

Art. 41. *Servicio Militar*.—1. El personal sujeto a Convenio con más de un año de antigüedad en la Empresa, percibirá durante el período de Servicio Militar las pagas extraordinarias (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario) de julio y Navidad.

2. El personal mencionado en el punto anterior podrá trabajar en la Empresa si el Servicio Militar se lo permite, bajo las siguientes condiciones:

Se determinará en cada caso el número de horas semanales de la prestación de servicio, que no podrá ser inferior al 30 por 100 de la jornada semanal total, y dentro siempre de los horarios de trabajo establecidos en el servicio de que se trate.

Se fijará la remuneración en relación con las horas a trabajar.

Se entenderá que la Empresa queda relevada del compromiso expresado si el incumplimiento del número de horas convenidas, a lo largo de cuatro semanas, excede del 20 por 100 del total comprometido.

Art. 42. *Premio de jubilación*.—Se establece un premio, a entregar en el momento de la jubilación, consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Art. 43. *Ayuda de Economato*.—Se ampliará la actual ayuda, en condiciones similares a COEBA al personal de los Centros de trabajo que no lo disfrutan.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 44. Si en el trámite de homologación del presente Convenio, la Autoridad Laboral notificase a las partes la superación de los criterios salariales de referencia, el Convenio Colectivo quedará sin eficacia práctica, debiendo considerarse de nuevo su contenido global. Y ello de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, y el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre Homologación de Convenios Colectivos de Trabajo.

Art. 45. *Derecho supletorio*.—En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de las Ordenanzas de Trabajo en el Comercio o en la Industria Siderometalúrgica, según corresponda, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

ANEXO I

PROMOCIONES

1) La Empresa informará de la existencia de todas las plazas vacantes (nueva creación o sustitución del anterior ocupante), que se produzcan en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración del presente Convenio.

2) La Empresa se reserva el admitir solicitudes para cubrir puestos encuadrados en el mismo o inferior grupo de valoración al que en ese momento ocupe el candidato. En el supuesto de que, excepcionalmente, un empleado accediera voluntariamente a un puesto de inferior grupo de valoración, se le asignará el salario Convenio correspondiente a este nuevo grupo, pasando la diferencia entre éste y el anterior sueldo Convenio, a plus complementario.

3) Con objeto de evitar excesiva movilidad, todo empleado que haya accedido a un puesto mediante este sistema no podrá optar a un nuevo puesto en un plazo inferior a doce meses, a contar desde la fecha de su incorporación al puesto.

4) La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia del Departamento de Personal.

5) La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante publicaciones en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo afectos al Convenio, de la correspondiente convocatoria, en la que constarán necesariamente los siguientes datos:

Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.

Grupo de valoración.

Ubicación.

Conocimientos exigidos.

Descripción somera de las pruebas a realizar.

Fechas de exámenes y de incorporación, entregando copia de esta convocatoria a los Comités de Empresa/Delegados de Personal.

6) Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

7) En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde aquel en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

8) El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en el que exista la vacante, a aquellos candidatos que hayan obtenido la mejor puntuación, para que, entre ellos, elija aquel que superando los mínimos exigidos considere más idóneo para el puesto a cubrir, procurando dar prioridad a los candidatos de la localidad en la que se encuentra el centro de trabajo. A estos efectos, Alcalá de Henares se considera como Centro de Madrid.

9) El candidato elegido, que deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en plazo inferior a tres meses, dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto de quince días de duración. En el supuesto de que en dicho período no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse un nuevo candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

10) Superado satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto, percibiendo el salario que corresponda a tal puesto y sin que se pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto con el plus complementario.

Los efectos económicos y de cualquier otro tipo se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

11) El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicará en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

5186

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas «Aluminio Español, S. A.» y «Alúmina Española, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores de las Empresas «Aluminio Español, S. A.» y «Alúmina Española, S. A.», el día 12 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 13 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 12 de febrero de 1980, entre las representaciones patronal y laboral de las Empresas «Aluminio Español, S. A.», y «Alúmina Española, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 21 de febrero de 1980.—El Director general de Trabajo, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS «ALUMINIO ESPAÑOL, S. A.» Y «ALUMINA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1.º Determinación de las partes.

CAPITULO II

Objeto

Art. 2.º Objeto.

CAPITULO III

Ambito de aplicación

Art. 3.º Ambito territorial.

Art. 4.º Ambito personal.

Art. 5.º Ambito temporal.

5.1. Vigencia.

5.2. Revisión salarial.

5.3. Prórroga.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 6.º Principios generales.

Art. 7.º Valoración de puestos de trabajo.

7.1. Consideraciones generales.

7.2. Vía de reclamaciones.

7.3. Revisiones.

Art. 8.º Productividad.
Art. 9.º Vacaciones.

9.1. Duración.
9.2. Disfrute.
9.3. Época de disfrute.
9.4. Calendario.
9.5. Reclamaciones.
9.6. Obligatoriedad de disfrute.
9.7. Casos especiales.

Art. 10. Jornada y horario de trabajo.

10.1. Jornada.
10.2. Horario.
10.3. Trabajo a turnos.
10.4. Cambios de turno.

Art. 11. Excedencias.

11.1. Generalidades.
11.2. Excedencia por privación de libertad.
Art. 12. Promociones.
Art. 13. Permisos y licencias.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 14. Retribuciones. Consideraciones generales.
Art. 15. Pacto de retribución global.
Art. 16. Conceptos que la integran.
Art. 17. Regulación de los distintos conceptos.

17.1. Sueldo o salario base.
17.2. Plus de convenio.
17.3. Plus de antigüedad.
17.4. Plus de nocturnidad.
17.5. Plus de turnicidad.
17.6. Plus de domingo.
17.7. Compensación por festivos.
17.8. Plus de destacado.
17.9. Plus de disfrute de vacaciones en época no preferencial.
17.10. Horas extraordinarias.
17.11. Gratificaciones extraordinarias.

CAPITULO VI

Aspectos asistenciales

Art. 18. Seguro de vida.
Art. 19. Comisión para atenciones sociales.
Art. 20. Anticipos a cuenta.
Art. 21. Préstamos.
Art. 22. Avales.
Art. 23. Viviendas.

CAPITULO VII

Acción sindical en la Empresa

Art. 24. Principios generales.
Art. 25. Del Comité de Empresa.
Art. 26. Derechos del Comité a la información.
Art. 27. Garantías del Comité.
Art. 28. De las Secciones Sindicales.
Art. 29. Derecho de reunión y asamblea.

CAPITULO VIII

Disposiciones complementarias

Art. 30. Ropa de trabajo.
Art. 31. Comité de Seguridad e Higiene.
Art. 32. Subvención de comidas.
Art. 33. Despido por causas objetivas. Comunicación previa.
Art. 34. Personal de capacidad disminuida.

34.1. Definición.
34.2. Declaración de la incapacidad.
34.3. Calificación del puesto.
34.4. Garantías salariales.

CAPITULO IX

Disposiciones finales

Art. 35. Comisión de interpretación y vigilancia.
Art. 36. Adscripción a la totalidad.
Art. 37. Condiciones más beneficiosas.
Art. 38. Disposiciones legales futuras.
Art. 39. Normativa complementaria.

CAPITULO X

Disposiciones adicionales

Primera.—Aplicación del presente Convenio al Centro de trabajo de Madrid.

ANEXOS

I. Tablas salariales. Valores unitarios.
II. Tablas salariales. Cómputo anual.
III. Horas extraordinarias.
IV. Plus de destacado.

