

Esta Dirección General, de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1958, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 13 de noviembre de 1981.—El Director general, Antonio Vallejo Acevedo.

Sr. Delegado provincial de este Departamento en Barcelona.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

28210 RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefel, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefel, S. A.», remitido a esta Dirección General de Trabajo el día 27 de octubre del año en curso, y suscrito por la representación de la citada Empresa y de los trabajadores, el 25 de febrero de 1981, aplicable al personal fijo de plantilla adscrito a los servicios centrales de Arrigorriaga (Vizcaya), y a los Centros de trabajo de Madrid, Cádiz y El Ferrol (La Coruña), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a VV. SS.

Madrid, 10 de noviembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Representantes legal de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefel, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MONTERO KAEFER, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º **Objeto.**—El presente Convenio Colectivo y, dadas las características de la Empresa que, por tratarse de Compañía de Montaje de Aislamientos, cuenta con trabajadores itinerantes en todo el territorio español, tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo de sus productores, a través de una normativa específica y adecuada a sus relaciones laborales, fomentando el sentido de unidad de producción.

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 2.º **Ambito personal.**—El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores fijos de plantilla que estén adscritos a los servicios centrales de esta Empresa en Arrigorriaga (Vizcaya) y a los Centros de trabajo de Madrid, Cádiz y El Ferrol (La Coruña).

Art. 3.º **Ambito territorial.**—El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal de los incluidos en el campo de aplicación señalado en el artículo anterior, que preste servicios para la Empresa firmante, en cualquier lugar del territorio español.

Art. 4.º **Ambito temporal.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor una vez firmado y registrado.

Art. 5.º **Entrada en vigor.**—No obstante lo establecido en el artículo anterior, las condiciones económicas se aplicarán, con carácter retroactivo, el primero de enero de 1981.

Art. 6.º **Vigencia.**—La vigencia del presente Convenio Colectivo se establece hasta el 31 de diciembre de 1981, siendo prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente, su vigencia, por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en forma fehaciente.

En el caso de denuncia del presente Convenio las negociaciones se iniciarán, obligatoriamente, por ambas partes, con la mejor buena fe, a la expiración de la vigencia de este Convenio.

Art. 7.º **Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa, haciendo uso de sus facultades no homologara alguno de sus pactos, el presente Convenio quedaría sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 8.º **Garantía «Ad personam».**—En el supuesto de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, tuviese reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen más favorables a lo que le correspondiese por aplicación del mismo, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones más favorables que viniese disfrutando, con independencia de las económicas, que serán absorbidas y compensadas en cómputo anual.

Art. 9.º **Absorción y compensación.**—Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores, las condiciones acordadas en el presente Convenio, que las que hasta el momento venían disfrutando, será éste totalmente aplicable en las materias que en el mismo se regulan, revocando y sustituyendo a cuantas normas se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera disposición anterior legal o convencional, que se oponga a lo establecido en este Convenio.

No obstante y, en lo no previsto en este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, y supletoriamente lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, y sus posibles futuras modificaciones.

Las mejoras, económicas o no, de cualquier índole, que pudieran establecerse por las disposiciones legales o convencionales, serán absorbidas y compensadas por lo establecido en conjunto y en cómputo anual, en este Convenio.

La Comisión Paritaria, constituida para la vigilancia y seguimiento de este Convenio, será competente para conocer e interpretar cuantas cuestiones surgieran por la aplicación de este artículo.

Art. 10. **Contraprestación.**—En contraprestación a las mejoras introducidas en este Convenio, los trabajadores se comprometen a garantizar los rendimientos mínimos de productividad y la producción, según se establecerá en las unidades de rendimientos de las tablas que se pacten durante la vigencia del presente Convenio y que se anexionarán al mismo.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 11.

A. Por su permanencia en la Empresa.—El personal que presta sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa «Montero Kaefel, S. A.», se clasificará según el carácter de su permanencia en la misma en:

1. Fijos de plantilla.—Es el que presta sus servicios en la Empresa permanentemente y por tiempo indefinido una vez superado el periodo de prueba establecido en el presente Convenio.

2. Para obra o servicio determinado.—Es el trabajador contratado expresamente y con carácter exclusivo para una obra o servicio determinado o aspectos parciales y concretos de los mismos y, cuya permanencia en la Empresa queda limitada inexorablemente, a la de la duración de la obra o servicio, o a la de los aspectos parciales y concretos de los mismos.

3. Por tiempo cierto y determinado.—Es el trabajador que presta sus servicios por un tiempo cierto y determinado, expresa y exclusivamente, aún tratándose de trabajos y actividades normales habituales y específicas, de carácter continuo y permanente en la Empresa, bien sea por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o cualesquiera razones que así lo exigieran, y cuya permanencia en la Empresa quedará limitada a un máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. Estos trabajadores serán solicitados a las Oficinas de Empleo. Si son contratados exclusivamente por el mínimo de tiempo que la ley establece en cada momento, éstos no serán perceptores del Subsidio de Desempleo.

Estos trabajadores podrán prorrogar su permanencia en la Empresa, de conformidad con lo que se establezca legalmente, antes del vencimiento del plazo para el que fueron contratados y sin que, en ningún caso, cambie la naturaleza de su contratación temporal.

4. Interinos.—Es el trabajador que sustituye transitoriamente a uno fijo de plantilla gozando éste de derecho o reserva de puesto de trabajo y por el tiempo que dure la ausencia del sustituido o la causa de sustitución, sin prórroga alguna.

5. A tiempo parcial.—Es el trabajador que presta sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de las consideradas como habituales en la actividad de que se trate, en el mismo periodo de tiempo.

El personal comprendido en este apartado, no podrá ser en ningún caso, superior del 6 por 100 del total de la plantilla, ni tampoco sobrepasará el 12 por 100 de cada categoría.

6. Fomento de empleo.—Es el trabajador que presta sus servicios en la Empresa por tiempo cierto y determinado, sin que exceda de tres años, cualesquiera que sea la naturaleza del trabajo a realizar, como consecuencia de la aplicación de las normas legales que el Gobierno establezca para fomentar el empleo.

7. En práctica.—Es el trabajador que estando en posesión de título académico, profesional o laboral reconocido, comienza a prestar servicios con contrato de trabajo en prácticas dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha de obtención de la titulación adecuada, por un periodo de tiempo, que no podrá ser superior a doce meses en total.

8. Formación laboral.—Es el trabajador, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, contratado con reducción de jornada, reducción de remuneración y bonificación en las cotizaciones de la Seguridad Social, con autorización expresa de su representante legal, a no ser que dicho trabajador viva de forma independiente con el consentimiento de sus padres o institución que lo tenga a su cargo, en cuyo caso, tiene capacidad para contratar por sí mismo.

