

— Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años.
— Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Art. 86. *Prescripción.*—En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

La Empresa se compromete realizar un estudio sobre:

- Definiciones de categorías y puestos de trabajo.
- Sistemas de retén, siempre que no afecte aspectos económicos, y en caso de llegarse a un acuerdo se incorporará como anexo al Convenio.
- Horario flexible, siempre que no afecte aspectos económicos, y en caso de llegarse a un acuerdo se incorporará como anexo al Convenio.
- Sistema de compensación en caso de no descansar el mínimo legal establecido actualmente.

DISPOSICION FINAL

Queda derogado el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa «Celupal, S. A.», y cuantos pactos se opongan a este Convenio.

Los pactos aludidos en los artículos 28, 45, 46 y 47 se adjuntan como anexos a este Convenio.

Para todo lo no contemplado en este Convenio se estará a lo dispuesto a la legislación laboral vigente en cada momento.

9306

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 8 de abril de 1980 ha tenido entrada en este Ministerio expediente relativo al citado Convenio Colectivo, remitido, en virtud de su ámbito, por el Delegado de Trabajo de Madrid, a quien la Empresa lo había, en principio, enviado. Dicho Convenio había sido suscrito por las partes con fecha 1 de marzo del mismo año, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora integrada por la representación de la Empresa y de los trabajadores;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndoseles reconocido así mutuamente;

Considerando que no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», suscrito el día 1 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y de los trabajadores de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 15 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «ATAIO INGENIEROS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Denominación.*—A la presente norma pactada entre la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», y los trabajadores que componen su plantilla fija, se denomina «Primer Convenio Colectivo de «Ataio Ingenieros, S. A.»».

Art. 2.º *Objetivo.*—El presente Convenio Colectivo Sindical tiene como objetos fundamentales y generales la mejora de vida y de las condiciones laborales de los trabajadores, el incremento de la productividad, la integración en una comunidad de propósitos de los elementos personales que intervienen en el proceso económico y el fortalecimiento de la paz social.

Art. 3.º *Ambito Territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será todo el territorio español peninsular e insular.

Art. 4.º *Ambito Funcional.*—Quedan sometidas a las normas del mismo todos los Centros de Trabajo que «Ataio Ingenieros, Sociedad Anónima», tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior y que pertenezcan a la actividad de Comercio-Metal.

Art. 5.º *Ambito Personal.*—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores, fijos, eventuales, contratados de duración determinada, etc., que presten sus servicios en «Ataio Ingenieros, S. A.», exceptuándose de su aplicación al personal no sujeto a relación laboral, según la Ley de Relaciones Laborales o el Estatuto de los Trabajadores, y de manera especial y concreta queda excluida la actividad de las personas que interviniendo en operaciones mercantiles queden personalmente obligadas a responder del buen fin de las operaciones.

Art. 6.º *Ambito Temporal.*—El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de marzo de 1980 hasta el 1 de marzo de 1982, entendiéndose prorrogado de dos años en dos años de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación. La tabla salarial se revisará anualmente.

Art. 7.º *Compensación y Absorción.*—Cuanto mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgado la Empresa.

Igualmente las mejoras de todo tipo que se fijen en este Convenio tienen el carácter de absorbibles, por las que en el futuro puedan establecerse.

No obstante lo anteriormente pactado, la Empresa se compromete a que el total de las remuneraciones de sus trabajadores sean siempre superiores al menos en 24.000 pesetas brutas anuales a las que sean fijadas por los Convenios del Comercio del Metal de la Siderometalúrgica.

Art. 8.º *Unidad.*—El presente Convenio constituye en sus condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 9.º *Prelación de Normas.*—Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre los distintos Centros de Trabajo de la Empresa y sus trabajadores, con carácter preferente y prioritario de carácter general, incluso en aquellas materias en que el Convenio establezca especialidades donde la regulación de determinadas condiciones en forma diferente a las que se efectúa en las Ordenanzas del Metal y de la Siderometalúrgica.

