.

**Prima de Calidad de los verificadores de Producción, de Entrada y de Control de Calidad:**

Según anexo n.º 6, más el 50 por 100 de la prima media general de Fábrica.

**Prima fija por carencia de incentivo:** Se percibirá por el personal de las secciones de Mantenimiento, Matricería y Taller Experimental, según Anexo n.º 6.

**Horas extraordinarias:** Se abonarán según Anexo n.º 7.

A los valores indicados en dicho Anexo deberán añadirse las correspondientes a los complementos salariales que procedan.

### 37.4 Gratificaciones Extraordinarias:

Gratificación de Junio: Se abonará a razón de 30 días, contemplando las retribuciones de Salario de Convenio, Complementos Salariales, y computando el promedio de los tres últimos meses de primas y valoración de puesto de trabajo.

Al personal que tuviera consolidada anteriormente la acción de no deducir de dichas gratificaciones la parte proporcional a las bajas por I.T., se mantendrá a los mismos dicha condición como derecho ad personam.

Gratificación de Diciembre: Se abonará en idéntico importe al expresado para la de Junio.

Gratificación de marzo: Se percibirá por importe único y lineal las cantidades siguientes:

En año 2.003: 465.90 euros brutos.

Norma común a las anteriores gratificaciones: La liquidación de estas pagas anuales se efectuará en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante al año.

#### Art. 38. *Forma de abono de las retribuciones.*

El personal percibirá su remuneración en un solo abono mensual, liquidable el último día laborable del mes a que corresponda, como máximo.

El personal podrá solicitar un anticipo a cuenta del citado abono mensual, que se hará efectivo el día 15 del mismo mes.

Las gratificaciones de marzo y junio se harán efectivas el día 27 del respectivo mes, y la de diciembre el día 19 del mismo mes; en todos los casos, el pago se entenderá anticipado al día laborales anterior de ser inhábil el día señalado.

#### Art. 39. *Paros improductivos.*

Cuando se produzca un paro forzoso de actividad por razones internas o externas a la Empresa, el trabajador podrá ser destinado a otra labor, productiva o no, para devengar el salario íntegro.

Si el paro forzoso hubiera de prolongarse, se dará el tratamiento retribuido que figura en el Anexo n.º 5, según se produzca por causas internas o externas.

Serán causas internas:

a) No imputables al trabajador ni a la Empresa:

Falta de energía.

Avería de máquina.

Avería de instalaciones.

b) No imputables al trabajador:

Defectos en la organización del trabajo.

Por causas no imputables a la Sección específica, ni a otros puestos de trabajo de la misma sección, que no tengan su origen en los apartados a) y c).

Serán causas externas:

a) No imputables al trabajador ni a la Empresa:

Falta de primeras materias a causa de fallos exclusivamente atribuibles a las fuentes de suministros.

Inundaciones, lluvias y otras catástrofes similares.

En caso de que el paro por fuerza mayor debido a las causas externas previstas en el apartado c) tenga una duración de hasta dos jornadas y media de trabajo, se abonará dicho tiempo según se prevé en el Anexo n.º 5 sin perjuicio de la tramitación del correspondiente Expediente de Regulación de Empleo.

Si el paro forzoso por causa de fuerza mayor excede de dos jornadas y media de trabajo, se tramitará asimismo Expediente de Regulación de Empleo desde el primer día. En el supuesto de no presentar el referido Expediente, la Empresa podrá pactar con el personal la posibilidad de recuperar el tiempo perdido a partir de dichas dos jornadas y media, para el devengo del salario íntegro.

Todo lo previsto en los párrafos precedentes para el caso de fuerza mayor, se entiende sin menoscabo de otras medidas excepcionales que convenga adoptar, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

### Mejoras sociales

#### Art. 40. *Seguro Colectivo de Vida y Accidentes.*

El personal se hallará cubierto por una póliza de seguro de vida y accidentes costeadas enteramente por la Empresa, con las garantías e importes señaladas en el Anexo n.º 6:

Vida (cubre muerte e invalidez absoluta).

Accidente, natural o laboral:

Total (cubre muerte o invalidez absoluta).

Parcial (según baremo sobre el capital asegurado).

Los capitales asegurados se incrementarán en el mismo porcentaje que los aumentos generales del Convenio.

#### Art. 41. *Lote de Navidad.*

La gestión de la selección de dichos lotes, la realizará el Comité de Empresa. Serán acreedores del mismo los trabajadores en plantilla de la Empresa al día 15 de diciembre, así como los trabajadores fijos que hayan sido baja en la Empresa durante el año de la entrega por pasar a la situación de pensionista (jubilación, invalidez u otra similar).

La cantidad unitaria para este fin será la señalada en el Anexo n.º 6. El importe total se verá incrementado en la cantidad recogida en el citado anexo en concepto de Complemento General Lote de Navidad.