«ALUMINIO ESPAÑOL, S. A.» Y «ALUMINA ESPAÑOLA, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO 1980

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo se concier- ta entre:

La Unidad de Trabajo de las Sociedades «Aluminio Español, Sociedad Anónima», y «Alúmina Española, S. A.», representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo de los respectivos Consejos de Administración de dichas Socie- dades, recogido en las correspondientes actas de las sesiones celebradas por las mismas el día 20 de diciembre de 1979, y Los trabajadores de la citada Empresa en sus Centros de trabajo de San Ciprián (Lugo) y Madrid, representados por la Comisión Negociadora elegida al efecto por los respectivos Comités de Empresa.

CAPITULO II

Objeto

Art. 2.º El presente Convenio Colectivo entre la unidad de trabajo de las Empresas «Aluminio Español, S. A.» y «Alúmina Española, S. A.», y sus trabajadores, tiene por objeto el regular las condiciones de trabajo procurando, a través de un régimen adecuado de relaciones laborales, fomentar el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo que es la Empresa, así como la mejora del nivel de todos los trabajadores y el benefi- cio de cuantos colaboran en la misma.

CAPITULO III

Ambito de aplicación

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afecta en su totalidad a los trabajadores del Centro de trabajo de San Ciprián (Lugo), siéndole de aplicación a los trabajadores del Centro de trabajo de Madrid en los artículos y en la medida en que se regula en la disposición adicional primera, del pre- sente texto.

Art. 4.º *Ambito personal.*—Afecta este Convenio a la totali- dad del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa y que se halle prestando sus servicios en la actualidad dentro del ámbito territorial expresado en el artículo anterior, así como el que ingrese en la Empresa dentro del referido ámbito durante su vigencia, ya sea por contratación o traslado de otros Centros, con la excepción del personal que previa su libre, voluntaria y expresa aceptación sea considerado como personal «fuera de Convenio».

Este último, no obstante, podrá renunciar en cualquier mo- mento a esa condición y acogerse al régimen de Convenio.

La Dirección informará al Comité de Empresa de las nor- mas específicas por las que se regirá el personal excluido de Convenio.

Art. 5.º *Ambito temporal*

5.1. Vigencia.—Iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1980, y se extenderá hasta el 31 de diciembre del mismo año.

5.2. Revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo superara durante el primer semestre del año el 6,5 por 100, se efectuará una revisión salarial, con efectividad a partir del 1 de julio de 1980, consistente en la aplicación automática sobre todos los conceptos salariales de un porcentaje igual al exceso del índice indicado.

5.3. Prórroga.—Extinguido el plazo de vigencia el Convenio se entenderá denunciado en la forma que establezca la legisla- ción vigente al respecto.

La negociación de un nuevo Convenio no podrá comenzarse al menos hasta dos meses antes de la terminación del mismo.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 6.º *Principios generales.*—Se aceptan y ratifican las fa- cultades de organización del trabajo legalmente atribuidas a la Dirección, así como las de asesoramiento, orientación y pro- puesta que corresponden al Comité de Empresa, en tanto no se modifique la legislación reguladora de unas y otras.

Art. 7.º *Valoración de puestos de trabajo.*

7.1. Consideraciones generales.—Al objeto de obtener una adecuada y justa valoración del conjunto de funciones y tareas asignadas a cada puesto de trabajo, incluido en el ámbito personal de este Convenio, se ratifica la aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo vigente.

La valoración de puestos de trabajo se base en los siguien- tes criterios:

7.1.1. De conocimientos, tanto teóricos como prácticos.
7.1.2. De esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
7.1.3. De responsabilidad por los elementos a cargo del tra- bajador o que se relacionan directamente con él.

7.1.4. De condiciones ambientales, tales como penosidad, toxicidad o peligrosidad.

7.1.5. De mando o responsabilidad por el trabajo de otros, funciones de distribución de tareas, jefatura de equipo, etc.

Esta valoración se refiere a las condiciones, exigencias o cualidades del puesto de trabajo, con total independencia de la persona que lo ocupe.

7.2. Vía de reclamaciones.—En el plazo de tres semanas a partir de la fecha de la firma del presente Convenio se toma el compromiso de establecer, de común acuerdo entre los representantes del personal y de la Dirección de la Empresa una vía de reclamaciones. Contando para ello con la colaboración y el asesoramiento de una Empresa especializada en la materia.

La aludida vía de reclamaciones deberá contener y regular, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Iniciativa para la reclamación.
- b) Procedimiento e informe necesarios.
- c) Destinatario.
- d) Decisión y comunicación de resultados.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, los efectos económicos de las reclamaciones presentadas en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha en que se apruebe y se difunda a todo el personal, a través de los tablones de anuncios, la citada vía de reclamaciones, tendrán retroactividad al 1 de enero de 1980.

7.3. Revisiones:

7.3.1. Sólo procederá la revisión de un puesto de trabajo, cuando éste sufra una variación sustancial y profunda en su contenido, y cuya variación sea autorizada por la Dirección de la Empresa.

7.3.2. Las revisiones que procedan de acuerdo con el apartado anterior, seguirán el trámite siguiente:

Serán efectuadas por los técnicos de la Empresa, los cuales la someterán a una Comisión Paritaria, integrada por:

- Tres representantes de los trabajadores.
- Tres representantes de la Dirección de la Empresa.

Sólo se considerará que existe acuerdo en el seno de esta Comisión, cuando éste sea tomado por unanimidad.

En caso de desacuerdo se aplicará provisionalmente la decisión de la Dirección sin perjuicio de que el Comité de Empresa y el trabajador o trabajadores afectados puedan recurrir ante la Autoridad laboral competente.

Art. 8.º *Productividad*.—Siendo imprescindible favorecer la consecución de unas adecuadas cotas de productividad, mediante la necesaria saturación de la jornada laboral, la precisa flexibilidad de la organización y la minoración de las tasas de absentismo, todo ello sin perjuicio de una progresiva mejora en la organización del trabajo, la administración de recursos y condiciones de seguridad e higiene idóneas, se acuerda lo siguiente:

a) Que es necesaria y procedente la constante aplicación para todos los grupos de personas, de los principios específicos de organización del trabajo, apuntados en el artículo 6.º y recogidos en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

b) Que cuando la aplicación de este principio de organización que corresponde a la Dirección, entrañe una modificación de condiciones contractuales respecto a uno o varios trabajadores, se someterá al Comité de Empresa, para estudiarlo conjuntamente en sus aspectos técnicos, organizativos o de producción. Caso de no llegarse a un acuerdo, resolverá la Autoridad laboral, y ello sin perjuicio del derecho individual que pueda corresponder a cada trabajador afectado a reclamar ante dicha Autoridad si el acuerdo o resolución lo considera injusto o contrario a derecho.

c) Que habida cuenta de la desfavorable influencia que unas elevadas tasas de absentismo pueden tener respecto a un adecuado aprovechamiento de los recursos humanos, los trabajadores se comprometen a disminuir dichas tasas en un 2 por 100.

Art. 9.º Vacaciones.

9.1. Duración.—Para el personal que haya permanecido en alta en la Empresa a lo largo de todo el año natural la vacación anual será de treinta días naturales.

El personal de nuevo ingreso, o incorporado de cualquier situación que no devengue vacaciones, tendrá derecho a disfrutar en dicho año un número de días proporcional al tiempo que se presuponga lleve en servicio al 31 de diciembre de dicho año. Si efectuado el cómputo diera como resultado un número fraccionario, se redondeará en todos los casos por exceso.