Art. 10. *Garantía «Ad Personam».*—Se respetarán las condiciones económicas de aquellos trabajadores que las tengan reconocidas a títulos personal en cuantía superior a las fijadas en este Convenio, y cálculo y cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal.

CAPITULO II

Participación

Art. 11. *Organización del Trabajo. Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—La Organización Práctica del Trabajo es facultad de la Empresa, que sin merma de la autoridad que le corresponde concede a los Representantes de los trabajadores las facultades, en orden a la participación del trabajador en la Empresa, en cuanto a la vigilancia y control en materia de información económica, disciplinaria, de seguridad e higiene en el trabajo, de colaboración y administración en los fondos sociales, culturales y recreativos, etc., de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 12. *Sección Sindical.* Los Sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en los Centros de Trabajo la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuente, al menos, con un 10 por 100 de afiliados en el seno de la plantilla.

Art. 13. *Atribuciones Sección Sindical.*—La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa, en la forma y con las prerrogativas que le confiere la normativa vigente o futura.

Art. 14. *Comisión de Interpretación.*—Al objeto de vigilancia y cumplimiento de este Convenio se crea en el seno de la Empresa una comisión interna, compuesta por cuatro Representantes del personal, elegidos por el Comité de Empresa, y otros cuatro miembros nombrados por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 15. El personal de «Ataio Ingenieros, S. A.», se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- A) Técnicos de Grado Superior y asimilados.
- B) Técnicos de Grado Medio.
- C) Cuerpo Superior Administrativo.
- D) Especialistas.
- E) Servicios Auxiliares.
- F) Informática.

Grupo A. Técnicos de Grado Superior y asimilados:
Ingenieros y asimilados.

Grupo B. Técnicos de Grado Medio.

Jefe de Personal.
Auditor Interno.
Ayudantes Técnicos.
Viajantes.

Grupo C. Cuerpo Superior Administrativo:

Jefe de Administración, Grado 1.º
Jefe de Administración, Grado 2.º
Jefe de Administración, Grado 3.º
Oficial primero administrativo.
Oficial segundo administrativo.
Auxiliar administrativo de primera.
Auxiliar administrativo de segunda.
Auxiliar administrativo de tercera.

Grupo D. Especialistas:

Jefe de Sección.
Jefe de Grupo.
Jefe de Taller.
Oficial primero Especialista.
Oficial segundo Especialista.
Oficial tercero Especialista.
Dibujante y Proyectista.
Delineante.

Grupo E. Servicios Auxiliares:

Jefe de Almacén.
Oficial primero almacenero.
Oficial segundo almacenero.
Auxiliar almacenero.
Conserje.
Vigilante.
Telefonista y Telexista.
Personal de limpieza.

Grupo F. Informática:

Analista de sistemas.
Analista de aplicaciones.
Programador de sistemas.
Programador de aplicaciones.
Perforista.

CAPITULO IV

Trabajo de categoría superior y capacidad disminuida

Art. 16. *Categoría Superior.*—Todos los trabajadores, cuando el servicio lo requiera y por necesidades del mismo, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad. Este cambio no puede ser de duración superior a los seis meses ininterrumpidos.

Los trabajadores de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa a través del jefe inmediato y dando cuenta a la Dirección de Relaciones Industriales para el abono de las diferencias de salarios a los interesados, con copia al Comité de Empresa.

La retribución de este personal, en cuanto ocupe puesto de trabajo de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Art. 17. *Capacidad disminuida.*—«Ataio Ingenieros, S. A.», por su propia iniciativa, a petición del trabajador o a petición del Comité de Empresa, procurará acoplar al personal, cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etcétera, a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y en el futuro seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría.

CAPITULO V

Ingresos y ceses

Art. 18. *Nivel de entrada.*—Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos fijados por la Dirección.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los Técnicos de Grado Superior, que podrán ingresar por el nivel que mejor se corresponda con el puesto a desempeñar.