#### Art. 42. *Complemento de la prestación oficial de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional.*

En ambas situaciones, la Empresa complementará al trabajador afectado la prestación que éste perciba de la Mutualidad hasta completar el 100% del salario teórico, por todos los conceptos, correspondientes a su jornada, incrementando en su caso con el promedio de percepciones por horas extraordinarias de los últimos 12 meses.

#### Art. 43. *Complemento de la prestación oficial de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral.*

En casos de intervención quirúrgica y/u hospitalización, la Empresa y el Fondo Social participarán en igual proporción para complementar al trabajador afectado la prestación que éste perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social hasta complementar la totalidad del salario real por jornada normal que el trabajador hubiera devengado en el mes anterior a su baja por incapacidad transitoria.

El complemento referido será abonado previa justificación suficiente, acreditativa de haber sido sometido a intervención quirúrgica o de haber sido hospitalizado en centro sanitario o domiciliario por falta de camas hospitalarias. Por asimilación, se considerará incluida en este apartado la intervención quirúrgica por cesárea.

El complemento se percibirá en el período comprendido entre el día de la baja y el del alta médica.

En otros casos distintos de los anteriores, la Empresa complementará al trabajador afectado la prestación que éste perciba hasta completar la totalidad del salario real por jornada normal que el trabajador hubiera devengado en el mes anterior a su baja por incapacidad transitoria, siempre y cuando el índice de absentismo de la plantilla del centro de trabajo en el mes en el que coincida la situación de baja por I.T. sea inferior o igual al 5%. A estos efectos, se excluirán del cómputo de absentismo los permisos retribuidos y la utilización de crédito de horas sindicales (Comité, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales) hasta el máximo previsto para ambos casos en el art. 37 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y artículos. 51 y 52 del Convenio.

#### Art. 44. *Ayuda por hijos disminuidos de trabajadores.*

La Empresa y el Fondo Social contribuirán en la misma proporción para otorgar ayudas económicas mensuales a trabajadores en plantilla con hijos disminuidos físicos y/o psíquicos a su cargo, debidamente acreditados.

#### Art. 45. *Ayuda Escolar.*

La Empresa abonará por este concepto la cantidad expresada en el Anexo n.º 6. Tendrán derecho al mismo, los hijos (a partir de dos años cumplidos en el año natural) de los trabajadores de la plantilla, mientras estén dependiendo de los padres y siempre que los estudios realizados sean para la obtención de un título de la enseñanza oficial. Así mismo, los trabajadores serán acreedores de esta ayuda para la enseñanza oficial.

El abono de esta ayuda estará condicionado a la acreditación mediante la matrícula escolar correspondiente; se hará efectiva en las nóminas de octubre y noviembre de cada año.

La obtención de este derecho, se limita al personal que tenga un año de permanencia continuada en la empresa.

#### Art. 46. *Becas de estudio.*

La Empresa otorgará siete becas para estudios a trabajadores en plantilla o hijos de los mismos, en los importes indicados en el Anexo n.º 6:

- a) Cuatro becas para estudios de BUP, COU o carrera de grado medio.
- b) Tres becas para carrera de grado superior.

El destino de las siete becas será adjudicado por el pleno del Comité de Empresa, de acuerdo con los criterios adoptados por el mismo, según constan en el Reglamento de Becas.

#### Art. 47. *Fondo Social de Domar, S.A.*

La Empresa aportará mensualmente al Fondo Social la cantidad estipulada en Anexo n.º 6 para su sostenimiento, a fin de cumplir con sus objetivos, según se recogen en el Reglamento Interno del Fondo Social.

Así mismo, el Fondo Social se nutrirá con las aportaciones de los trabajadores a razón de 0.60 euros mensuales por trabajador.

La junta de Administración del Fondo Social estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa, elegidos libremente en el seno del mismo.

La aprobación de las solicitudes de ayuda será decidida por el pleno del Comité de Empresa.

Trimestralmente, la Junta de Administración del Fondo Social rendirá cuentas a la Empresa acerca del destino y cantidades aplicadas en ayudas, así como de los saldos económicos existentes. Si la empresa considera incorrecta la aplicación de cantidades procedentes del Fondo Social, suspenderá de inmediato su aportación al mismo.

#### Art. 48. *Período de lactancia.*

Las trabajadoras de la Empresa, a su reincorporación a la misma tras el reglamentario período de I.T. por maternidad, disfrutarán de una hora retribuida diaria para lactancia o asistencia, al comienzo o término de la jornada laboral, a su elección, hasta que el nacido alcance los nueve meses de edad.

En caso de que, por prescripción médica, el período de lactancia proceda ampliarse, el disfrute de una hora diaria retribuida podrá prolongarse hasta el máximo de un año.