9. Cualquier otra forma de contratación que el Gobierno pudiera establecer.

B. Por su función.

Técnicos	Titulados	Superiores	{ Director. Subdirector. Técnico Jefe.
		Medios	{ Perito.
Técnicos de Organización	No titulados	Contramaestre. Encargado. Capataz. Delineante Proyectista. Delineante. Calcedor.	
		Jefe de 1. ^a Técnico de Organización de 1. ^a Técnico de Organización de 2. ^a Auxiliar de Organización.	
Empleados		Jefe Administrativo de 1. ^a Jefe Administrativo de 2. ^a Oficial Administrativo de 1. ^a Oficial Administrativo de 2. ^a Auxiliar Administrativo. Aspirante. Oficial Administrativo de 3. ^a	
		Almacenero. Conserje. Guarda Jurado. Ordenanza. Botones.	
Operarios		Jefe de Equipo. Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 3. ^a o Ayudante. Peón Especialista. Peón. Pinche de 17 a 18 años. Pinche de 14 a 16 años.	

Estas categorías profesionales son meramente enunciativas, sin que, en ningún momento, tengan que ser cubiertas en su totalidad por la Empresa, si en su organización no existieran las funciones correspondientes, o si sus necesidades no lo aconsejaban.

Si por organización interna la Empresa tuviera necesidad de incluir cualquier categoría no descrita anteriormente, la Comisión Paritaria, determinará la denominación y la adecuará a las distintas clasificaciones, de acuerdo con las circunstancias que concurren en cada uno de los supuestos.

CAPITULO IV

Art. 12. *Contratos-regulación.*—Todos los contratos que suscriba la Empresa con sus trabajadores, se formalizarán por escrito, entregándose un ejemplar al interesado, llevándose a cabo la firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, en las obras en que éstos se encuentren presentes.

Art. 13. *Requisitos legales de los contratos.*—Los contratos de trabajo contendrán, al menos, las siguientes cláusulas:

1. Reconocimiento de la capacidad.
2. Consentimiento.
3. Objeto del contrato, con la determinación de la clase de trabajo a realizar, si fuera cualificado.
4. Duración del contrato, indicando efecto y terminación.
5. Cuantía del salario y forma de pago.
6. Jornada de trabajo, horario y descanso.
7. Obligaciones en materia de Seguridad Social.
8. Fijación del periodo de prueba.
9. Preaviso.
10. Prórroga, en su caso, y denuncia de la misma.
11. Compromiso expreso de observancia de las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales sobre el trabajo, por ambas partes.

Art. 14. *Contratos de trabajo especiales.*—Serán contratos de trabajo especiales, los siguientes:

- A) Por obra o servicio determinado.
- B) Por tiempo cierto o determinado.

- C) Por interinidad.
- D) Por tiempo parcial.
- E) Por fomento del empleo.
- F) Por práctica.
- G) Por formación laboral.

Art. 15. *Requisitos específicos de estos contratos.*—Con independencia de los requisitos generales establecidos en el artículo 13, deberán constar en estos contratos, los siguientes:

A) En los contratos para obra o servicio determinado, la obra o servicio de que se trate o los aspectos parciales y concretos de los mismos.

B) En los contratos a tiempo cierto y determinado, la duración del periodo de prestación de servicios, con indicación expresa de su comienzo y terminación.

C) En los contratos de interinidad, la expresión del nombre del sustituido y la causa que fundamenta esta situación, considerando vigentes tales contratos en tanto en cuanto no desaparezca la personalidad del sustituido o la causa que motivó el mismo.

D) En los contratos a tiempo parcial, el número de días al año, al mes o a la semana, o las horas por las que se va a contratar al trabajador.

E) En los contratos de fomento de empleo, el tiempo cierto y determinado que como consecuencia de aplicación de normas legales, el Gobierno establezca para fomentar el mismo.

F) En los contratos en prácticas, la titulación académica, profesional o laboral reconocida al trabajador, fecha del reconocimiento de la misma y trabajo a desempeñar, que deberá ser concordante con la titulación.

G) En los de formación laboral, la edad del trabajador y jornada de trabajo a desarrollar.

Art. 16. *Nulidad del contrato.*—La falsedad en los datos que aporte el trabajador, o la ocultación de alguno de ellos, esenciales para la celebración del contrato de trabajo, así como la omisión deliberada de los mismos, dará lugar a la nulidad radical del contrato de trabajo. Todo ello demostrado fehacientemente.

En los casos de nulidad del contrato, el trabajador únicamente tendrá derecho a la remuneración consiguiente por el trabajo que ya hubiese prestado.

Si lo anterior fuese imputable a la Empresa, el contrato subsistirá con plena validez.

Ingresos

Art. 17.—Siempre que por necesidades de la Empresa, fuere preciso cubrir de forma definitiva un puesto o puestos de trabajo, se tratará de cubrir por ascensos. En el supuesto de no ser posible, el personal de nuevo ingreso será obligatoriamente solicitado de las Oficinas de Empleo correspondientes.

Se exceptúan de esta obligación, los supuestos siguientes:

- A) Inexistencia de Oficinas de Empleo en la localidad que se vaya a contratar.
- B) Incumplimiento por las Oficinas de Empleo de un plazo de siete días para facilitar los trabajadores.
- C) Cuando el trabajador o trabajadores enviados por la Oficina de Empleo no reúnan las condiciones exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

Art. 18.—De no poderse cubrir el puesto de trabajo de la forma establecida en el artículo anterior, se cubrirán por libre designación, reuniendo los trabajadores las condiciones de los puestos a desempeñar.

En relación a lo establecido en el párrafo anterior, tendrán derecho preferente:

- A) Los huérfanos e hijos de trabajadores de la Empresa que estén en situación de jubilados, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- B) El personal que hubiere prestado servicios a satisfacción, como interino para obra o servicios determinados, a tiempo cierto, y determinado, a tiempo parcial, por fomento de empleo, en prácticas y por formación laboral.
- C) El personal que se encuentre en situación de paro laboral, aunque no estuviera inscrito en la Oficina de Empleo.

Dado que, con este derecho preferente, se trata de establecer una medida de tipo social, si el trabajador que ingresa a la Empresa, a través de este beneficio, falseara esta situación, el contrato de trabajo será nulo de pleno derecho, según lo establecido en el artículo 16.

La Empresa podrá establecer las pruebas que estime adecuadas en cada caso, tanto profesionales como de cualquier otra índole, así como las condiciones personales, profesionales y generales exigibles para el ingreso.

El personal, una vez superados los requisitos de ingreso, quedará sujeto al periodo de prueba que se establece en el presente Convenio.

El personal de alta Dirección o alta confianza, así como los titulados superiores, serán designados libremente por la Empresa para ocupar el puesto que se determine, con plena independencia de criterio, pudiendo cubrirse estos puestos, sin necesidad de anuncio alguno de los mismos.

Al ingresar, el trabajador en la Empresa, ésta efectuará su clasificación, con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Periodo de prueba

Art. 19. Se establece un periodo de prueba, que constará por escrito, no pudiendo exceder, en ningún caso de:

- Titulados: Seis meses.
- Contramaestre, Encargado, Capataz, Delineante P., Delineante, Jefe de Organización de primera, Técnico de Organización de primera, Jefe Administrativo de primera y segunda y Oficial Administrativo de primera: Tres meses.
- Resto de las categorías: Quince días.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrá resolver y extinguir su relación laboral, sin necesidad de previ aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba y subsistente la relación laboral, los trabajadores que estuvieran contratados para cubrir definitivamente un puesto de trabajo, según el artículo 17 de este Convenio, pasarán a tener la condición de fijos de plantilla, computándose a efectos de antigüedad, el periodo de prueba.