Art. 19. *Contratación exterior.*—La Compañía cubrirá con personal de la misma todos los puestos vacantes, y únicamente recurrirá a la contratación externa cuando no exista personal idóneo dentro de ella.

Art. 20. *Superación de las pruebas.*—Efectuada una convocatoria, la superación de las pruebas no da derecho a los aspirantes a ocupar plaza en un periodo determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones requeridas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

Art. 21. *Servicio militar.*—Los ingresos que se efectúen en «Ataio Ingenieros, S. A.», pendiente del servicio militar percibirán durante el mismo lo que marque la legislación vigente.

Art. 22. *Periodo de prueba.*—Los ingresos que se efectúen en «Ataio Ingenieros, S. A.», se entienden realizados a título de prueba, fijado por escrito, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado por cada grupo profesional en la escala siguiente:

1. Personal directivo, Técnico y titulado: Seis meses.
2. Mandos intermedios, Técnicos de Grado Medio, Especialistas y Administrativos: Tres meses.
3. Personal Subalterno y no cualificado en general: Quince días.

Durante el periodo probatorio, la Compañía y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin preaviso alguno y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 23. *Ingreso en plantilla.*—El personal que supere el periodo de prueba pasará a formar parte de la plantilla de «Ataio Ingenieros, S. A.», teniendo como fecha de antigüedad la de iniciación de dicho periodo.

Art. 24. *Reconocimiento médico.*—Todo el personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse previamente a reconocimiento médico, en el lugar y hora que la Empresa señale, sin perjuicio de las preceptivas revisiones anuales que determine la Dirección de la Empresa, bien directamente o a instancia del Comité de Empresa.

Art. 25. *Cese en la Empresa.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1. Personal del grupo directivo y Técnicos titulados: Dos meses.
2. Personal de los grupos de mando intermedios: Un mes.
3. Personal de los grupos Subalternos: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día en el retraso del aviso. Deberá el interesado en todo caso confeccionar un «report» completo del estado de trabajo pendiente del puesto que deja vacante, sin que se le efectúe el saldo y finiquito antes de la entrega del «report», que deberá ser aprobado o no expresamente por su Jefe inmediato.

Art. 26. *Personal eventual.*—El personal eventual cesará automáticamente cuando haya transcurrido el plazo para el que fue contratado, o haya desaparecido la causa que determinó su actual contratación.

En todo caso, la Empresa preavisará el cese con una antelación de quince días.

Art. 27. *Personal para obra o servicio determinado.*—El trabajador contratado para obra o servicio determinado cesará cuando concluyan los trabajos de su categoría profesional en las obras o servicios para los que fue contratado.

En todo caso el cese deberá precisarse con quince días de antelación.

Art. 28. *Despedidos por sanción.*—En los despidos por sanción habrán de observarse necesariamente las normas legales vigentes, y la Ley de Procedimiento Laboral y demás disposiciones reglamentarias, así como las específicas consignadas en el Capítulo de Faltas y Sanciones de este Convenio, todo ello sin perjuicio de las disposiciones reguladoras de los ceses por causas económicas y tecnológicas.

CAPITULO VI

Jornada

Art. 29. *Comienzo y fin de jornada.*—La jornada laboral del personal de la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», será de cuarenta y tres horas semanales, entendiéndose por inicio de la jornada el momento en que el trabajador está en condiciones en su puesto de trabajo para iniciar sus tareas, y entendiéndose por su final, el instante en que el trabajador deja sus labores, y ficha para salir.

En consecuencia, cometerá una falta de puntualidad aquel trabajador que a la hora señalada no esté en condiciones de iniciar su tarea, y cometerá abandono anticipado de su trabajo, el que cese en su labor efectiva antes de la hora señalada.

Art. 30. *Cómputo de jornada.*—El cómputo de jornada se efectuará de tal forma que en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de

trabajo y dedicado a él. En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada.