El permiso recogido en los párrafos anteriores podrá ser disfrutado por los trabajadores de la Empresa, cuyas parejas hayan dado a luz, si estas a su vez fueren trabajadoras.

#### Art. 49. *Suplido Servicio Comedor.*

Durante la vigencia del presente Convenio y en concepto de suplido por gastos de comedor, La Empresa entregará a cada trabajador afectado, por día trabajado en jornada partida, un vale compensatorio, siendo su importe el establecido en Anexo n.º 6.

Este importe se revisará anualmente con los incrementos generales del Convenio.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Representación del personal

#### Art. 50. *Comité de Empresa.*

La constitución del Comité de Empresa como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, se ajustará en todo momento a la legislación vigente sobre la materia.

Tendrá las competencias que para el mismo señala el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. Además, será informado de las altas y bajas en la plantilla de personal, con especificación de la modalidad de contratación empleada. Así mismo, será informado con prioridad sobre la necesidad de posibles Expedientes de Regulación de Empleo y, en general, de cualquier decisión que afecte al volumen de empleo.

Las informaciones recibidas por el Comité de Empresa en relación con la situación económica, política comercial, planes y perspectivas futuras de la Empresa son estrictamente confidenciales y su mal uso se considerará deslealtad a la Empresa.

#### Art. 51. *Garantías del comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y además disposiciones reglamentarias.

El Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas según prevé el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En casos concretos y por imperiosa necesidad suficientemente acreditada, tras acuerdo, podrá ser ampliado dicho crédito.

Queda pactada la acumulación de horas de los diferentes miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. No obstante, esta acumulación irá siendo planteada previamente a la Empresa sobre cada una de las situaciones en que sea necesario practicarla.

### Acción Sindical

#### Art. 52. *Secciones sindicales.*

Las Secciones Sindicales en la Empresa basarán su actividad de conformidad con lo previsto en la legislación aplicable y, en concreto, según los siguientes acuerdos:

La Empresa reconoce a las Secciones Sindicales que defenderán los intereses de su sindicato y de los afiliados que componen la Sección Sindical ante la Empresa.

Las Secciones Sindicales estarán autorizadas a recaudar directamente las cotizaciones sindicales de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con iguales fines, fuera de las horas de trabajo.

A petición de la Sección Sindical y del afiliado individual, la Empresa retendrá de la nómina la cuota sindical.

La Empresa concederá autorización para celebrar asambleas por cada Sección Sindical, fuera de las horas de trabajo y no retribuidas, siempre que estén promovidas por razones sindicales.

La Empresa colocará tablones de anuncios para cada Sección Sindical al objeto de que por medio de los mismos puedan difundirse publicaciones y avisos de carácter sindical.

Para las Secciones Sindicales con afiliados que representen más de un 10% de la plantilla (Se entenderá por afiliado el trabajador que cotice su cuota.), la Empresa les reconoce lo siguiente:

a) La Empresa reconocerá a un representante por Sección Sindical y turno, más un suplente conjunto. Deberán ser de la plantilla de la Empresa.

b) Los miembros de la Sección Sindical se equiparán como garantías a la de los miembros del Comité de Empresa, a que se refiere el artículo 51, sin perjuicio de lo previsto en el punto 5 siguiente.

c) Cada Sección Sindical dispondrá de un total de 400 horas anuales retribuidas para dedicar a su actividad sindical en la Empresa o en el exterior, pero siempre gestionando temas relacionados con la Empresa. Deberán compaginarse las necesidades productivas con la utilización del tiempo sindical.

d) Se mantendrán en el recinto del Comité de Empresa los despachos para que puedan ser usados por las Secciones Sindicales reconocidas.

e) La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, dirección de «correo electrónico». Este, podrá ser utilizado para la comunicación y consulta con las Centrales Sindicales y Organismos Oficiales en labores exclusivamente sindicales.

### Otras Disposiciones

#### Art. 53. *Bilingüismo.*

Las comunicaciones públicas de la Empresa al colectivo serán redactadas en castellano y catalán.

#### Art. 54. *Cobertura de vacantes.*

Cuando se produzcan bajas en la empresa de personal de M.O.D. o M.O.I. (Incapacidades, ceses voluntarios, etc.) dichas vacantes se cubrirán



con personas contratadas con modalidades de «contratos fijos/fijos discontinuos».

Art. 55. *Personal de 60 años de edad.*

El personal que tenga cumplidos los 60 años de edad y tenga su capacidad de trabajo disminuida, tendrá prioridad en la recolocación a puestos de trabajo vacantes que mejor se adapten a las posibilidades psicofísicas de su edad.

Art. 56. *Parejas de hecho.*

Se equiparan las parejas de hecho con las de Derecho, debiendo documentar la situación mediante el Registro correspondiente o Certificado de Convivencia.