9.2. Disfrute.

9.2.1. Como norma general las vacaciones se disfrutarán de la forma siguiente:

Veintiocho días naturales consecutivos y un segundo período de dos días. Los dos días de este segundo período serán computables por sí mismo.

En el supuesto de que fuera solicitado el disfrute de estos dos días en unas mismas fechas, por un número de personas superior al permitido para un cubrimiento razonable y necesario del servicio, para determinar el orden de prioridad se seguirán los siguientes criterios de prelación:

1.º Tendrán preferencia aquellos trabajadores que deban disfrutar el grueso de sus vacaciones fuera del período preferencial.

2.º En el supuesto de que una vez aplicado el criterio reseñado en el anterior siguiera superando el número de solicitantes al permitido se dilucidará mediante sorteo.

9.2.2. A petición del trabajador, previo acuerdo con la Jefatura de su Departamento o Servicio, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá disfrutarse las vacaciones en dos períodos de duración distinta a la reseñada en el punto anterior.

En este supuesto los días contabilizados como vacaciones serán el primero laborable y el último natural no trabajado, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

9.2.3. Los trabajadores podrán intercambiar su período de vacaciones siempre que:

- a) Pertenezcan a la misma instalación.
- b) Ostenten la misma profesión o especialización íntimamente relacionadas.
- c) Quede debidamente cubierto el Servicio.
- d) Cuenten para ello con autorización previa del mando inmediato.

Asimismo, podrá autorizarse, sin que sea preciso el cambio con otro trabajador, cuando ello no cause perjuicio a las instalaciones, producción o a un tercero.

9.3. Época de disfrute.—Las vacaciones serán disfrutadas, en régimen rotativo, a lo largo de todo el año.

El personal que disfrute su tanda de vacaciones en el período de tiempo comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de junio percibirá un complemento, por cada día natural en estas condiciones, cuyos valores unitarios se recogen en el anexo número 1.

No se percibirá tal plus cuando el disfrute de las vacaciones en el aludido período lo sea a petición del propio trabajador.

En todo caso las vacaciones deberán estar previamente programadas, estableciéndose para ello el correspondiente calendario de la forma en que se indica en el punto siguiente.

9.4. Calendario.—La Dirección de la Empresa confeccionará el calendario de vacaciones que deberá estar finalizado antes del 10 de diciembre de cada año. Este calendario responderá a los criterios siguientes:

1. Se harán, en la medida de lo posible, agrupaciones del personal con funciones intercambiables para distribuirlos uniformemente en las diferentes tandas.

2. Se establecerá un régimen de rotación, lo más uniformemente posible, de forma tal que el disfrute de las vacaciones correspondan a períodos alternativos dentro de cada época del año.

Una copia de dicho calendario será expuesta en el tablón de anuncios del Servicio o Departamento correspondiente, remitiéndose copia al Servicio de Personal y otra al Comité de Empresa.

9.5. Reclamaciones.—Dentro de los veinte días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, los trabajadores podrán elevar a través de sus respectivos mandos, a sus Jefes de Departamento o Servicio las reclamaciones y alegaciones que estimen oportunas.

El Jefe de Departamento o Servicio correspondiente resolverá las mismas, informando de ello al interesado y realizando, en su caso, de ser resueltas favorablemente, las correcciones oportunas en el calendario.

En el supuesto de desestimarse la reclamación, el trabajador afectado, podrá elevar ésta a través del Comité de Empresa, a la Dirección, quién resolverá en el plazo de quince días siguientes a su recepción.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo, del que se dará conocimiento al personal.

9.6. Obligatoriedad de disfrute.—Las vacaciones deberán iniciarse obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

Como únicas excepciones se establecen los casos del personal que, hallándose de baja por enfermedad o accidente, devengue vacaciones y no pueda disfrutarlas dentro del año natural.

Este personal, inmediatamente a la fecha de su alta y antes de incorporarse a su puesto de trabajo disfrutará las vacaciones pendientes.

9.7. Casos especiales.

9.7.1. El tiempo de permanencia en el Servicio Militar y en excedencias, no producen derecho a vacaciones.

9.7.2. Por el contrario, no supondrán pérdida de tal derecho los períodos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente, siempre que éstos no superen al año natural a que aquéllas se refieren.

9.7.3. El personal que encontrándose disfrutando sus vacaciones causara baja por enfermedad o accidente interrumpirá aquéllas mientras subsista dicha baja. Una vez obtenida el alta se reincorporará a su tanda de vacaciones. En el supuesto de

que la aludida tanda de vacaciones ya las hubiere finalizado, se incorporará al trabajo, disfrutando los días pendientes cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Art. 10. Jornada y horario de trabajo.

10.1. Jornada: La jornada de trabajo para el año 1980, se establece en 1.952 horas en cómputo anual.

10.2. Horario: La Dirección de la Empresa efectuará el oportuno calendario consecuentemente con las horas pactadas en el presente Convenio y lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para su preceptivo informe.

10.3. El personal sujeto a régimen de trabajo a turnos percibirá como compensación por el exceso de horas que pudieran trabajar sobre las indicadas en el punto 10.1 un complemento por festivos trabajados en la forma que se indica en el artículo 17.

10.4. Cambios de turno y descanso.—Los trabajadores que efectúen su trabajo en régimen de turnos rotativos, podrán intercambiarlos, así como los descansos, siempre que:

- Pertenezcan a la misma instalación.
- Ostentén la misma profesión o especialización íntimamente relacionadas.
- Quede debidamente cubierto el servicio.
- Cuenten para ello con autorización previa del mando inmediato.

Asimismo podrá autorizarse el cambio de turno o descanso sin que sea preciso el cambio con otro trabajador, cuando ello no cause perjuicio ni a las instalaciones, producción o a un tercero.

Art. 11. Excedencias.

11.1. Generalidades.—Como norma general en esta materia será de aplicación lo dispuesto al efecto en las Leyes vigentes.

11.2. Excedencias por privación de libertad.—En los casos en que se produzca privación de libertad, por haber incurrido el trabajador en responsabilidad penal derivada de la comisión de delitos por imprudencia simple o con infracción de reglamentos, la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité, y en todo caso a petición del interesado, considerará la concesión de excedencia y fijará las condiciones de la reincorporación.

Art. 12. Promociones.—Una vez estabilizada la plantilla, para cubrir las vacantes existentes en el ámbito de este Convenio, tendrán opción, siempre que reúnan las condiciones mínimas para el correcto desempeño de los mismos, y en su caso, tras las correspondientes pruebas de aptitud, los trabajadores de la Empresa, siguiendo los siguientes criterios de prioridad:

1.º Personal del Departamento o Servicio al que pertenece el puesto a cubrir, sin distinción de su condición de fijo o eventual.

2.º Resto del personal de plantilla, sin distinción asimismo de su condición de fijo o eventual.

En el plazo de un mes, contando a partir de la firma del presente Convenio, se editará instrucción interna, en la que se recogerán estas prioridades y la posibilidad de que el Comité, a su petición conozca los criterios aplicados y resultados.

La Empresa informará al personal, a través de los tablones de anuncios, de las vacantes que se produzcan.

Art. 13. Permisos y licencias.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo que será ampliado en dos días naturales más cuando por dicho motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento.
- Dos días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad que será ampliado en dos días naturales más cuando por dicho motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento.
- Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social o el Médico de la Empresa debiendo presentar previamente el trabajador el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 14. Consideraciones generales.

14.1. Tanto la Empresa como los trabajadores participarán en el pago de los impuestos y cuotas de la Seguridad Social en la forma que legalmente corresponda.