Los trabajadores contratados para trabajo en práctica o formación laboral, que se incorporen a la Empresa, sin solución de continuidad, el tiempo en prácticas o formación, será deducido del periodo de prueba y computado a efectos de antigüedad.

El resto de los trabajadores, que superado el periodo de prueba, mantengan la relación laboral con la Empresa, se registrarán a efectos de permanencia en la misma, según lo especificado en sus contratos.

Ascensos

Art. 20. Es el cambio de una categoría inferior a otra superior, los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

A) Los puestos de trabajo, que por sus exigencias de formación o responsabilidad, impliquen funciones de mando o confianza, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

B) Los demás puestos de trabajo se cubrirán entre los trabajadores de la categoría inferior a la de la vacante, aunque fueran de distinto grupo profesional, a propuesta del superior competente, mediante una valoración de méritos efectuados por la Empresa, y en base a un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo, teniendo en cuenta:

1. Antigüedad en la Empresa.
2. Experiencia profesional.
3. Titulación adecuada.
4. Cursos de formación adecuada.
5. Expediente laboral.
6. Categoría profesional.
7. Calificación en pruebas de exámenes y aptitudes.

Estas reglas se harán comunes para todos los trabajadores de uno y otro sexo, con las limitaciones establecidas por la legislación vigente, del trabajo de mujeres y menores.

Colaboración

Art. 21. En tanto no afecte a la dignidad humana, ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar, no sólo las tareas propias de su especialidad o especialidades conexas, si no aquellas otras que con carácter complementario o auxiliar y a fin de mantenerle en continua utilización, durante la jornada de trabajo, puedan ser encomendadas, en estos casos, la responsabilidad recaerá sobre el mando que le encomiende tales trabajos.

Art. 22. *Personal de capacidad física disminuida.*—La Empresa, previo informe del Médico de Empresa, sobre la capacidad física de los productores, estará obligada a fijarles, siempre que sea posible un puesto de trabajo idóneo a la capacidad física de los mismos, con el previo informe del Comité de Empresa.

Art. 23. *Desperdicio de material.*—Los desperdicios de material, producido en la ejecución normal de las obras, serán controlados por la Empresa, comunicando a fin de año al Comité el empleo que se dará al dinero conseguido de la venta de los mencionados desperdicios.

CAPITULO V

Art. 24. *Suspensión del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

1. Sin derecho a reserva de puesto.
- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las consignadas válidamente en el contrato.

En ambos supuestos, el trabajador deberá solicitar su reingreso con treinta días naturales de antelación, al término del periodo de tiempo por el que se concertó la suspensión. Si la suspensión pactada fuese inferior a un mes, el trabajador notificará su vuelta al trabajo al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la finalización de la suspensión, fehacientemente, en ambos casos.

En estos supuestos, el trabajador sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o somilar categoría a la suya.

El tiempo de suspensión no se computará a efectos de antigüedad.

2. Con derecho a reserva de plaza.

a) Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.

En estos casos, cesará el derecho a reserva, si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, de conformidad con lo dispuesto legalmente en materia de Seguridad Social.

El trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo el día siguiente al de la fecha del alta médica.

b) Maternidad de la mujer trabajadora.

En caso de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada. La trabajadora se reintegrará a su puesto de trabajo en día siguiente al de la fecha del alta médica.

c) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio, voluntario, o Servicio Social sustitutivo.

El trabajador deberá solicitar el reingreso por escrito, reincorporándose al trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días naturales, contados a partir del día siguiente al de la cesación del servicio.

d) Ejercicio de cargo público representativo.

El trabajador que ejerza un cargo público representativo, como consecuencia de haber sido designado o elegido para el mismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, quedando en suspenso su contrato, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) Privación de libertad del trabajador.

Durante el tiempo que dure la misma, siempre y cuando no hubiere sentencia condenatoria, reintegrándose a su puesto de trabajo, en el plazo de una semana, contada a partir del día siguiente al de su puesta en libertad, siempre que la privación sea superior a tres meses, y si fuere inferior, en el de cuarenta y ocho horas.

f) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

El trabajador que, como consecuencia de la comisión de una falta leve, grave o muy grave, sea sancionado con una suspensión de empleo y sueldo, se reintegrará a su trabajo el día siguiente al de la finalización de la misma.

g) Fuerza mayor temporal y causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.

La suspensión durará el tiempo fijado en la resolución que dicte la autoridad laboral competente, debiendo los trabajadores afectados reintegrarse a su puesto, el primer día laboral siguiente al de la fecha de finalización de la suspensión.

h) Excedencia forzosa.

Se producirá esta suspensión del contrato de trabajo, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, debiendo el trabajador solicitar su reingreso, dentro del mes siguiente, contado a partir del día en que se produzca el cese en el cargo público.

i) Por el ejercicio del derecho de huelga.

Durante el tiempo que dure una huelga legalmente convocada, con los requisitos establecidos por la legislación vigente en el momento de su convocatoria.

j) Por cierre legal de la Empresa.

Durante el tiempo que dure el cierre patronal, efectuado de conformidad con la legislación vigente, en el momento de la comunicación del cierre, por parte de la Empresa, a la autoridad laboral, hasta la reintegración de todos los trabajadores, a sus respectivos puestos de trabajo, con las condiciones que se establezcan en la normativa que la regule.

Art. 25. *Efectos de la suspensión.*—Durante la suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, ambas partes quedan exoneradas de las contraprestaciones, recíprocas de trabajo y salario.

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, con derecho a reserva del puesto, el tiempo que dure la suspensión, será computado a efectos de antigüedad.

En los casos de suspensión por invalidez provisional, servicio militar obligatorio, voluntario o servicio social sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, suspensión de empleo y sueldo, fuerza mayor temporal, causas económicas y tecnológicas, y excedencia forzosa, el trabajador será dado de baja por la Empresa en la Seguridad Social.

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y maternidad, los trabajadores permanecerán en situación de alta con obligación de cotizar.

En los casos de ejercicio del derecho de huelga legal, y cierre patronal, el trabajador permanecerá en situación de alta especial, sin obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Art. 26. *Ceses y extinciones del contrato.*—La extinción del contrato de trabajo, produce la cesación definitiva de las obligaciones entre ambas partes.

El contrato de trabajo se extinguirá por:

A) Mutuo acuerdo entre las partes.—La Empresa y el trabajador, de común acuerdo, podrá extinguir su relación laboral, produciéndose el saldo de cuentas entre ambos, que se plasmará en el recibo finiquito correspondiente, que tendrá valor liberatorio.