Igualmente, los hijos aportados a la pareja de hecho debidamente documentados, tendrán los mismos derechos que los hijos nacidos en las parejas de derecho.

**ANEXO N.º 1**

**Salarios/2003**

Categorías Grupo empleados	Mensual Euros	Anual Euros
Ingenieros	2.206,715919	30.894
Ingenieros Técnicos	1.709,126332	23.928
Jefe de 1.ª Adm. (Área)	1.602,767241	22.439
Jefe de Laboratorio	1.602,767241	22.439
Jefe de Taller	1.595,430119	22.336
Jefe de Organizacion de 1.ª	1.567,226691	21.941
Delineante Proyectista	1.567,226691	21.941
Dibujante Proyectista	1.567,226691	21.941
Jefe de 2.ª Administrativo	1.552,880648	21.740
Jefe de Organizacion de 2.ª	1.552,880648	21.740
Maestro Industrial	1.531,875767	21.446
Jefe de Seccion de Laboratorio	1.531,795540	21.445
Graduados	1.518,988398	21.266
Maestro de Taller	1.513,861164	21.194
Contramaestre	1.513,861164	21.194
ATS	1.496,262283	20.948
Delineante de 1.ª	1.475,206349	20.653
Tecnico de 1.ª de Organización	1.475,206349	20.653
Encargado	1.475,206349	20.653
Oficial de 1.ª Administrativo	1.475,206349	20.653
Viajante	1.475,206349	20.653
Analista de Laboratorio	1.475,206349	20.653
Maestro de 2.ª de Taller	1.460,677973	20.449
Delineante de 2.ª (2 años de perm.)	1.362,706248	19.078
Técnico de Organización de 2.ª (2 años de perm.)	1.362,706248	19.078
Oficial de 2.ª Administrativo (2 años de perm.)	1.362,706248	19.078
Analista de Laboratorio (2 años de perm.)	1.362,706248	19.078
Delineante de 2.ª (Inicial)	1.288,335840	18.037
Técnico de Organización de 2.ª (Inicial)	1.288,335840	18.037
Oficial de 2.ª Administrativo (Inicial)	1.288,335840	18.037
Analista de Laboratorio	1.288,335840	18.037
Auxiliares (Admin., Labor., Telefon., etc) 5 años perm.	1.288,335840	18.037
Listero con 5 años de permanencia	1.288,335840	18.037
Auxiliares (Admin., Labor., Telefon., etc) 4 años perm.	1.250,935483	17.513
Listero con 4 años de permanencia	1.250,935483	17.513
Auxiliares (Admin., Labor., Telefon., etc) 3 años perm.	1.213,622645	16.991
Listero Inicial	1.211,784718	16.965
Almacenero	1.211,682611	16.964
Conserje	1.140,433763	15.966
Auxiliares (Admin., Labor., Telefon., etc) 2 años perm.	1.138,858397	15.944
Chófer de Camión	1.098,000986	15.372

Categorías Grupo empleados	Mensual Euros	Anual Euros
Chófer de Turismo	1.090,984772	15.274
Ordenanza	1.069,790263	14.977
Guarda Jurado	1.069,790263	14.977
Portero	1.069,790263	14.977
Vigilante	1.069,790263	14.977
Auxiliares (Admin., Labor., Telefon., etc) 1 año perm.	1.064,495283	14.903
Auxiliares (Admin., Labor., Telefon., etc) Inicial	990,117582	13.862
Demostradores	651,763956	9.125

**Salarios 2003**

Categorías Grupo Obrero	Día Euros	Año Euros
Oficial 1.ª A	41,1523	17.490
Oficial 1.ª B	39,3380	16.719
Oficial 1.ª C	38,6119	16.410
Auxiliar de Línea	37,5474	15.958
Oficial 1.ª D	37,5233	15.947
Oficial 2.ª	37,0770	15.758
Oficial 3.ª	36,0970	15.341
Especialista	35,7195	15.181
Peón con 4 años de permanencia	33,1412	14.085
Peón con 3 años de permanencia	31,0259	13.186
Peón con 2 años de permanencia	28,9104	12.287
Peón con 1 año de permanencia	26,7950	11.388
Peón Inicial	24,6796	10.489

**Tabla de conversión**

Grupos	División funcional		
	Técnicos	Operarios	Empleados
1	Arquitectos. Ingenieros Titulados S. Licenciados.		
2	Graduados Soc. en Func. Peritos Téc.-Ind. Fac. Min. Practicantes-A.T.S. Analista Informática.		
3	Analista Programador. Delineante Proyectista. Dibujante Proyectista. Jefe de Laboratorio. Jefe Organiz. 1.º Jefe Organiz. 2.º Jefe de Secc. Lab.	Contramaestre. Jefes de Taller. Maestro Indust. en Func. Maestro de Taller. Maestro 2.º Taller.	Jefe 1.º Adminis. Jefe 2.º Adminis.
4		Encargados.	Delineante 1.ª Téc. Organización (1.ª). Analista Lab. 1.º Maestro Enseñanza 1.ª Práctico en Topografía. Fotógrafo Vídeo.