Art. 31. *Transporte de personal.*—Los trabajadores que deban ser transportados por la Compañía al Centro de Trabajo lo serán mediante el establecimiento de horarios de partida de los vehículos de transporte, que permita la llegada al Centro de Trabajo «ocho» minutos antes del comienzo de la jornada laboral, y la salida del mismo «doce» minutos después de la salida de aquella.

Art. 32. *Jornadas especiales.*—Cuando la Empresa tuviera necesidad de efectuar jornadas especiales de trabajo por el personal de plantilla, tendrá preferencia, en primer lugar, el personal voluntario, que manifieste su voluntad por escrito.

Todas las jornadas de trabajo especiales tendrán la compensación económica que se establece en el capítulo correspondiente de retribuciones especiales.

Art. 33. *Nocturnidad.*—Las horas comprendidas durante el período que va entre las veintidós horas y las seis horas tendrán una retribución especial incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

CAPITULO VII

Horas extraordinarias

Art. 34. *Concepto.*—El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección, y la libre aceptación a los trabajadores, salvo caso de emergencia o fuerza mayor. Se consideran como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal diaria programada, y serán retribuidas incrementando el salario que correspondería a cada hora ordinaria en un 75 por 100.

Art. 35. *Número de horas.*—Nunca el número de horas extraordinarias podrá ser superior a «dos» al día, «quince» al mes y «cien» al año, a no ser que el exceso de las horas trabajadas sobre la jornada normal se efectúen para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 36. *Horas extraordinarias en domingos o festivos.*—En el caso de que con la debida autorización de la Delegación de Trabajo e intervención del Comité de Empresa tuviera que trabajarse el día de descanso semanal o el domingo, el salario de dicho día se percibirá con un recargo del 175 por 100 sobre el salario base del Convenio.

CAPITULO VIII

Descanso semanal, fiestas y permisos

Art. 37. *Descanso semanal.*—Los trabajadores de «Ataio Ingenieros, S. A.», de acuerdo con la legislación vigente, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días y medio ininterrumpido.

Art. 38. *Fiestas laborales.*—Los trabajadores disfrutarán de todas las fiestas que así disponga el Calendario Laboral aprobado por el Ministerio de Trabajo.

Art. 39. *Permiso.*—La Empresa concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- A) Dieciséis días naturales, en caso de matrimonio.
- B) Dos días laborales, en el caso de nacimiento de hijos o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador, por este motivo, necesite hacer algún desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- C) Un día por traslado de domicilio habitual.
- D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal; todo ello de conformidad con lo que disponga en su día el Estatuto de los Trabajadores.
- E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Art. 40. *Lactancia.*—Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, la mujer, por su voluntad, podrá renunciar a este derecho a cambio de una reducción de la jornada normal por la misma finalidad.

Art. 41. *Licencias sin sueldo.*—El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencias sin sueldo, por un período de quince días, siempre que, a juicio de la Dirección, medien causas justificadas.

CAPITULO IX

Vacaciones anuales

Art. 42. *Duración de las vacaciones.*—El período de las vacaciones anuales retribuidas nunca podrán ser sustituibles por remuneración económica.

Para todo el personal laboral sujeto a este Convenio, las vacaciones anuales serán veintitrés días laborables, durante el período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de diciembre, y que deberán fijarse en el primer trimestre de cada año.

Si por causas de fuerza mayor o de productividad el personal, o parte del mismo, no pudiera disfrutar las vacaciones en el período señalado, podrá disfrutarlas en cualquier otro período del año.

Art. 43. *Período vacacional.*—La Dirección de la Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional.

Art. 44. *Calendario de vacaciones.*—Durante el mes de febrero los trabajadores acordarán con la Dirección de la Empresa la fecha de disfrute de sus vacaciones.

El 50 por 100 de las vacaciones deberán ser disfrutadas necesariamente en los meses de julio y agosto, y el trabajador podrá disfrutar el resto de sus vacaciones libremente a través del ejercicio, siempre y cuando dentro de los Departamentos y Secciones su trabajo quede cubierto.