14.2. En todo el texto del presente Convenio, donde quiera que se hable de pesetas, se entenderá que son brutas.

Art. 15. Pacto de retribución global.—La estructura retributiva, que se detalla en los artículos siguientes, se configura bajo pacto de retribución global.

Art. 16. Conceptos que la integran.—Los distintos conceptos que integran la estructura retributiva son:

- Sueldo o salario base.
- Plus Convenio.
- Complementos personales:
 - Plus de antigüedad.
 - Complemento de puesto de trabajo:
 - Plus de nocturnidad.
 - Plus de turnicidad.
 - Plus de domingo.
 - Compensación por festivos.
 - Plus de destacado.
 - Plus de disfrute de vacaciones en época no preferencial.
 - Complementos por calidad o cantidad de trabajo.
 - Horas extraordinarias.
 - De vencimiento superior al mes.
 - Gratificación extraordinaria de julio
 - Gratificación extraordinaria de Navidad.

Art. 17. Regulación de los distintos conceptos.

17.1. Sueldo o salario base.—Los valores para cada uno de los distintos niveles y grados son los que figuran en el anexo número I.

Su percepción se devenga en base a:

- Tiempo realmente trabajado.
- Domingos y festivos.
- Permisos y licencias retribuidas.
- Vacaciones.

Y en general por cualquier situación que diere derecho a percepción del salario.

17.2. Plus de Convenio.—Se establece como complemento al sueldo o salario base un plus de Convenio, cuyos valores unitarios se expresan en el anexo I. Dicho plus se devenga por las mismas circunstancias que dan derecho al percibo del sueldo o salario.

17.3. Plus de antigüedad.—Por cada quinquenio se percibirá en concepto de antigüedad un 5 por 100 del salario base. Los valores unitarios para cada nivel y grado son los que asimismo figuran en el anexo I.

Darán derecho a su percepción las mismas circunstancias referidas en el apartado 17.1, respecto al sueldo o salario base.

17.4. Plus de nocturnidad.—Tendrá la consideración de trabajo nocturno el efectuado entre las veintidós y las seis horas. Su regulación responderá a los puntos siguientes:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se cobrará la bonificación exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si exceden de cuatro las horas realizadas en el periodo nocturno, se devengará la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

c) Quedan excluidos del cobro de este plus el personal vigilante de noche o porteros que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo de noche expresamente.

El plus de nocturnidad consistirá en la percepción de un complemento cuyos valores unitarios/hora, son los que se recogen en el anexo número I.

17.5. Plus de turnicidad.—Por el hecho de desempeñar el trabajo en régimen de turnos rotativos, se percibirá un plus por cada día realmente trabajado en esta situación, cuyos valores unitarios son los que figuran en el aludido anexo I.

Este plus se dejará de percibir, sin que su devengo suponga consolidación salarial alguna cuando, sea cual fuere la causa que lo determine, deje de trabajar en régimen de turnos.

17.6. Plus de domingo.—El personal que efectuando su trabajo en régimen de turnos, quede excluido del descanso dominical, percibirá por cada domingo trabajado en régimen de jornada ordinaria un plus, cuyos valores unitarios se expresan asimismo en el anexo I.

17.7. Compensación por festivos.—El personal a turnos que como consecuencia de su propio régimen de trabajo, venga obligado a efectuar una jornada superior, en cómputo anual, a la establecida en el artículo 10, percibirá como compensación por cada hora efectuada en estas condiciones un complemento equivalente al valor de la hora extraordinaria con recargo del 75 por 100.

17.8. Plus de destacado.—El personal afecto a mantenimiento que ocupe un puesto de trabajo valorado como «en taller», en las condiciones ambientales y de trabajo propias del mismo, realice temporalmente trabajos en otras instalaciones, cuyas condiciones sean sensiblemente distintas, percibirá en concepto de plus de destacado, por cada hora realmente trabajada en estas condiciones, las cantidades que figuran en el anexo número IV.

17.9. Plus de disfrute de vacaciones en época no preferencial.—El personal que, conforme se indica en el artículo 9.º,

apartado 9.3, devengue este plus, percibirá de acuerdo con su nivel y grado, por cada día en esta situación, las cantidades cuyos valores unitarios se recogen en el anexo número I.

17.10. Horas extraordinarias.—Los valores unitarios por cada hora extraordinaria trabajada, según su distinta clasificación, son las que se indican en el anexo número III.

Para determinar el tipo de valor a aplicar en cada caso, se seguirán los siguientes criterios:

Clase de horas extraordinarias	Recargo %
a) Dos primeras diarias	50
b) Las que excedan de las dos primeras diarias.	60
c) De diez de la noche a seis de la mañana en día laborable	60
d) De diez de la noche a seis de la mañana en domingo o festivo	75
e) Horas diurnas de domingo y festivo	50
f) Las que excedan de las veinticinco primeras de mes (computadas todas las realizadas, cualquiera que fuera su recargo) excepto en el supuesto d) que seguirán con superior recargo del 75 por 100	60

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de dos al día, quince al mes y cien al año. A estos efectos no se computarán las que hayan sido efectuadas para reparaciones perentorias o de aquellas averías que se produzcan en las instalaciones, fallos en el suministro de energía eléctrica y otras causas que afecten a la marcha normal de la producción.

17.11. Gratificaciones extraordinarias.—El número de gratificaciones extraordinarias es de dos:

- Gratificación de julio.
- Gratificación de Navidad.

Cada una de ellas estará compuesta, cuando se devenguen íntegras, por una mensualidad de sueldo o salario base más plus de Convenio más antigüedad cuando proceda.

Se abonarán como máximo el día laborable anterior al 16 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

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

CAPITULO VI

Aspectos asistenciales

Art. 18. Seguro de Vida.—Para cubrir, en la medida de lo posible los riesgos derivados por fallecimiento o incapacidad total y absoluta del trabajador, se mantiene el Seguro Colectivo de vida actualmente vigente.

Asimismo se mantiene en la forma actual el reparto en el pago de las primas entre la Empresa y los trabajadores.

La adscripción a este Seguro será voluntaria por parte del trabajador.

De la póliza suscrita entre la Empresa y la Compañía Aseguradora, así como de los Posibles apéndices a la misma que en el futuro pudieran suscribirse, se depositará una copia en la Secretaría del Comité de Empresa.

Art. 19. Comisión para atenciones sociales.—Con el fin de atender aquellos conceptos asistenciales no incluidos en el presente Convenio, se mantiene la «Comisión para atenciones Sociales».

Los fines de esta Comisión son los fijados en sus propias normas de funcionamiento.

Básicamente esta Comisión responderá a los siguientes planteamientos:

Composición.—Estará compuesta por:

Tres representantes del personal, nombrados por el Comité de Empresa.

Un Asistente Social.

Un miembro del Servicio Médico de Empresa.

Un representante de la Dirección.

Fondos.—Estarán constituidos por:

Una aportación mensual por cada trabajador consistente en un 0,3 por 100 de su sueldo o salario inicial o base mensual.

Se autoriza expresamente a que la citada aportación sea deducida mensualmente de los respectivos haberes.

La Empresa aportará mensualmente una cantidad idéntica a la recaudada según el apartado anterior.

Cualquier otra cantidad que pudiera recaudarse.

Se le reconoce a la Empresa expresamente la facultad de cesar en su aportación si los fondos fueran destinados a fines distintos a los que se recogen en los aludidos Estatutos.

Art. 20. Anticipos a cuenta.—Todo el personal tendrá derecho a percibir, con un máximo de dos veces por año natural, anticipos a cuenta de hasta un 90 por 100 de su sueldo mensual.