Grupos	División funcional		
	Técnicos	Operarios	Empleados
5		Chófer de camión. Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo. Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> Jefe de Equipo.	Delineante 2. <sup>a</sup> Of. Administrativos 1. <sup>a</sup> Of. Administrativos 2. <sup>a</sup> Viajante/Ex. Empresa. Archivero-Bibliot. Técnico de Organiz. 2. <sup>a</sup> Analista Lab. 2. <sup>a</sup> Maestro de enseñ. elem. Prog. Informática. Grabador Perforista.
6		Chófer de Turismo. Especialista. Especial. Jefe de Equipo. Oficial de 3. <sup>a</sup>	Almacenero. Especialista Almacén. Conserje. Encargado de lista.

Grupos	División funcional		
	Técnicos	Operarios	Empleados
		Oficial 3. <sup>a</sup> Jefe de Equipo. Chófer de Motociclo.	Pesador-Basculero. Telefonista. Aux. Téc. de Org. Cien. Trab. Aux. Adminis. Lab. Rep. Fotográfico. Dependiente Eco. Manipulador Inform. Calcador.
7		Peón. Peón Jefe de Equipo.	Ordenanza. Portero. Guarda Jurado. Vigilante.
8		Pinche 16 años. Pinche 17 años. Cont. Form. 1. <sup>er</sup> año. Cont. Form. 2. <sup>o</sup> año. Cont. Form. 3. <sup>er</sup> año.	Aspirante 16 años. Aspirante 17 años. Cont. Form. 1. <sup>er</sup> año. Cont. Form. 2. <sup>o</sup> año. Cont. Form. 3. <sup>er</sup> año.

### Pluses personal obrero (2003)

Jornada Anual: 1.718

Plus Jefe de Equipo: 20%. Plus Nocturno: 25%

Categorías	Salario Convenio Euros/día	Plus Jefe de Equipo Euros/día	Plus nocturnidad Euros/hora		Plus turno festivo Euros/hora
			Jefe de Equipo	Resto de personal	
Oficial 1. <sup>a</sup> A .....	41,15	8,230456	2,622919	2,185766	6,007094
Oficial 1. <sup>a</sup> B .....	39,34	7,867595	2,507281	2,089401	5,742219
Oficial 1. <sup>a</sup> C .....	38,61	7,722385	2,461004	2,050837	5,636269
Oficial 1. <sup>a</sup> D .....	37,52	7,504665	2,391621	1,993017	5,480829
Auxiliar de Línea .....	37,55	7,509479	2,393155	1,994296	5,477344
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	37,08	7,415401	2,363174	1,969311	5,412132
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	36,10	7,219389	2,300708	1,917256	5,269083
Especialista .....	35,72	7,143890	2,276647	1,897206	5,214017
Peón 4 años de permanencia .....	33,14			1,760255	4,837693
Peón 3 años de permanencia .....	31,03			1,647912	4,528904
Peón 2 años de permanencia .....	28,91			1,535553	4,220115
Peón 1 año de permanencia .....	26,79			1,423190	3,911326
Peón inicial .....	24,68			1,310835	3,602537

### ANEXO N.º 2

#### Valoración de puestos de trabajo (2003)

	Nivel	Hora
Personal obrero .....	2	0,2009022
	3	0,2207679
	4	0,2423475
	5	0,2655841
	6	0,2921436
	7	0,3203616
	8	0,3519018
	9	0,3867597
	10	0,4249368
	11	0,4664746
	12	1,1547638
	13	0,1511914

	Nivel	Hora
Personal obrero (valoración ant. 1985) .....	2	0,1511914
	2a	0,1511914
	2b	0,2715318
	3	0,1874394
	3a	0,1874394
	4	0,1956809
	4a	0,1956809
	4b	0,2111428
	4c	0,3316291
	4d	0,4081365
	5	0,2233957
	5a	0,2233957
	5b	0,3455595
	6	0,2387117
	6a	0,2387117
	6b	0,3595627
	7	0,4494169

	Nivel	Hora
	7a	0,4494169
	7b	0,6817105
	8	0,3009970
	8a	0,3009970
	8b	0,4215563
	8c	0,4965321
Técnico y Administrativo .....	1	0,8419398
	2	0,9261322
	3	1,0187448
	4	1,1197790
	5	1,2292348
	6	1,3471014
	10	1,9617180
	11	2,1553634

### Valoración de los puestos de trabajo

#### A) Personal obrero:

##### Nivel 2:

Prensas: Transporte material (carretilla manual).

Planchistería: Transporte material (carretilla manual).