B) Causas consignadas válidamente en los contratos.—El contrato de trabajo que une al trabajador con la Empresa, podrá contener las causas de extinción del mismo, siempre que no constituyan abuso de derecho manifiesto, en cuyo caso dejará de surtir efectos la causa o causas consignadas en él.

C) Por realización de la obra o servicio objeto del contrato.—Los contratos de trabajo para obra o servicios determinados, o aspectos parciales y concretos de los mismos, se extinguirán, inexcusablemente, el día que finalice la obra, servicios o aspectos parciales mencionados, para los que expresamente el trabajador fue contratado. No obstante, en este tipo de contratos, a medida que el volumen de los trabajos a realizar vaya decreciendo y, consecuentemente, se requiera menos personal para su finalización, se irán rescindiendo los mismos por orden inverso a la fecha en que fueron otorgados, estableciéndose tantos órdenes como categorías profesionales existan en esta modalidad de contrato en la obra o servicio de que se trate.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, se denunciará por escrito la terminación del contrato, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, obligará a que la Empresa abone al trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso. La omisión del preaviso supone la contratación por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

D) Por expiración del tiempo convenido.—Los contratos celebrados por un tiempo cierto y determinado, se extinguirán el día de su vencimiento.

Si la duración del contrato es superior a un año, la finalización del mismo se denunciará por escrito con una antelación mínima de quince días, mediante la oportuna notificación. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, obligará a que la Empresa abone al trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso. La omisión del preaviso supone la contratación por tiempo indefinido.

Salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

E) Interinidad.—Se extinguirá el contrato de trabajo el día que la persona sustituida se reincorpore a su puesto de trabajo o cese la causa que dio origen a la interinidad.

F) A tiempo parcial.—Se produce la extinción del contrato, transcurrido el número de días al año, al mes o a la semana, respectivamente, por los que el trabajador haya sido contratado expresamente.

G) Fomento del empleo.—Los contratos de duración temporal, para fomento del empleo, se extinguirán el día de su vencimiento, sin que en ningún caso el período de contratación pueda exceder de tres años.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, se advertirá al trabajador, con una antelación mínima de quince días, la expiración legal del contrato.

H) Trabajo en práctica.—Se extinguirá el contrato en prácticas a la finalización del período para el que fue contratado.

Si el trabajador, finalizado su contrato en prácticas, se incorporara sin solución de continuidad a la Empresa, el tiempo de dichas prácticas se deducirá del período de prueba computándose a efectos de antigüedad.

I) Formación laboral.—Se extinguirá el contrato para la formación laboral, por el cumplimiento de la edad de dieciocho años del contratado.

Si cumplidos los dieciocho años el trabajador se incorporara a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de formación laboral se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

J) Dimisión del trabajador.—El trabajador podrá solicitar su baja definitiva en la Empresa, notificándola por escrito, con quince días de antelación a la fecha fijada para la extinción del contrato.

La notificación escrita supone la aceptación expresa, por parte de la Empresa, de la baja solicitada.

K) Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la realización del trabajo.—Cualquier acontecimiento que no haya podido preverse o que previsto sea imposible evitar, dará lugar a la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, constatada siempre por la autoridad laboral competente y con efectos de la fecha de producirse el evento, que dio lugar a la fuerza mayor.

L) Cesación definitiva de la industria.—Se extinguen los contratos de trabajo por cesación definitiva de la industria objeto de este Convenio, por causas tecnológicas y económicas debidamente apreciada y aprobada por la autoridad laboral competente.

Se cumplirá por la representación empresarial y por representantes de los trabajadores, con las formalidades y plazos establecidos a este respecto.

M) Por voluntad del trabajador.—Cuando la Empresa modifique sustancialmente las condiciones de trabajo que originen perjuicio evidente en la formación profesional o atenten

a la dignidad del trabajador, no se le abonen los salarios pactados o se le satisfagan con retrasos continuados, así como cualquier otro tipo de incumplimiento grave por parte de la Empresa, de sus obligaciones contractuales, salvo los supuestos de fuerza mayor, dará derecho al trabajador a solicitar la resolución de su contrato de trabajo, ante la jurisdicción laboral competente.

N) Por extinción de la personalidad jurídica.—Los contratos de trabajo se extinguen por terminación de la personalidad jurídica empresarial, objeto de este Convenio, de conformidad con las normas dictadas al respecto, por la Ley de Sociedades Anónimas y demás disposiciones legales aplicables, siguiéndose los trámites del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

O) Despido disciplinario.—Es causa de extinción de la relación laboral la comisión, por parte del trabajador, de cualesquiera de las faltas calificadas como muy graves, en el presente Convenio.

P) Causas objetivas.—Se extingue la relación laboral por las causas objetivas contenidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Q) Delitos dolosos.—La comisión de hechos constitutivos de delitos dolosos declarados por sentencia judicial firme.

Otros supuestos.—Se extingue el contrato de trabajo por muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta, invalidez permanente total. La efectividad de la extinción, salvo supuesto de la muerte, será el de la declaración legal de cualquiera de estas situaciones, fehacientemente probadas.

Igualmente se extinguirá el contrato de trabajo por jubilación del trabajador, al cumplir sesenta y cinco años de edad, o si ésta fuese rebajada por disposición gubernamental, la que en la misma se establezca, siempre que fuese inferior a ésta.

De no reunir el período de carencia exigible, podrán continuar prestando servicios hasta completar, en cuyo momento se extinguirá automáticamente el contrato.

La jubilación voluntaria anticipada, podrá ser solicitada por los trabajadores que lo deseen, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social y de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

CAPITULO VI

Licencias, excedencias y otros premios

Art. 27. *Licencias*.—El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con percibo de su remuneración, previo aviso por escrito, con una antelación mínima de siete días, en los casos que fuese posible, y justificando fehacientemente el motivo de la ausencia, antes o después de producirse ésta, en todo caso.

Podrá el trabajador ejercitar este derecho por los motivos y tiempo siguiente:

A) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o hijos durante cinco días naturales.

B) Por fallecimiento o enfermedad grave de los padres, padres políticos y hermanos durante tres días naturales.

C) Por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos y hermanos políticos, durante dos días naturales.

D) Por alumbramiento de la esposa, durante tres días naturales, en caso de que, al mismo siguiese enfermedad, la licencia será de cinco días naturales.

En estos cuatro casos, si el trabajador necesitase desplazarse a distancias superiores a 100 kilómetros, la licencia se prolongará de acuerdo con el siguiente baremo:

— De 100 a 200 kilómetros, un día.

— De 201 en adelante, tres días.

) Por matrimonio durante quince días naturales.

F) Por traslado de su domicilio habitual, durante un día hábil.