CAPITULO X

Obras sociales

Art. 45. *Principios generales.*—Se acuerda plantear el conjunto de obras sociales de «Ataio Ingenieros, S. A.», bajo los artículos que a continuación se insertan, que regularán las funciones sociales siguientes.

Art. 46. *Fondo Social.*—Se encuadran en este artículo obras sociales tales como:

- Ayuda a estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos disminuidos física o mentalmente.
- Préstamos sociales.
- Campañas Navideñas y otros.

Art. 47. *Régimen económico del Fondo.*—El Fondo Social se nutrirá de las aportaciones siguientes:

- A) Aportación anual de la Empresa, de 900.000 pesetas año.
- B) Cantidades abonadas por los trabajadores: 100 pesetas mes ó 1.000 pesetas año a cargo del trabajador.

Art. 48. *Junta de Acción Social.*—Las previsiones, administración y distribución de estos fondos se llevarán a cabo por una Junta de Acción Social.

Art. 49. *Otras acciones sociales.*—Acciones recreativas. Con el fin de fomentar la integración de los trabajadores en la Empresa y desarrollar su espíritu comunitario, «Ataio» destinará anualmente la cantidad de 385.000 pesetas/año en acciones de tipo recreativo y deportivo.

CAPITULO XI

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 50. *Cumplimiento de normas.*—La Empresa establecerá los planes que sean necesarios en orden al mejor cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que impone la legislación vigente.

Art. 51. *Comité de Seguridad.*—Los trabajadores a que afecta el presente Convenio constituirán un Comité de Seguridad e Higiene a nivel nacional, al cual se elevará por parte de los trabajadores todas las anomalías y quejas que pudieran darse al respecto.

Art. 52. *Convenio de Cooperación.*—«Ataio Ingenieros, S. A.», realizará las gestiones para firmar el oportuno Convenio de Cooperación con el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que tendrá como finalidad promover la sensibilización por los temas de prevención en todo el personal de la Compañía, procurar una adecuada formación y, en general, establecer una estrecha colaboración en todas las actuaciones, potenciando la capacidad técnica y ejecutiva de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene.

Art. 53. *Reconocimiento médico.*—El Servicio Médico de «Ataio Ingenieros, S. A.», realizará todas aquellas funciones y reconocimientos establecidos por la Reglamentación de los Servicios Médicos de Empresa.

Art. 54. *Información Laboral.*—El Servicio Médico se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 55. *Ropa de trabajo.*—Se proveerá a los trabajadores que lo requieran de ropa de trabajo adecuada, en los términos de regulación siguientes:

- a) Personal obrero: Un mono año - una bata año.
- b) Especialista: Un mono año - una bata año.

Art. 56. *Equipo de seguridad.*—La Empresa viene obligada a facilitar a los trabajadores los medios y equipos de seguridad necesarios, siendo su uso obligatorio por parte de los trabajadores afectados.

Art. 57. *Trabajadores disminuidos.*—Declarada la disminución de capacidad por parte de los organismos competentes, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, y en el caso de que haya sido el trabajador cambiado de puesto de trabajo, se respetará la retribución que viniese percibiendo, rigiéndose en lo sucesivo por las condiciones de su nuevo puesto de trabajo.

CAPITULO XII

Premios, faltas y sanciones

Art. 58. *Reglamento de Premios.*—«Atajo Ingenieros, S. A.», a fin de premiar a su personal con criterios uniformes y ponderados cuando superen el cumplimiento de sus obligaciones, confeccionará, en colaboración con el Comité de Empresa, el correspondiente Reglamento que permita determinar en todos y cada uno de los casos las acciones y conductas acreedoras de recompensa y las cuantías de las mismas.

Art. 59. *Faltas leves.*—Se consideran como tales:

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

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

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo o limpieza personal.

6.º No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 60. *Faltas graves.*—Se consideran como tales:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tenga que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

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

4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.º de esta Ordenanza, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

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

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

9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

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

Art. 61. *Faltas muy graves.*—Se tienen como tales:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte faltas, en un año.