Pintura: Recuperación material lijado y afinar pintura con máquina.

Premontaje: Fuelle jabonera con válvula antivapor, conjunto muelle fricción, conjunto jabonera C.F., colector C.F., cierre óvalo C.F., soporte timer, motoventilador. óvalos C.F., cierre puerta C.F., desembalaje, montar brida tubo colector, tubito presostato con protecciones y transporte material (carretilla manual).

Montaje: Transporte material (carretilla manual), desguace de material (conjuntos). Primer tramo: Bisagra, foso posterior ayuda introducción «cuba», travesaño frontal, pulsadores timer, marco frontal, motobomba. ple-tinas giro muelle, introducir «cuba» en mueble, foso anterior 1.ª operación, foso anterior 2.ª operación, sujetar conexión, montaje túnel secado, tubos bloqueadores, tubos electroválvula. Embalaje: Tapa posterior, pórex, caja embalaje, regulación panel, garantía, flejado y bajada lavadora. «Cuba»: Fuelle de carga. Individuales: premontaje paneles frontales.

Caleados: Mecanizar cables y montar capuchones.

Plásticos: Extraer piezas de colada y conjunto tapa colector.

Servicios fábrica: Limpieza oficinas, fábrica y comedor, limpieza de lavabos, recoger cartones y basuras fábrica y limpieza general fábrica.

Verificación producción: Verificación embalaje y limpieza tambor.

Mantenimiento: Engrase general.

Taller experimental: Ayudante montaje lavadoras.

##### Nivel 3:

Prensas: Transporte («torero»), base (rosocar).

Planchistería: Transporte (carretilla). Conjunto tambor : batidoras, soldadura y engrafado. Soldar: conjunto parte anterior «cuba», esquina paneles. Carrusel (PL-42), soldar travesaño delantero.

Pintura: Cambio de línea: Plancha y electroforesis blanca.

Esmaltería: Cambio de línea: «Cuba» y aros. Esmaltar: «Cuba», aros y conjunto túnel secado.

Premontaje: Conjunto tapa superior, conjunto puerta. «Cubas»: Cambio de línea, termostato y etc., contrapeso. Individual conjunto puerta.

Plásticos: Obtención de piezas y transporte de pieza.

Almacén general: Transportes: «Torero», «torero» de descarga y consumo, separar piezas consumo y recadero limpieza.

Verificación producción: Verificación rodillos primer tramo.

##### Nivel 4:

Prensas: Prensas pequeñas, prensas grandes, abrir ventana «cuba» (PL-700), transfer muebles y transfer paneles.

Planchistería: Carrusel (PL-23).

Montaje: Recuperación material (piezas y conjunto). «Cubas»: Montaje cojinete y tambor, montaje polea conuida girar «cuba» unión parte anterior con posterior, motores. Clasificación, recuperación de piezas y conjuntos.

Almacén general: Descarga en muelle, separar órdenes y ubicaciones materiales.

Verificación producción: Verificación: De pintura muebles, paneles y tapas, de funcional entradas y esmaltería.

Verificación entrada: Verificación: General, de imprenta, de chapa y piezas del exterior. Devoluciones y material recuperación.

Mantenimiento: Clasificación material estantería.

Almacén comercial: Retirar producción de líneas y situar producto en muelle carga.

##### Nivel 5:

Planchistería: Conjunto tambor: Remachado de eje y verificación.

Esmaltería: Llenado de cemento: «Cuba» y aros. Fresadora: «Cubas».

Calderas: Puesta en marcha, vigilancia de calderas.

Almacén general: Almacén chapa.

Control de calidad: Control funcional y control defectos ocultos, incrementos temperatura.

##### Nivel 6:

Planchistería: Soldadura «cuba». perímetro, roldanas, caja cojinete, apuntado de piezas y soldadura componentes.

Reparaciones: Carrusel (PL-42 y PL-43) y plancha.

Premontaje: Fastonado manual (timer, pulsador, etc.) DRY.

Verificación producción: «Comodín» verificación, verificación planchistería, prensas, verificación y reparación primer tramo, verificación prensas (caja cojinetes) y verificación material Servis y reparación.

Verificación entrada: Homologaciones eléctricas (verificación motores, motobombas).

Mantenimiento: Trabajos-reparaciones: De carpintería, fontanería y ganchos líneas.

Almacén comercial: Carga camiones.

##### Nivel 7:

Matricería: Reparaciones Oficial 3.ª repaso tambores, cambio utillajes y electrodos.

##### Nivel 8:

Planchistería: Soldadura de componentes «cuba» en robot.

Pintura: Pintar en cabina.

Montaje: Reparación: Primer tramo y fuera de línea.

Cableados: Cortar hilos en máquina (responsable).

##### Nivel 9:

Montaje: Reparación N-línea verificación.

Prensas: preparador prensas (responsable).