La petición deberá ser formulada, al menos, con un día de antelación, y en cualquier caso, antes de los días 25 de cada mes.

Art. 21. Préstamos.—El personal podrá solicitar la concesión de un préstamo sin intereses, cuya cuantía máxima y régimen de amortización serán:

a) Hasta dos mensualidades del sueldo inicial, a cancelar en el plazo de un año.

b) En los casos de enfermedad del propio trabajador o algunos de sus familiares directos a su cargo justificada suficientemente su necesidad, podrá ampliarse hasta tres mensualidades, que serán canceladas en el plazo de dieciocho meses.

Para cubrir esta contingencia se establece un saldo máximo constante de seis millones de pesetas, que en ningún caso podrá ser sobrepasado.

La correspondiente petición deberá ser formulada, mediante escrito razonado, a través de los respectivos Jefes del Departamento o Servicios, a los Servicios Sociales. Trimestralmente se informará al Comité, del estado de esta cuenta.

Art. 22. Avalos.—La Empresa podrá avalar ante Entidades bancarias o de ahorro solicitudes formuladas por personal de la misma. A tal efecto, en el plazo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio, elaborará una instrucción interna, que someterá al Comité, y que, al menos, habrá de recoger:

a) El límite total de las cantidades avaladas simultáneamente.

b) El límite individual de la cuantía a avalar.

c) Las garantías precisas para su concesión.

d) Orden de preferencia para ello.

Art. 23. Viviendas.—La Empresa tiene en curso un programa para facilitar viviendas a su personal, a través de la Sociedad «Vicolusa», en las urbanizaciones de Río Cobo y la Regueira, actualmente en avanzado periodo de construcción.

Superada esta fase estudiará y potenciará las alternativas posibles para atender las necesidades reales de vivienda que sigan presentándose.

CAPITULO VII

Acción sindical en la Empresa

Art. 24. Principios generales.

24.1. El ejercicio de acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respecto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Art. 25. Del Comité de Empresa.

25.1. El Comité de Empresa es el Órgano máximo de representación colegiada del personal en el Centro de trabajo.

25.2. Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un máximo de cuarenta horas mensuales, retribuidas como horas realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser computadas globalmente en forma mensual y distribuidas entre sus miembros según criterio del propio Comité.

Quedarán excluidas del conjunto de estas horas, las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva, y las dedicadas a las reuniones preceptivas de la Junta de Economato.

Excepcionalmente, quedarán excluidas del cómputo de estas horas, las que correspondan a los miembros de la Comisión de Valoración que participe en la revisión inicial a que se refiere el artículo 7.º, apartado 1.º.

25.3. Mensualmente los Servicios Sociales pondrán a disposición del Comité de Empresa bonos justificativos de ausencias al trabajo. Debiéndose comunicar al Jefe inmediato la no asistencia con un preaviso de cuarenta y ocho horas, salvo casos urgentes y excepcionales en que no sea posible cumplir este plazo de preaviso. En este caso, se avisará con la mayor antelación posible, a través de los Servicios Sociales.

25.4. El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, dispondrá de tabloneros de anuncios a colocar en las dependencias que existen en el Centro de trabajo, debiendo cumplir las mínimas garantías de inviolabilidad.

De todo lo expuesto en los tabloneros de anuncios se entregará copia a la Jefatura de Personal y deberá llevar sistemáticamente el sello del Comité.

25.5. Mensualmente la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 10.000 pesetas para la cobertura de los gastos producidos en el desempeño de su cometido.

Art. 26. Derechos del Comité a la información.—Se le reconoce al Comité el derecho a estar plenamente informado sobre la marcha de la Empresa en aquellos aspectos que especialmente puedan relacionarse con la problemática del personal.

En este orden se le informará sobre:

1.º La evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, la situación de la producción y ventas de la Entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa. Esta información le será facilitada trimestralmente.

2.º El balance, la cuenta de resultados, la Memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3.º Modelos de contrato de trabajo escrito que se utiliza en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

4.º En los casos de sanciones por faltas calificadas como muy graves, el Comité deberá ser oído antes de que por parte de la Dirección se adopte la resolución que se estime pertinente. A tales efectos el Comité emitirá informe razonado en el plazo de cinco días hábiles a partir de la fecha en que se le haya solicitado.

5.º Estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Esta información le será facilitada trimestralmente.

6.º Mensualmente se les informará de:

Número de horas extraordinarias desglosadas por Departamentos y número de personas que las han efectuado.

Art. 27. *Garantías del Comité.*—Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la terminación de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación. Pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Empresa.

Art. 28. *De las Secciones Sindicales.*

28.1. La Empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma, si bien no otorga a sus miembros las garantías que corresponden a las del Comité de Empresa.

28.2. Las distintas Secciones podrán:

a) Reunirse en el local del Comité, previa conformidad de éste.

b) Hacer propaganda sindical o laboral a través de los tablones de anuncios asignados al Comité.

La distintas Centrales Sindicales, y en su defecto, el Comité de Empresa, serán responsables de cuantas publicaciones se exhiban en dichos tablones de anuncios.

c) Cobrar las cuotas sindicales dentro del horario de trabajo sin interrumpir el proceso productivo.

d) En el caso de solicitarlo, cobrar las cuotas sindicales a través de nóminas, con autorización expresa del interesado.

A estos efectos:

1. Se fija el inicio del cobro de cuotas sindicales a través de nóminas a partir de la nómina correspondiente al mes de mayo de 1980, y en cualquier caso, en el plazo de tres meses contados a partir de la fecha de la petición.

2. Los movimientos de altas, bajas o cualesquiera variación tendrán efecto en nómina trimestralmente.

e) Convocar asambleas fuera de las horas de trabajo, con autorización previa de la Dirección de la Empresa.

28.3. La Empresa adquiere el compromiso de no apoyar o crear un sindicato mediante ayudas financieras o de otro tipo.

28.4. Si un trabajador solicitara excedencia voluntaria de acuerdo con una Central Sindical, para el desempeño de un cargo directivo en ésta, se le concederá por un tiempo máximo de cinco años. Se podrá interrumpir la misma, a petición del interesado, con un preaviso de treinta días.

Art. 29. *Derechos de reunión y asamblea.*—El personal podrá reunirse en asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, con comunicación previa a la Dirección.

Excepcionalmente, y previo acuerdo con la Dirección de la Empresa, se autorizará la celebración de una asamblea iniciada una hora y treinta minutos antes de finalizar la jornada de trabajo normal, con abono de su retribución, para información de las posiciones finales de la negociación de un Convenio Colectivo.

Esta autorización no alcanza al personal que durante este tiempo estuviere prestando sus servicios en régimen de turnos o implicado en labores o reparaciones que puedan afectar a la buena marcha de las instalaciones.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 10 por 100 de la plantilla.

El orden del día de la asamblea será elaborado por los convocantes, quienes presidirán y serán responsables de la misma.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones complementarias

Art. 30. *Ropa de trabajo.*

30.1. Catálogo de prendas.—Este concepto viene regulado mediante instrucción interna, número I-41.03, en lo que se recoge el tipo número y duración de las prendas que componen las dotaciones de los distintos puestos de trabajo.

30.2. Uso de la ropa.—El uso de tales prendas deberá ajustarse a las siguientes reglas:

a) Sus usuarios están obligados a presentarse con ellas en sus puestos de trabajo.

b) Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza, siendo de su cargo el aseo y planchado de las mismas.

c) Por ser propiedad de la Empresa sólo podrá usarse durante las horas de servicio.