En todos los anteriores supuestos, para tener derecho a su disfrute, el trabajador deberá encontrarse prestando servicio activo, en el momento de producirse el hecho causante. Estas licencias no serán acumulables en ningún caso.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal. En todo caso, el trabajador tendrá derecho a un máximo de cuatro días de remuneración, a salario base más antigüedad. Si la duración del tiempo del cumplimiento del deber inexcusable fuese inferior a cuatro días, se abonará el tiempo de ausencia efectiva, calculados de idéntica forma, descontándose el importe de las posibles indemnizaciones o suplidos que pudiera percibir el trabajador por el desempeño del deber, del salario que se le abone por parte de la Empresa, en función del tiempo efectivamente dejado de trabajar, hasta el máximo indicado de cuatro días. Si el tiempo utilizado para el desempeño de la obligación debida, llegara a ser superior al 20 por 100 de la jornada laboral de un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a excedencia forzosa.

H) Para realizar funciones sindicales, o de representación del personal, por el tiempo fijado en este Convenio.

I) Por el período de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la mujer trabajadora tendrá derecho a una interrupción, o descanso de una hora, continuada o fraccionada, durante la jornada laboral, pudiendo sustituir por su voluntad este derecho, por una reducción de su jornada normal en media hora, con la misma finalidad y durante el mismo período.

J) La Empresa concederá licencia para acudir a los médicos especialistas del Seguro de Enfermedad mediante volante extendido por el médico de familia, y presentando al Jefe de Personal o empleado en quien éste delegue, sin pérdida de haberes.

Estos permisos serán retribuidos, a razón de salario base más antigüedad.

Art. 28. *Otras licencias.*—El trabajador que tenga a su cargo el cuidado directo, la guarda legal de un menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, cuando desempeñe cualquier otra actividad de la que obtenga beneficios, remuneración o retribución, podrá reducir su jornada de trabajo, con la siguiente disminución proporcional de su salario base y complementos salariales, entre un mínimo de un tercio y un máximo de un medio de la duración de la jornada pactada en el presente Convenio, previa solicitud por escrito a la Dirección de la Empresa, adjuntando los documentos que fehacientemente demuestren la razón de la petición, haciendo constar la fecha en que comenzarán a ejercitar este derecho.

Art. 29. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador fijo de plantilla con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

Este derecho no podrá ser ejercitado por los trabajadores que no sean hijos de plantilla.

El máximo de concesiones en estos casos no podrá ser superior al 10 por 100 del total de los fijos de plantilla, y del 20 por 100 en cada categoría profesional, redondeándose las fracciones por arriba. Asimismo la Dirección podrá posponer la concesión, por razones de plazo perentorio de realización parcial o total de obra, por el plazo de dos meses para los trabajadores comprendidos entre las categorías Técnicos titulados y empleados, y un mes para el resto de las categorías profesionales.

Deberá solicitarse por escrito a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de un mes, a la fecha de la iniciación de la misma, con expresión de los motivos en que se basa la petición.

En el supuesto de que fuese pospuesta se le notificará por escrito, en el plazo de quince días, contados desde la fecha en que la Empresa tuviese conocimiento fehaciente de su petición.

Las causas en virtud de las cuales puede ser pedida la excedencia voluntaria son las siguientes:

- A) Por motivos familiares de carácter ineludible.
- B) Por terminación o ampliación de estudios.
- C) Motivos de salud.
- D) Atención al cuidado del propio patrimonio o del de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad.
- E) Cualquier causa análoga o semejante, justificadas plenamente por el trabajador.

Dicha excedencia no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco. Reincorporado a la Empresa no podrá pasar a una nueva situación de excedencia, hasta que hubieran transcurrido cuatro años, desde el final de la anterior.

El reingreso deberá solicitarse con un mes de antelación al día del término de la excedencia, por escrito, a la Dirección de la Empresa.

En el tiempo de excedencia voluntaria no se devenga antigüedad, ni salario y demás conceptos retributivos.

La excedencia voluntaria no se concederá para realizar trabajos que impliquen competencia a la actividad de la Empresa.

El trabajador que alegando cualquiera de las causas de solicitud de excedencia voluntaria, trabajase en la misma actividad de la Empresa durante el periodo de excedencia, se entenderá resuelto su contrato de trabajo, por competencia desleal.

Si durante el disfrute de la excedencia, cesase la causa que dio origen a aquella, por motivos no imputados al trabajador, y una vez agotadas por el trabajador las prestaciones por desempleo, éste podrá solicitar por escrito, el reingreso a su puesto de trabajo, justificando fehacientemente la desaparición de la causa que motivó la excedencia.

Si la Empresa no pudiera acceder a su solicitud de reingreso, se lo notificará al trabajador, por escrito, en el plazo máximo de quince días. En este último supuesto, el trabajador queda libre de ejercitar cualquier actividad, sin que por ello pueda entender resuelto su contrato de trabajo, por competencia desleal.

Art. 30. *Reingreso en excedencia voluntaria.*—El trabajador en situación de excedencia voluntaria, concedida por alguna de las causas establecidas en el artículo anterior, conserva solamente, un derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, finalizado el tiempo de duración de la misma, siempre y cuando hubiera solicitado su reingreso, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, no obstante, cuando la excedencia voluntaria, haya sido concedida por enfermedad grave del cónyuge o hijos, el reingreso se efectuará automáticamente a la expiración de la misma, siempre y cuando hubiera solicitado su reingreso, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Transcurrido el plazo de excedencia y solicitado el reingreso en tiempo y forma por el trabajador, al producirse una vacante de igual o similar categoría o la suya, serán comunicados, de tal hecho, el Comité de Empresa, a través de uno de sus representantes, y el trabajador o trabajadores interesados. Si transcurridos siete días el o los productores afectados no se presentaran en el puesto de trabajo ofrecido, se entenderá que

renuncian a su relación laboral con la Empresa, por lo que quedará extinguido automáticamente, el contrato de trabajo.

Si hubieran varios trabajadores con el mismo derecho preferente al puesto de trabajo ofrecido, la Dirección de la Empresa solicitará informe del Comité de Empresa, para mejor resolver. El Comité de Empresa deberá evacuar el informe, en un plazo máximo de diez días.

Art. 31. *Excedencia forzosa.*—Aquellos trabajadores que fueren designados o elegidos para un cargo público, y los que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite su asistencia al trabajo, pasarán a situación de excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, computándose la antigüedad, durante el tiempo de excedencia.

El trabajador está obligado a notificar a la Dirección de la Empresa, y por escrito, la situación a la que se refiere el párrafo anterior, dentro de los siete días siguientes a la fecha de su nombramiento, iniciándose el periodo de excedencia, a partir del día de la toma de posesión del cargo.

Igualmente, la Empresa podrá pasar a la situación de excedencia forzosa al trabajador que esté desempeñando un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando el cumplimiento del mismo suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por 100 de las horas laborables de un periodo de tres meses, con los mismos derechos y obligaciones establecidas anteriormente en este mismo artículo.

Art. 32. *Reingreso en excedencia forzosa.*—El reingreso deberá ser solicitado por escrito a la Dirección de la Empresa, dentro del mes siguiente al día del cese en el cargo público o sindical recogido en el artículo anterior, justificando fehacientemente la fecha de su cese en éste. El reingreso deberá llevarse a cabo dentro de los siete días siguientes al de la notificación a la Empresa.