Planchistería: Jefe equipo.

Pintura: Jefe equipo.

Esmaltería: Jefe equipo.

Pórex: Preexpansión material, Responsable cambio molde.

Almacén general: Jefe de equipo.

Mantenimiento: Reparaciones-trabajos: De plancha-mecánica, soldadura-mecánica, ajuste-mecánico.

Taller experimental: Montaje prototipos, prototipos parte eléctrica. Prototipos ejecución parte mecánica, Plancha plast.

##### Nivel 10:

Matricería: Tornero 1.ª

##### Nivel 11:

Montaje: «Comodines».

Plásticos: Jefe equipo y responsable cambio de molde.

Verificación producción: Jefe equipo.

Matricería: Matricero 1.ª reparación, modificaciones-matrices modelista 1.ª

##### Nivel 12:

Mantenimiento: Jefe de equipo. Electricista reparación e instalaciones.

Matricería: Jefe de equipo.

#### B) Personal técnico y administrativo:

##### Nivel 1:

Reproductor de planos.

##### Nivel 2:

Auxiliar administrativo.

Ordenanza.

Conserje.

Telefonista.

Nivel 3:

## ANEXO N.º 4

Vigilante.

## Prima de mano de obra indirecta (MOI)

Nivel 4:

Se emplea la siguiente fórmula para calcular la prima:

Listero.

$$\frac{\text{Total euros mes prima Secciones MOD}}{\text{Total horas mes Secciones MOD}} = \text{Euros hora MOD}$$

Nivel 5:

Euros hora MOD × horas trabajadas = Euros mes a percibir por MOI.

Almacenero  
Chófer.

Para el personal de MOD que realice trabajo a MOI, se le aplicará la misma fórmula, pero con el promedio de prima MOD de la Sección a la que habitualmente pertenezca.

Nivel 6:

En los casos de MOI que pertenezcan de forma habitual a la Sección de MOD, se aplicará la misma fórmula, pero con el promedio de prima de MOD de la Sección correspondiente.

Oficial de 2.ª Administrativo.

Nivel 10:

Analista Laboratorio de 2.ª  
Delineante de 2.ª

## ANEXO N.º 5

Nivel 11:

## Paros improductivos

Técnico Organizador de .ª

## Por causas internas

## ANEXO N.º 3

## Prima MOD (2003)

Rendimiento	Hora
100	0,000000
101	0,038145
102	0,071076
103	0,109722
104	0,143867
105	0,186870
106	0,229659
107	0,277805
108	0,329380
109	0,391098
110	0,452888
111	0,520822
112	0,590398
113	0,696905
114	0,709406
115	0,757195
116	0,799912
117	0,846773
118	0,880275
119	0,919349
120	0,949280
121	0,965281
122	0,983354
123	1,002926
124	1,022928
125	1,044787
126	1,066859
127	1,088718
128	1,108148
129	1,128149
130	1,141579
131	1,154580
132	1,163223
133	1,168938

a) No imputables ni al trabajador ni a la Empresa:

Falta de energía.  
Avería de máquina.  
Avería de instalaciones.

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo + 50 por 100 prima general mes anterior.

b) No imputables al trabajador:

Defectos en la organización del trabajo.

Por causas no imputables a la Sección específica, ni a otros puestos de trabajo de la misma Sección, que no tengan su origen en los apartados a) y c).

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo + 100 por 100 prima general mes anterior.

## Por causas externas

c) No imputables al trabajador ni a la Empresa:

Falta de materias primas a causa de fallos exclusivamente atribuibles a fuentes de suministros.

Inundaciones, lluvias y otros catástrofes similares.

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo.

## ANEXO N.º 6

## Conceptos varios año 2003

Concepto	Euros	Observaciones
Plus Vinculación .....	353,52	Cuatrenio.
Prima de Calidad (Verificados) .....	6,55	Euros día natural.
Prima fija por carencia de incentivos .....	6,41	Euros día natural.
Gratificación de marzo .....	465,91	
Seguro colectivo .....	14.165,82	
Lote de navidad .....	72,76	
Complemento general lote navidad .....	207,26	
Ayuda escolar .....	100,92	
Becas de estudio .....	303,15	Cuatro becas, para estudios oficiales y carreras grado medio.
	505,24	Tres becas, para carreras grado superior
Fondo social .....	707,35	Mensualmente
Suplido comedor .....	5,38	Por día trabajado en jornada partida.