Los uniformes podrán llevarse tanto a la ida como a la vuelta de trabajo, pero teniéndolos siempre al entrar en servicio.

d) Si durante la vida asignada a las prendas cesaran sus usuarios en el servicio de la Empresa, están obligados a devolver las últimas que hubieran recibido.

e) Terminado el periodo de vida o cuando hayan sido dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios, pero los uniformes no podrán ser nunca usados en público sin expresa autorización de la Empresa.

Art. 31. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Sin perjuicio de las funciones y cometidos que la propia Ordenanza General de Seguridad e Higiene le confiere, y a fin de potenciar su participación, la composición del referido Comité será, al menos, la siguiente:

Presidente. Director de Fábrica.

Vocales: Jefe de Departamento de Relaciones Industriales.

Jefe de Servicio Médico de Empresa.

Jefe de Servicio de Seguridad.

Un Técnico de Grado Medio.

Un Supervisor.

Y el número oportuno de representantes de los trabajadores elegidos por el Organismo representativo de los mismos.

El citado Comité celebrará obligatoriamente una reunión mensual. Siempre que lo acuerde el Presidente por iniciativa propia o a petición de tres o más de sus componentes, se celebrarán reuniones extraordinarias.

Los miembros de este Comité que representan a los trabajadores podrán celebrar reuniones preparatorias.

En la convocatoria de las reuniones se citará el orden del día. Se levantará acta de todas las reuniones, remitiendo una de ellas al Comité de Empresa.

Art. 32. *Subvención de comidas.*—En caso de prolongación de jornada, que afecte a los horarios habituales de comida, la Empresa facilitará el que ésta se pueda llevar a efecto. Para ello abonará el importe de la misma. En el supuesto de que ésta pueda realizarse en horas de funcionamiento del Comedor de Fábrica se reembolsará el valor del «ticket» correspondiente.

Art. 33. *Despido por causas objetivas, comunicación previa.*—En los supuestos de despido individual basado en causas objetivas, a que hace referencia el artículo 39 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, con anterioridad a la preceptiva notificación por escrito al trabajador afectado, se comunicará tal decisión al Comité de Empresa, quien en el plazo de setenta y dos horas emitirá informe al respecto, el cual no tendrá carácter vinculante.

Art. 34. *Personal de capacidad disminuida.*

34.1. Definición.—Serán considerados como personal de capacidad disminuida aquellos trabajadores que hayan sufrido una limitación funcional o psíquica, derivada tanto de enfermedad, como de accidente sea o no laboral, o desgaste físico natural por razón de la edad, que, sin que suponga una disminución inválida total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e impida el desarrollo de los mismos de forma correcta y completa.

34.2. Declaración de la incapacidad.—La declaración de esta situación podrá efectuarse:

a) A través de la calificación oficial como invalidez permanente parcial.

b) A través del Servicio Médico de Empresa.

En ambos supuestos el Servicio Médico de Empresa estudiará el caso, a propuesta de alguna de las siguientes fuentes:

a) El propio interesado.

b) El Jefe del Departamento o Servicio correspondiente.

c) A iniciativa del propio Servicio Médico, en base a los reconocimientos periódicos e historial clínico, cuando detecte una incompatibilidad manifiesta del trabajador en el puesto que desempeña o que pudiera afectar claramente a la seguridad de personas y/o instalaciones.

El Servicio Médico calificará el hecho y propondrá a la Dirección la adopción de las medidas pertinentes.

34.3. Calificación del puesto.—Al objeto de facilitar el acoplamiento del trabajador afectado a un puesto de trabajo acorde con su nueva situación se procederá:

a) A determinar, de acuerdo con el Comité de Empresa, la relación de puestos de trabajo que puedan ser adecuados a dicho personal, y a destinar a los afectados a aquellos que estuvieran vacantes.

b) A destinar a otros puestos a aquellos trabajadores que estando ocupando puestos de los recogidos en la citada relación tengan capacidad plena para nuevos destinos. Todo ello al objeto de que los que, de esta forma, queden vacantes, puedan ser ocupados por el personal de capacidad disminuida.

34.4. Garantías salariales.—A efectos retributivos deben distinguirse dos situaciones:

1) Si la disminución de la capacidad tiene origen en el trabajo desarrollado en la Empresa, mantendrá la retribución base y complementos personales de origen y los complementos de puesto, cantidad o calidad correspondiente al nuevo puesto.

2) Si, por el contrario, las razones que originan esta disminución son ajenas al trabajo en la Empresa, percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto.

CAPITULO IX

Disposiciones finales

Art. 35. *Comisión de interpretación y vigilancia.*—Al objeto de velar por el cumplimiento del Convenio en los términos pactados y dirigir cuantas cuestiones suscite su aplicación, se crea la presente Comisión, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección de la Empresa, en ambos casos elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

Una vez llevada a cabo la designación de sus componentes, esta Comisión, cuyo domicilio se establece en el propio Centro de trabajo, queda constituido de la forma siguiente:

Representantes del personal:

a) Para el Centro de trabajo de San Ciprián:

Don Manuel Ramil López.
Don Fernando Fernández Castañón.
Don Enrique Martínez Martínez.

b) Para el Centro de trabajo de Madrid:

Don José María Sánchez Fernández.
Don Miguel Díaz López.

Representantes de la Dirección:

Don José Luis Mofita Benito.
Don José Antonio Canals Antón.
Don Manuel Martínez Carreras.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de los dos tercios.

En caso de desacuerdo en la Comisión, se recurrirá a la Autoridad laboral competente.

Art. 36. *Abscripción a la totalidad.*—En el caso de que la Autoridad competente, en el ejercicio de funciones que le son propias no aprobara alguna de las partes de este Convenio, la totalidad del mismo quedará automáticamente sin valor.

Art. 37. *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetan las condiciones globales más beneficiosas que, a título personal, pudiera ostentar cualquier trabajador afectado por el presente Convenio.

Art. 38. *Disposiciones legales futuras.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente operarán si, globalmente considerados y sumados a los reglamentarios vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

Art. 39. *Normativa complementaria.*—Para lo no previsto en el presente Convenio, regirá lo dispuesto en las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO X

Disposiciones adicionales

Primera.—Aplicación del presente Convenio al Centro de trabajo de Madrid.—El presente Convenio es de aplicación al personal que presta sus servicios en el Centro de trabajo de Madrid con las excepciones o salvedades siguientes:

a) No es de aplicación el artículo 7.º relativo a valoración de puestos de trabajo.

b) En cuanto al capítulo V, relativo a retribuciones, es de aplicación en la medida en que, conforme con su régimen de trabajo, le afecta.

ANEXOS

- I. Tablas salariales. Valores unitarios.
- II. Tablas salariales. Cómputo anual.
- III. Horas extraordinarias.
- IV. Plus de destacado.