Art. 33. *Otras excedencias.*

A) Por cuidado de hijo.—Los trabajadores para atender al cuidado de cada hijo, desde la fecha del nacimiento de éste podrán solicitar la excedencia voluntaria, por escrito, a la Dirección de la Empresa, justificando fehacientemente el hecho causante.

La petición puede ser hecha por cualquiera de los cónyuges que fuera a disfrutarla, y podrá llevarse a cabo en cualquier momento anterior al cumplimiento, por parte del hijo, de los tres años de edad.

El trabajador o trabajadora, comunicarán a la Empresa su reingreso, con una antelación mínima de un mes, anterior a la fecha de expiración de la excedencia.

Cada nuevo hijo habido da derecho a una excedencia voluntaria, poniendo fin a la que se viniera disfrutando, por este motivo, debiendo cumplirse las mismas formalidades y requisitos que para la primera de ellas, se han establecido en el presente Convenio.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos, podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores que soliciten la excedencia voluntaria por esta causa, sólo conservarán un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría que hubieran o se produjeran en la Empresa, en los mismos términos y con los mismos derechos y obligaciones que los establecidos en este Convenio para el reingreso de los excedentes voluntarios.

B) Por formación profesional.—El trabajador que desee asistir a cursos oficiales de formación o perfeccionamiento profesional, cuyo título sea otorgado por el Estado español, o reconocidos por éste, podrá pasar a una situación especial de excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, y sin remuneración alguna durante el tiempo que dure la misma, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

Los requisitos para pasar a esta situación especial de excedencia son los siguientes:

1. Haberse matriculado el trabajador en tiempo y forma.
2. Ponerlo en conocimiento inmediato de la Empresa, por escrito, donde se especificará la duración del curso, adjuntando fotocopias de dicha matriculación.

En el caso de que los cursos sean de perfeccionamiento o similar, es decir de los que no siguen calendario académico, el periodo de duración de esta situación será el que se exprese en la petición del trabajador, debiendo éste, desde la fecha de terminación del mismo, reintegrarse a su puesto de trabajo en el plazo de dos días desde la fecha de terminación del mismo, justificándola fehacientemente.

Si el trabajador hubiese superado con aprovechamiento las pruebas o exámenes a los que se hubiere sometido, podrá disfrutar de nueva excedencia especial, en los mismos términos que la anterior, debiendo cumplimentar a tal fin, los mismos requisitos que se exigieron para la concesión de la primera, siempre y cuando entre ambas hubiesen transcurrido más de doce meses.

Cuando se trate de curso que siguen el calendario académico el periodo de duración de esta excedencia especial abarcará desde la iniciación del curso académico, que a estos efectos se fija el 1 de octubre hasta el 30 de septiembre del año siguiente.

En este segundo supuesto, y en todo caso, el trabajador deberá presentarse en la Empresa, el primer día hábil del mes de octubre, inmediatamente posterior, al de la fecha de vencimiento de la excedencia o antes de esta fecha, si finalizara con anterioridad el curso académico, para demostrar su apro-

vechamiento, aportando el original de las calificaciones obtenidas o certificación oficial de las mismas, sin aceptarse ninguna clase de copias o fotocopias.

Será requisito indispensable, para poder mantenerse en esta situación el haber aprobado todas las asignaturas entre las dos convocatorias de junio y septiembre; justificando este extremo.

El trabajador podrá volver a disfrutar de otras excedencias especiales, en los mismos términos que la anterior, cumplimentándose los mismos requisitos que se exigieron para la concesión de la primera.

Art. 34. Suspensión del derecho de la excedencia especial por formación profesional.—Si el curso para el cual se ha concedido esta excedencia especial, no fuese superado satisfactoriamente por el trabajador, no podrá volver a disfrutar de esta situación especial, hasta que no hayan transcurrido tres años, desde la finalización de la anterior.

Se entenderá que se ha superado satisfactoriamente el curso, cuando:

A) En los de modalidad de perfeccionamiento o similar, es decir, de los que no siguen el calendario académico, se presente la certificación acreditativa de haberlo superado.

B) En los que siguen el calendario académico, se hayan aprobado todas las asignaturas, entre las convocatorias de junio y septiembre.

No habiéndose superado las pruebas, de conformidad con lo que se establece en este artículo, el trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo, en el plazo de cinco días siguientes al de la fecha de finalización de esta excedencia especial, y en las mismas condiciones que venía disfrutando.

De no reintegrarse en el tiempo indicado, se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo, extinguiéndose su relación laboral con la Empresa, quedando resuelto el contrato de trabajo automáticamente.

Art. 35. Permisos para exámenes.—Tendrá derecho el trabajador a los permisos indispensables para exámenes, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional, cuyo otorgamiento corresponda al Estado español, o Entidades reconocidas por éste.

Los requisitos necesarios para la obtención de estos permisos son:

1. Haberse matriculado el trabajador en tiempo y forma.
2. Ponerlo en conocimiento de la Empresa, por escrito.
3. Con la mayor antelación posible y, en todo caso, con un mínimo de dos días, comunicarla a la Dirección de Personal, la convocatoria del examen o exámenes de que se trate.
4. Realizada la prueba del examen final, presentará en el plazo de dos días, siguientes a su expedición, el original de las calificaciones obtenidas, o certificación oficial de las mismas, sin aceptarse ninguna clase de copias o fotocopias.

Estos permisos, se consideran como permisos retribuidos, siempre que se correspondan con la formación profesional del trabajador en relación a la actividad que desarrolla en la Empresa. En caso de disconformidad por parte del trabajador, al denegarse la calificación de permisos retribuidos, la Dirección de la Empresa, solicitará informe del Comité de Empresa, para mejor resolver. El Comité de Empresa, deberá evacuar el informe en un plazo máximo de diez días.

Asimismo, se considerará que el trabajador será retribuido, cuando se ausente para la obtención del carné de conducir, por el tiempo imprescindible hasta un máximo de un día por examen.

Art. 36. Pérdida del derecho o permisos retribuidos para exámenes.—Se perderá el derecho a los permisos retribuidos para exámenes cuando no se hayan aprobado la totalidad de las asignaturas del curso del que esté matriculado, entre las convocatorias de junio y septiembre y cuando se hayan agotado tres exámenes, como máximo para la obtención del carné de conducir.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 37. Consideraciones generales.—Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores en reciprocidad del trabajo realizado por cuenta ajena, a excepción de las legalmente excluidas y de las definidas en este Convenio, como extrasalariales.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social, serán satisfechas por ambas partes en la cuantía que legalmente les corresponda.

Art. 38. Salario base.—Es el salario convenido y fijado en el anexo correspondiente en este Convenio, para cada una de las diferentes categorías profesionales, devengándose por hora efectivamente trabajada en jornada normal, percibiéndose también la parte proporcional correspondiente a festivos y domingos.

Art. 39. Conceptos retributivos y complementos salariales.—Con independencia del salario base, tendrán la consideración de complementos salariales los siguientes:

1. Personal: Aquellos cuya naturaleza derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base.

Antigüedad.—El personal incluido en el campo de aplicación del presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio. La cuantía de los mismos, es la que figura en tablas anexas del presente Convenio.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad, es la de ingreso en la Empresa, con superación del período de prueba y siempre que exista solución de continuidad en la prestación de sus servicios.