## ANEXO N.º 7

## Importe de la hora extraordinaria año 2003

Categorías	Euros/hora
Ingenieros .....	21,46
Peritos .....	16,62
Graduados .....	14,77
ATS .....	14,55
Maestro Industrial .....	14,90
Jefe de 1.ª Adm. (Área) .....	15,59
Jefe de Taller .....	15,52
Jefe de Organización de 1.ª .....	15,24
Delineante Proyectista .....	15,24
Dibujante Proyectista .....	15,24
Jefe de Laboratorio .....	15,59
Jefe de 2.ª Administrativo .....	15,10
Jefe de Sección de Laboratorio .....	14,90
Jefe de Organización de 2.ª .....	15,10
Delineante de 1.ª .....	14,35
Técnico de 1.ª de Organización .....	14,35
Maestro de Taller .....	14,72
Contraaestreste .....	14,72
Encargado .....	14,35
Oficial de 1.ª Administrativo .....	14,35
Viajante .....	14,35
Analista de Laboratorio .....	14,35
Maestro de 2.ª de Taller .....	14,21
Delineante de 2.ª (Inicial) .....	12,53
Delineante de 2.ª (2 años de perm.) .....	13,25
Técnico de Organización de 2.ª (Inicial) .....	12,53
Técnico de Organización de 2.ª (2 años de perm.) .....	13,25
Oficial de 2.ª Administrativo (Inicial) .....	12,53
Oficial de 2.ª Administrativo (2 años de perm.) .....	13,25
Analista de Laboratorio .....	12,53
Analista de Laboratorio (2 años de perm.) .....	13,25
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon., etc.) Inicial .....	9,63
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon., etc.) 1 año perm. ....	10,35
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon., etc.) 2 años perm. ....	11,08
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon., etc.) 3 años perm. ....	11,80
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon., etc.) 4 años perm. ....	12,17
Auxiliares (Admin.-Labor.-Telefon., etc.) 5 años perm. ....	12,53
Aspirante (17 años) .....	8,90
Aspirante (16 años) .....	8,18
Listero Inicial .....	11,79
Listero con 4 años de permanencia .....	12,17
Listero con 5 años de permanencia .....	12,53
Almacenero .....	11,79
Conserje .....	11,09
Ordenanza .....	10,41
Guarda Jurado .....	10,41
Portero .....	10,41
Vigilante .....	10,41
Chófer de Camión .....	10,68
Chófer de Turismo .....	10,61
Oficial 1.ª A .....	14,58
Oficial 1.ª B .....	13,94
Oficial 1.ª C .....	13,68
Oficial 1.ª D .....	13,30
Oficial 2.ª .....	13,14
Oficial 3 .....	12,79
Especialista .....	12,66
Oficial 1.ª A .....	12,15
Oficial 1.ª B .....	11,62
Oficial 1.ª C .....	11,40
Oficial 1.ª D .....	11,08
Auxiliar de Línea .....	11,09
Oficial 2.ª .....	10,95
Oficial 3.ª .....	10,66
Especialista .....	10,55
Peón con 4 años de permanencia .....	9,79
Peón con 3 años de permanencia .....	9,16
Peón con 2 años de permanencia .....	8,54
Peón con 1 año de permanencia .....	7,91
Peón Inicial .....	7,29

## ANEXO N.º 8

## Permisos retribuidos

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos, abuelos políticos, tíos, tíos políticos o sobrinos.

3. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, hijo, hijo político, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

4. Dos días laborables por alumbramiento de la esposa.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos de uno u otro cónyuge.

En los casos indicados en los puntos 1, 2, 3, 4, y 5 los días previstos en cada caso podrán ser ampliados hasta tres días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

7. Quince días naturales en caso de matrimonio.

8. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

9. Las visitas al Servicio Médico se abonarán a razón del 100% del salario real.

Asimismo, los permisos para consulta médica externa se abonarán al 100% del salario real, disfrutarán de estas condiciones las 16 primeras horas el médico de cabecera, sin límite de horas para el médico especialista; igualmente sin límite de horas en los casos excepcionales acreditados.

Asimismo se abonarán al 100% del salario real las salidas en caso de nacimiento de hijos, con el fin de realizar los preceptivos análisis posteriores; también para acompañar a urgencias a algún familiar de los que convivan en la unidad familiar; igualmente, para acompañar a consulta a algún familiar de los citados anteriormente; siempre que sea solicitado por el médico.

## 5268

*RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Revisión Salarial para 2004 del II Convenio Colectivo para las Escuelas de Turismo.*

Visto el texto de la Revisión Salarial para 2004 del II Convenio Colectivo para las Escuelas de Turismo (publicado en el B.O.E. Del 24-9-2002) (Código de Convenio n.º 9909295), que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 2004 de una parte por la asociación empresarial ANESTUR en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales FETE-UGT, CC.OO. y USO en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de marzo de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA REVISIÓN SALARIAL DEL II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS ESCUELAS DE TURISMO**

Asistentes:

Por ANESTUR:

D. G. Luis Echeverría Follos.

D.ª M.ª José Uruñuela Mesa.

D.ª Basilia Cuéllar Gragera.

D. Pablo Aldama Sala.