ANEXO I (a)

Fábrica: Producción y mantenimiento

TABLAS SALARIALES

Valores unitarios

Nivel grado	Sueldo base mensual	Plus Convenio mensual	Quinquenio mensual	Plus nocturnidad hora	Plus turnicidad día	Plus domingo día	Plus vacaciones día
21 C	42.700	7.191	2.135	50	166	670	248
B	43.200	7.231	2.160	51	168	680	251
A	43.700	7.271	2.185	51	170	685	254
22 C	43.900	7.287	2.195	52	171	693	255
B	44.600	7.343	2.230	53	173	704	259
A	45.300	7.399	2.265	53	176	710	263
23 C	45.600	7.423	2.280	54	177	719	264
B	46.300	7.479	2.315	55	180	731	269
A	47.000	7.535	2.350	55	183	738	273
24 C	47.600	7.583	2.380	56	185	748	276
B	48.300	7.639	2.415	57	188	761	281
A	48.900	7.687	2.445	58	190	772	284
25 C	49.600	7.743	2.480	58	193	778	285
B	50.000	7.775	2.500	59	195	789	290
A	51.300	7.879	2.565	60	200	806	296
26 C	52.200	7.951	2.610	61	203	819	303
B	53.000	8.015	2.650	62	206	831	307
A	53.900	8.087	2.695	63	210	846	313
27 C	54.900	8.167	2.745	65	214	867	319
B	55.700	8.231	2.785	66	217	880	324
A	56.600	8.303	2.830	67	220	893	328
28 C	57.500	8.375	2.875	68	224	907	334
B	58.500	8.455	2.925	69	228	922	340
A	59.500	8.535	2.975	70	231	935	346
29 C	60.500	8.615	3.025	71	235	950	351
B	61.500	8.695	3.075	72	239	965	357
A	62.500	8.775	3.125	74	243	986	363

ANEXO I (b)
 Fábrica: Técnicos y administrativos
 TABLAS SALARIALES
 Valores unitarios

Nivel grado	Sueldo base mensual	Plus Convenio mensual	Quinquenio mensual	Plus nocturnidad hora	Plus turnicidad día	Plus domingo día	Plus vacaciones día
41 C	42.700	7.191	2.135	50	168	670	248
B	43.200	7.231	2.160	51	168	680	251
A	43.800	7.279	2.190	52	170	691	254
42 C	44.100	7.303	2.205	52	172	696	256
B	44.700	7.351	2.235	53	174	706	260
A	45.200	7.391	2.260	53	176	711	262
43 C	45.600	7.423	2.280	54	177	719	264
B	46.300	7.479	2.315	55	180	732	269
A	47.000	7.535	2.350	55	183	738	273
44 C	47.700	7.591	2.385	56	186	751	277
B	48.500	7.655	2.425	57	189	764	282
A	49.200	7.711	2.460	58	191	774	285
45 C	50.300	7.799	2.515	59	196	791	292
B	51.100	7.863	2.555	60	199	804	297
A	52.000	7.935	2.600	61	202	817	302
46 C	53.000	8.015	2.650	62	206	832	307
B	54.100	8.103	2.705	64	210	853	314
A	55.200	8.191	2.760	65	215	870	320
47 C	56.600	8.303	2.830	67	220	893	328
B	57.700	8.391	2.885	68	224	908	335
A	58.700	8.471	2.935	69	228	923	341
48 C	60.400	8.607	3.020	71	235	951	350
B	61.400	8.687	3.070	72	239	965	356
A	62.600	8.783	3.130	74	244	989	363
49 C	64.000	8.895	3.200	75	249	1.006	371
B	65.400	9.007	3.270	77	254	1.029	379
A	66.800	9.119	3.340	79	260		
60 C	68.200	10.912	3.410	80	265	1.054	387
B	69.600	11.136	3.480	82	271	1.156	396
A	71.000	11.360	3.550	84	276	1.184	404
						1.208	412

ANEXO I (c)
 Construcción y proyectos
 TABLAS SALARIALES
 Valores unitarios

Nivel grado	Sueldo base mensual	Complemento de puesto	Complemento de personal	Plus Convenio	Total mensual	Quinquenio mes	Plus nocturnidad hora	Plus turnicidad día	Plus domingo día	Plus vacaciones mes día
11 E	38.720	—	—	6.873	45.593	1.936	46	151	662	225
D	38.720	2.040	—	7.036	47.796	2.038	48	159	694	237
C	38.720	4.180	—	7.207	50.107	2.145	51	167	733	249
B	38.720	4.180	2.150	7.379	52.429	2.145	53	167	746	249
A	38.720	4.180	4.290	7.550	54.740	2.145	56	167	765	249
10 E	42.150	—	—	7.147	49.297	2.108	50	164	719	245
D	42.150	2.220	—	7.325	51.695	2.169	52	173	754	258
C	42.150	4.550	—	7.511	54.211	2.335	55	182	795	271
B	42.150	4.550	2.340	7.698	56.738	2.335	58	182	814	271
A	42.150	4.550	4.367	7.885	59.255	2.335	61	182	834	271
9 E	45.540	—	—	7.418	52.958	2.277	54	177	776	264
D	45.540	2.400	—	7.610	55.550	2.397	56	186	811	278
C	45.540	4.920	—	7.812	58.272	2.523	59	196	854	292
B	45.540	4.920	2.520	8.013	60.993	2.523	62	196	874	292
A	45.540	4.920	5.050	8.216	63.726	2.523	65	196	893	292
8 E	49.820	—	—	7.761	57.581	2.493	59	194	849	289
D	49.820	2.620	—	7.970	60.410	2.622	62	204	893	304
C	49.820	5.380	—	8.191	63.391	2.760	65	215	939	320
B	49.820	5.380	2.760	8.412	66.372	2.760	68	215	959	320
A	49.820	5.380	5.520	8.633	69.353	2.760	72	215	985	320
7 E	56.500	—	—	8.295	64.795	2.825	67	220	964	328
D	56.500	2.970	—	8.533	68.003	2.974	70	231	1.010	345
C	56.500	6.100	—	8.783	71.383	3.130	74	244	1.067	363
B	56.500	6.100	3.130	9.033	74.763	3.130	77	244	1.087	363
A	56.500	6.100	6.260	9.284	78.144	3.130	81	244	1.113	363

ANEXO II (a)
 Fábrica: Producción y mantenimiento
 TABLAS SALARIALES
 Cómputo anual (estimación)

Nivel grado	Sueldo base (14 pagas)	Plus Convenio (14 pagas)	Quinquenios (14 pagas)	Plus nocturnidad (672 horas)	Plus turnicidad (252 horas)	Plus domingos (36 días)	Compensación festivos (56 h. ext 75 %)
21 C	597.800	100.674	29.890	33.600	41.832	24.120	28.383
B	604.800	101.234	30.240	34.272	42.336	24.480	28.716
A	611.800	101.794	30.590	34.272	42.840	24.660	29.048
22 C	614.600	102.018	30.730	34.944	43.092	24.948	29.181
B	624.400	102.802	31.220	35.616	43.596	25.344	29.646
A	634.200	103.586	31.710	35.616	44.352	25.560	30.112
23 C	638.400	103.922	31.920	36.288	44.604	25.884	30.311
B	648.200	104.706	32.410	36.960	45.360	26.316	30.777
A	658.000	105.490	32.900	36.960	46.116	26.568	31.242
24 C	666.400	106.162	33.320	37.672	46.620	26.928	31.641
B	676.200	106.946	33.810	38.304	47.376	27.396	32.105
A	684.600	107.618	34.230	38.976	47.880	27.792	32.504
25 C	694.400	108.402	34.720	38.976	48.636	28.008	32.970
B	707.000	108.850	35.000	39.648	49.140	28.404	33.236
A	718.200	110.306	35.910	40.320	50.400	29.016	34.100
26 C	730.800	111.314	36.540	40.992	51.156	29.484	34.698
B	742.000	112.210	37.100	41.664	51.912	29.916	35.223
A	754.600	113.218	37.730	42.336	52.920	30.456	35.828
27 C	768.600	114.338	38.430	43.680	53.928	31.212	36.493
B	779.800	115.234	38.990	44.352	54.684	31.680	37.025
A	792.400	116.242	39.620	45.024	55.440	32.148	37.623
28 C	805.000	117.250	40.250	45.696	56.448	32.652	38.222
B	819.000	118.370	40.950	46.368	57.456	33.192	38.886
A	833.000	119.490	41.650	47.040	58.212	33.660	39.551
29 C	847.000	120.610	42.350	47.712	59.220	34.200	40.216
B	861.000	121.730	43.050	48.384	60.228	34.740	40.888
A	875.000	122.850	43.750	49.728	61.236	35.496	41.545