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

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

4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda

manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

7.º La embriaguez durante el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

10.º Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que implique competencia hacia la misma.

11.º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14.º La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

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

16.º Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 94.

17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se comentan dentro de un trimestre y hayan sido sancionados.

Art. 62. *Despidos.*—Se sancionarán siempre con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores, cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 63. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal.
— Amonestación escrita.

b) Por faltas graves:

— Traslado de puesto de trabajo dentro de la misma fábrica.
— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
— Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
— Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización.
— Despido.

La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa proveer otras en su Reglamento de Régimen Interior siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Art. 64. *Detención del trabajador.*—No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador por cualquier motivo, si posteriormente resulta absuelto el trabajador.

Art. 65. *Comunicación al Comité de Empresa.*—La Empresa se compromete a dar conocimiento de las sanciones graves y muy graves impuestas a los trabajadores al Comité de Empresa.

CAPITULO XIII

Retribuciones

Art. 66. *Percepción de haberes.*—Los trabajadores percibirán sus haberes por sueldos mensuales, y se harán efectivos mediante transferencia bancaria, entregándose asimismo al trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

La transferencia se llevará a cabo por la Jefatura de Personal del 27 al 30 de cada mes.

Art. 67. *Conceptos retributivos.*—Los trabajadores, dentro del ámbito personal de este Convenio, percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

a) Retribuciones fijas

1.º Sueldo base mensual.
2.º Plus de Convenio.
3.º Pagas extraordinarias.

b) Otras percepciones económicas

1.º Premio antigüedad.
2.º Protección a la familia.
3.º Gratificación por comidas.
4.º Gratificación por idiomas, taquigrafía, estenotipia.

- 5.º Gratificación por trabajos nocturnos.
- 6.º Dietas de viaje.
- 7.º Plus de toxicidad y peligrosidad.
- 8.º Comidas.
- 9.º Incentivos.

Art. 68. *Salario base.*—El salario base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la tabla económica anexa al presente Convenio.

Art. 69. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de diciembre, con motivo de la Natividad del Señor, y otra en el mes de julio, que se abonará con los haberes de dicho mes.

Quedan suspendidas las pagas de fomento a la cultura y de beneficios, cuyos importes engrosarán debidamente prorrateados los salarios bases de las 14 mensualidades restantes.

Las gratificaciones consistirán en una mensualidad del salario base Convenio.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesen durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, sólo la fracción de quince días se computará como unidad mensual completa.

Art. 70. *Antigüedad.*—El personal de plantilla percibirá en concepto de premio de antigüedad un 4,80 por 100 del sueldo base de su Categoría por cada cuatro años de servicio. Todos estos incrementos se calcularán sobre el sueldo base.

Respecto a los derechos adquiridos se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL

Primera.—La Empresa pacta con la representación social negociadora del Convenio, que los puestos de Dirección, Subdirección, Jefaturas de División, Jefes de Delegación, Jefe de Personal y similares tienen el carácter de puestos de confianza, y por consiguiente, respetando su categoría escalafonada, pueden ser removidos de sus cargos, bien por supresión del puesto, modificado del mismo, o por sustitución, si lo cree conveniente la Dirección.

Segunda.—Se entienden por puestos de especial cualificación, en la estructura actual de la Empresa, los siguientes, sin que su enumeración tenga carácter exhaustivo.

- Auditor Interno.
- Adjunto a Dirección.
- Jefe del Departamento Jurídico.
- Jefe de Delegaciones.
- Coordinadora de Delegaciones.
- Jefe Administrativo de División.
- Jefe Administrativo de Delegación.
- Jefe de Mantenimiento, instalaciones, contratos de mantenimiento y reparaciones fuera de garantía.
- Jefe de Instalaciones.
- Jefe de Mantenimiento en garantía y fuera de garantía.
- Jefe del Grupo de Proceso de Pedidos.
- Jefe del Grupo de Proceso de Ofertas, compras, control de inventarios y de materiales para fabricación y costos de fabricación.
- Jefe del Grupo de Investigación y desarrollo y de fabricación.
- Jefe de Investigación y desarrollo.
- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Comercio Exterior.
- Jefe de Importaciones.
- Jefe de Exportaciones.
- Jefe de Mecanización.
- Jefe de Contabilidad.
- Controller.
- Jefe de Almacenes.
- Jefes de Almacén.
- Jefes de Publicidad.
- Encargado de previsión de tesorería y financiera.
- Miembros del Comité de Dirección.
- Jefe de Servicios Generales.