La efectividad del premio de la antigüedad lo será con efectos del día siguiente al de su cumplimiento.

2. De puesto de trabajo.—Los complementos de índole funcional cuya percepción dependa exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, en ningún momento, tendrán carácter consolidable.

a) Plus penoso.—El personal incluido en el campo de aplicación del presente Convenio, percibirá un plus penoso. La cuantía del mismo, es la que figura en tablas anexas al presente Convenio.

Este plus se percibirá en los siguientes trabajos:

1. Trabajos realizados en alturas superiores a 4 metros sobre el suelo o edificaciones industriales.
2. Trabajos realizados en barcos.
3. Inyección o proyección de poliuretano.
4. Aplicación de poliéster.
5. En general, todos los trabajos realizados en ambientes tóxicos a juicio de la Dirección de la obra.

b) Plus de nocturnidad.—Los trabajos realizados en jornada nocturna entre las diez de la noche y las seis de la mañana, devengarán un plus de nocturnidad, equivalente al 25 por 100 del salario base, que en ese momento percibiera el trabajador, de carácter excepcional, y exclusivamente referido al tiempo de la jornada empleada.

Este plus no tendrá carácter consolidable.

Se exceptúan de la percepción de este plus aquellos trabajadores que fueran contratados para desarrollar sus servicios en jornada de noche.

3. Por calidad y cantidad de trabajo.

a) Plus de actividad.—Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbres. No obstante en aquellas unidades de obra que figuraran definidas en las tablas de rendimientos mínimos exigibles de productividad, el plus de actividad se devengará por alcanzar el nivel de productividad, establecido en todas y cada una de las unidades relacionadas en dichas tablas, que se integrarán como anexo al presente Convenio.

Quando no se alcance el rendimiento mínimo exigible, podrá descontarse el plus de actividad, a aquellos trabajadores que por razones a ellos mismos imputables, no lo hayan alcanzado.

b) Horas extraordinarias.—En los supuestos de realizarse horas extraordinarias, éstas se pagarán de conformidad con las tablas establecidas en este Convenio.

4. De vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.—Los trabajadores que se encuentran bajo el campo de aplicación de este Convenio, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias que se abonarán ambas el día 17 de julio y 21 de diciembre.

Todo el personal percibirá treinta días en cada fecha (salario base más plus de actividad más conocimientos especiales). Ambas gratificaciones se verán incrementadas con la antigüedad que a cada productor corresponda.

El personal incorporado a filas disfrutará de ambas gratificaciones no siendo aplicable esta medida en caso de movilización de reemplazos atrasados.

En la fecha de devengo de la paga extraordinaria, la Empresa abonará a todos los productores el 100 por 100 de la parte proporcional de la citada paga, correspondiente a los días que el productor haya prestado servicios efectivamente activos en la misma.

b) Participación en beneficios.—Se establece igualmente una paga de beneficios, cuyo importe será el de las tablas adjuntas, que se abonará dentro de la liquidación del mes de febrero siguiente al ejercicio de su devengo.

c) Gratificación de San Alberto Magno.—Se continuará disfrutando de la festividad de San Alberto Magno (15 de noviembre), trabajándose la festividad correspondiente al gremio de la Construcción y Obras Públicas, en el que está encuadrada la Empresa. En cuya fecha se abonará al personal una gratificación cuyo importe será el de las tablas adjuntas, se devengará anualmente y día a día.

Dicha gratificación no se devengará durante el período en el servicio militar, en las ausencias injustificadas ni durante el período de baja por incapacidad laboral transitoria.

Estas gratificaciones se harán efectivas a los trabajadores que no lleven un año en la Empresa, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, desde el día en que comenzaron a prestar servicios a las fechas establecidas para su abono.

Art. 40. Complementos no salariales.

a) Suplidos «in itinere».—Dadas las características de esta Empresa de montaje de aislamientos, que por su propia naturaleza obligan a una actividad móvil, e itinerante, al no tener un lugar fijo y determinado de trabajo, se establecen, a tal fin, suplidos indemnizatorios, en las cuantías siguientes, para el personal de montaje:

1. Si el trabajador pernocta en su domicilio habitual, el suplido se fija en la cuantía siguiente: 305 pesetas.

2. Si el personal de montaje desarrolla su trabajo a una distancia que no le permita pernoctar en su domicilio habitual, el suplido por día de permanencia en esta situación será el siguiente:

A) Técnico Jefe, Perito, Jefe de Administración de primera, Jefe de Organización de primera, Contramaestre, Auxiliar Técnico, Delineante Proyectista, Jefe Administrativo de segunda, J. Organización segunda, Encargado, Capataz, Oficial de primera y segunda Administrativo, Técnicos de Organización de primera y segunda: 1.620 pesetas.

B) Personal de las restantes categorías: 1.485 pesetas.

3. Para los empleados y trabajadores adscritos al Edificio Social de Arrigorriaga, se establece un suplido indemnizatorio de 205 pesetas.

b) Viajes.—Se establece la siguiente normativa para el personal de Montaje:

Los gastos del transporte del personal serán por cuenta de la Empresa.

Los viajes se realizarán en segunda clase. Sin embargo, en el caso de viajes nocturnos, la Empresa abonará el suplemento de litera.

Por cada día completo de viaje, el personal percibirá la dieta normal diaria, incrementada en un 50 por 100.

El personal empleará el tiempo necesario para el viaje que realice en los medios ordinarios de locomoción, teniendo una vez concluido el viaje cuatro horas para instalarse.

Aquellos productores que en su desplazamiento se presenten al trabajo antes del tiempo normal, les será abonado el tiempo ahorrado, como horas extraordinarias.

Siempre que un productor vuelva a la obra de la cual se ha ausentado, por permiso o vacaciones inferiores a quince días, no tendrá derecho a las cuatro horas para instalarse.

El exceso de horas empleadas en el viaje sobre la jornada normal diaria, les será abonadas al trabajador, como horas extraordinarias. Los gastos de transporte del personal desde su domicilio a la obra, serán abonados íntegramente al productor por la Empresa.

Art. 41. *Lugar, forma y pago de salarios.*—El abono del salario se realizará en el lugar de prestación de servicios, mensualmente y dentro de la primera quincena del mes siguiente a su devengo.

La modalidad de pago será la de talón nominativo a favor del trabajador, o cualquier otra, a través de Entidades de crédito siendo el tiempo de su cobro, por cuenta del trabajador.

La Empresa abonará dos anticipos mensuales los días 15 y último de mes.

El pago, tanto el efectuado mensualmente, como el de los posibles anticipos, se realizará dentro de la jornada laboral, sin interrupción del proceso productivo.

CAPITULO VIII

Jornada y régimen de trabajo

Art. 42. *Jornada y horario de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada máxima ordinaria se establece en cuarenta y tres horas efectivas de trabajo semanales, con una duración máxima ordinaria de nueve horas; efectuándose el cómputo para la misma, desde el momento en que el trabajador se incorpore a su trabajo hasta que finaliza su jornada.