ANEXO II (b)
 Fábrica: Técnicos y administrativos
 TABLAS SALARIALES
 Cómputo anual (estimación)

Nivel grado	Sueldo base (14 pagas)	Plus Convenio (14 pagas)	Quinquenios (14 pagas)	Plus nocturnidad (672 horas)	Plus turnicidad (252 horas)	Plus domingos (36 días)	Compensación festivos (56 h. ext 75 %)
41 C	597.800	100.674	29.890	33.600	41.832	24.120	28.383
B	604.800	101.234	30.240	34.272	42.336	24.480	28.715
A	613.200	101.906	30.660	34.944	42.840	24.876	29.114
42 C	617.400	102.242	30.870	34.944	43.344	25.056	29.314
B	625.800	102.914	31.290	35.616	43.848	25.416	29.713
A	632.800	103.474	31.640	35.616	44.352	25.596	30.045
43 C	638.400	103.922	31.920	36.288	44.604	25.884	30.311
B	648.200	104.706	32.410	36.960	45.360	26.352	30.776
A	658.000	105.490	32.900	36.960	46.116	26.568	31.242
44 C	667.800	106.274	33.390	37.632	46.872	27.036	31.708
B	677.000	107.170	33.950	38.304	47.628	27.504	32.238
A	688.800	107.954	34.440	38.976	48.132	27.864	32.704
45 C	704.200	109.186	35.210	39.648	49.392	28.476	33.435
B	715.400	110.062	35.770	40.320	50.148	28.944	33.967
A	728.000	111.090	36.400	40.992	50.904	29.412	34.565
46 C	742.000	112.210	37.100	41.664	51.912	29.952	34.893
B	757.400	113.442	37.870	43.008	52.920	30.708	35.960
A	772.800	114.874	38.640	43.680	54.180	31.320	36.892
47 C	792.400	116.242	39.620	45.024	55.440	32.148	37.623
B	807.800	117.474	40.390	45.696	56.448	32.688	38.353
A	821.800	118.594	41.090	46.368	57.456	33.228	39.019
48 C	845.600	120.498	42.280	47.712	59.220	34.236	40.149
B	859.600	121.818	42.970	48.384	60.228	34.740	40.813
A	876.400	122.962	43.820	49.728	61.488	35.604	41.611

Nivel grado	Suelo base (14 pagas)	Plus Convenio (14 pagas)	Quinquenios (14 pagas)	Plus nocturnidad (672 horas)	Plus turnicidad (252 horas)	Plus domingos (36 días)	Compensación festivos (56 h. ext. 75 %)
49 C	896.000	124.530	44.800	50.400	62.748	36.216	42.542
B	915.900	126.098	45.780	51.744	64.008	37.044	43.472
A	935.200	127.668	46.760	53.088	65.520	37.944	44.403
60 C	954.800	152.768	47.740	53.760	66.780	41.616	45.333
B	974.400	155.904	48.720	55.104	68.292	42.624	46.265
A	994.000	159.040	49.700	56.448	69.552	43.488	47.195

ANEXO II (c)

Construcción y proyectos

TABLAS SALARIALES

Cómputo anual (estimaciones)

Nivel grado	Suelo y complementos (14 pagas)	Plus Convenio (14 pagas)	Total anual	Quinquenios (14 pagas)	Plus nocturnidad (672 horas)	Plus turnicidad (252 días)	Plus domingos (36 días)	Compensación festivos (56 h. ext. 75 %)
11 E	542.080	86.222	638.302	27.104	30.912	38.052	23.832	25.737
D	570.640	98.504	669.144	28.532	32.256	40.068	24.984	27.093
C	600.600	100.898	701.498	30.030	34.272	42.084	26.388	28.516
B	630.700	103.306	734.006	30.030	35.616	42.084	26.856	29.946
A	660.660	105.700	766.360	30.030	37.632	42.084	27.540	31.368
10 E	590.100	100.058	690.158	29.512	33.600	41.328	25.884	28.018
D	621.180	102.550	723.730	30.368	34.944	43.596	27.144	29.494
C	653.800	105.154	758.954	32.690	36.960	45.864	28.620	31.042
B	686.560	107.772	794.332	32.690	38.878	45.864	28.304	32.597
A	719.180	110.390	829.570	32.690	40.992	45.864	30.024	34.147
9 E	637.560	103.852	741.412	31.878	36.288	44.604	27.936	30.271
D	671.180	106.540	777.700	33.558	37.632	46.872	29.186	31.866
C	708.440	109.368	815.808	35.322	39.648	49.392	30.744	33.542
B	741.720	112.182	853.902	35.322	41.664	49.392	31.464	35.217
A	777.140	115.024	892.164	35.322	43.680	49.392	32.148	36.898
8 E	697.480	108.654	806.134	34.902	39.648	48.888	30.564	33.116
D	734.180	111.580	845.740	36.708	41.864	51.408	32.148	34.858
C	772.800	114.674	887.474	38.640	43.680	54.180	33.804	36.693
B	811.440	117.768	929.208	38.640	45.696	54.180	34.524	38.528
A	850.080	120.882	970.942	38.640	48.384	54.180	35.460	40.362
7 E	791.000	116.130	907.130	39.550	45.024	55.440	34.704	37.558
D	832.580	119.462	952.042	41.636	47.040	58.212	36.360	39.531
C	876.400	122.962	999.362	43.820	49.728	61.488	38.412	41.611
B	920.220	126.462	1.046.682	43.820	51.744	61.488	39.132	43.692
A	964.040	129.976	1.094.016	43.820	54.432	61.488	40.068	45.772

ANEXO III (c)

Construcción y proyectos

TABLAS SALARIALES

Valores unitarios horas extraordinarias

Nivel grado	Recargos al		
	50 por 100	60 por 100	75 por 100
11 E	393,95	420,21	459,60
D	414,71	442,35	483,82
C	436,49	465,58	509,23
B	458,36	488,91	534,75
A	480,14	512,14	560,16
10 E	428,85	457,44	500,33
D	451,44	481,54	526,68
C	475,14	506,82	554,33
B	498,95	532,21	582,10
A	522,66	557,50	609,77
9 E	463,34	494,22	540,56
D	487,76	520,27	569,05
C	513,41	547,63	598,97
B	539,04	574,98	628,88
A	564,78	602,43	658,61
8 E	506,88	540,67	591,36
D	533,55	569,12	622,48
C	561,63	599,07	655,24

Nivel grado	Recargos al		
	50 por 100	60 por 100	75 por 100
B	589,71	629,02	688,00
A	617,79	658,98	720,76
7 E	574,85	613,17	670,65
D	605,07	645,41	705,92
C	636,92	679,38	743,07
B	668,76	713,34	780,22
A	700,61	747,31	817,37

ANEXO IV

Fábrica: Mantenimiento

TABLAS SALARIALES

Plus de destacado

Puesto de trabajo	Nivel	Ptas./hora
Especialista de mantenimiento	22	13,17
Mantenedor C	23	15,49
Mantenedor B	25	20,14
Mantenedor A	26	20,91
Soldador B	24	15,49
Soldador A	25	20,14