A estos puestos se les asignará un plus funcional transitorio que dejará de percibir el trabajador cuando, por disposición de la Empresa, el trabajador sea destinado a otro puesto, respetando siempre los derechos de su categoría.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Sin perjuicio de la fecha en que el presente Convenio sea comunicado y registrado por la autoridad laboral, las partes acuerdan que los pactos económicos tendrán aplicación desde el 1 de marzo de 1980.

Segunda.—El ámbito territorial, personal y funcional del presente Convenio será de aplicación al personal que posea la nacionalidad española, hispanoamericana o filipina.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Ambas partes, en el plazo de tres meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, establecerán la definición de funciones concretas de las categorías

que se establecen en el capítulo correspondiente de la clasificación profesional.

Segunda.—Ambas partes acuerdan dar como válida y de plena vigencia a la tabla salarial, que recoge el anexo I.

ANEXO I

Tabla salarial

	Sueldo base	Plus Convenio
Grupo I		
Técnicos Grados Superior y asimilados:		
Ingenieros y asimilados	57.005	5.500
Grupo II		
Técnicos Grado Medio:		
Jefe de Personal	57.005	5.500
Auditor Interno	57.005	5.500
Ayudantes Técnicos	47.268	5.500
Viajantes	36.491	5.500
Grupo III		
Cuerpo Superior Administrativo:		
Jefe de Administración, Grado 1.º	51.142	5.500
Jefe de Administración, Grado 2.º	47.268	5.500
Jefe de Administración, Grado 3.º	41.514	5.500
Oficial primero Administrativo y Cajero	37.596	5.500
Oficial segundo Administrativo	34.376	5.500
Auxiliar Administrativo de primera	32.176	5.500
Auxiliar Administrativo de segunda	30.862	5.500
Auxiliar Administrativo de tercera	29.548	5.500
Grupo IV		
Especialistas:		
Jefe de Sección	41.514	5.500
Jefe de Grupo	41.514	5.500
Jefe de Taller	41.514	5.500
Oficial primero Especialista	32.176	5.500
Oficial segundo Especialista	30.862	5.500
Oficial tercero Especialista	29.548	5.500
Dibujante y Projectista	47.268	5.500
Delineante	41.923	5.500
Delineante segundo	34.376	5.500
Grupo V		
Servicios Auxiliares:		
Jefe de Almacén	41.514	5.500
Oficial primero almacenero	34.376	5.500
Oficial segundo almacenero	32.176	5.500
Auxiliar almacenero	29.548	5.500
Conserje	29.548	5.500
Vigilante	29.548	5.500
Telefonista y Telexista	29.548	5.500
Personal de limpieza	29.548	5.500
Grupo VI		
Informática:		
Analista de sistemas	57.005	5.500
Analista de aplicaciones	47.268	5.500
Programador de sistemas	47.268	5.500
Programador de aplicaciones	41.514	5.500
Perforista	29.548	5.500

Dándose por terminadas las negociaciones del primer Convenio Colectivo de la Empresa «Ataio Ingenieros, S. A.», llegando a un acuerdo por la parte empresarial y la Comisión Negociadora representativa de los trabajadores, se aprueba por ambas partes dicho Convenio.

Firmando el presente escrito en Madrid a 1 de marzo de 1980.

9307

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrial Electrónica Aznárez, S. A.» (IEASA), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrial Electrónica Aznárez, S. A.» (IEASA), y sus trabajadores, y