La puntualidad será de necesaria y obligada observancia para el trabajador. Entendiéndose por puntualidad, la presencia del personal en el tajo, preparado para poder desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral, así como el no abandono del tajo antes del momento final de dicha jornada.

El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca, durante la jornada laboral.

El número total de horas anuales de trabajo efectivo, es el de mil novecientas sesenta y cuatro horas, siendo la remuneración anual en función de ésta fijada en las tablas anexas al presente Convenio, para cada categoría profesional.

Art. 43. *Excepciones a la jornada y horario.*—Se podrá modificar la jornada de trabajo en los siguientes supuestos:

a) Para trabajadores contratados para su formación en el trabajo, en los términos expresados en su contrato.

b) Para la trabajadora que, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, sustituya el derecho a la hora de ausencia al trabajo, por reducción de su jornada diaria en media hora.

c) Para los trabajadores que por razones de guarda legal; tengan a su cuidado directo a un menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, en los términos establecidos en el presente Convenio.

Art. 44. *Vacaciones y su disfrute.*—Los trabajadores encuadrados dentro del ámbito personal de la aplicación de este Convenio, tendrán derecho a disfrutar vacaciones retribuidas de treinta días naturales, que en ningún caso, serán sustituibles por sustitución económica.

En el supuesto de ingresar o cesar en la Empresa en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda, en función de los días realmente trabajados.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano, es decir, desde el 22 de junio al 20 de septiembre, dando pre-

ferencia al más antiguo para escoger fecha de disfrute, rotándose esta preferencia en años sucesivos, al inmediato más antiguo.

A petición de los trabajadores, por causa justificada o por necesidades de la Empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en un 50 por 100.

Siempre que un productor se halle desplazado, la Empresa le abonará los viajes al centro de trabajo en que esté dado de alta, comenzando a contar sus vacaciones, una vez concluido el viaje.

Con independencia de las fechas fijadas para el disfrute de las vacaciones, siempre que las necesidades de la obra lo permitan, y a petición del trabajador, se podrán disfrutar las vacaciones en época distinta de los meses señalados anteriormente.

En cualquier caso, las vacaciones se iniciarán en lunes día laborable, realizándose el cómputo de los días naturales, hasta el día anterior, incluido, a la fecha de incorporación al trabajo.

Art. 45. *Horas extraordinarias.*—Ambas partes, de común acuerdo, pactan la posibilidad de realizar horas extraordinarias, entendiéndose como tales las que excedan de las horas ordinarias de trabajo efectivo en la semana, según se establece en este Convenio, y sin que exceda el número de horas extraordinarias de dos al día, quince al mes y cien al año. No se considerarán y no se computarán como tales, las horas invertidas en reparaciones urgentes, prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, aunque se abonarán en la misma cuantía que las extraordinarias, reflejándose este carácter en el parte de trabajo correspondiente.

Tampoco serán consideradas como horas extraordinarias las de viaje, así como las de ahorro de los mismos, según el artículo 40, apartado b), de este Convenio.

En ningún caso podrán realizar horas extraordinarias los menores de dieciocho años.

No podrán realizarse horas extraordinarias durante el período comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente, salvo en casos de actividades especiales, debidamente justificadas y, expresamente autorizadas por la Autoridad Laboral.

CAPITULO IX

Productividad

Art. 46. *Organización del trabajo.*—Es principio básico e inquestionable que toda organización racional de trabajo exige, como premisas indispensables, la continuidad y la normalidad en la realización de las tareas encomendadas a todos y cada uno de los que intervienen en el ciclo productivo, dentro de su respectiva función y especialidad.

Es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa establecer las directrices que, en cada momento, estime convenientes informando al Comité de Empresa.

Art. 47. *Mejora de la productividad.*—Todos los integrantes de la Empresa, reconocen de una manera absolutamente expresa, la necesidad de mejorar el índice de producción actual, alcanzando en cada momento la cota prevista tanto en su aspecto cuantitativo, como cualitativo, y a esta tarea fundamental y con plena conciencia de ello, encaminan toda su actividad y todo su afán, cuya consecuencia inmediata es el mejoramiento de las condiciones económicas y laborales de los componentes del ciclo productivo.

Esta premisa, fundamento básico del proceso productivo, alcanza y afecta, por igual, a todos los trabajadores, cualquiera que fuera su categoría profesional, sin distinción de categorías.

Art. 48. *Medidas necesarias para mejorar la productividad.*—La Empresa con la finalidad de mejorar la productividad por todos los medios, tomará las medidas necesarias para:

a) Racionalizar la organización operativa de la Empresa para conseguir mayor efectividad en el proceso productivo.

b) Adoptar todas las mejoras tecnológicas posibles.

c) Mejorar los índices de absentismo en general, controlando bajas habidas por I.L.T. y controlando las peticiones de permisos y licencias improcedentes. Informándose al Comité de Empresa de lo que antecede, pudiendo éste emitir su parecer, incluyendo propuestas alternativas.

d) Disminuir los riesgos físicos de carácter laboral.

e) Evitar tiempos muertos improcedentes.

f) Desarrollar la capacidad profesional y personal de todos y cada uno de los trabajadores.

g) Y, por último, mejorar a cualquier nivel la vida de relación, entre los que integran la Empresa.

La mejora de los rendimientos no supondrá, en ningún caso, detrimento de la calidad de obra, por lo que la Empresa, establecerá la supervisión que estime oportuna, para prevenir, corregir y evitar tales hechos.

Art. 49. *Finalidad del sistema racionalizado de rendimientos.*—La finalidad será conseguir una continua mejora de productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, fundamento básico de la competitividad y de la supervivencia y mejora de la Empresa.

La Empresa, tomará medidas para adecuar y mejorar su organización interna, tratando de eliminar esfuerzos, evitar accidentes, mejorar suministros, etc., aplicándolos a medida que los avances técnicos y humanos, lo vayan aconsejando para que la obtención del rendimiento sea una colaboración conti-

nua y constante de toda la unidad de producción, valorando la actitud y voluntad del trabajo, y tratando de eliminar las causas que puedan influir en el desarrollo del sistema implantado para completar el equilibrio armónico del trabajo en equipo.

Art. 50. *Rendimiento y su valoración.*—Se parte del supuesto indeclinable, siempre en su límite máximo, de la ocupación plena y efectiva de todos los trabajadores.

Si por carencia de actividad empresarial, fuese necesario, el trabajador o trabajadores afectados, ocuparán y desarrollarán cualquier puesto de trabajo, y cualquiera que sea la categoría profesional asignada, tanto al puesto como al interesado, manteniéndose el principio fundamental de que todo trabajador debe y tiene que estar ocupado.

Es principio absoluto, la existencia de un rendimiento mínimo exigible, siempre, a toda persona que preste sus servicios en la Empresa, cualquiera que fuera su modalidad contractual, su categoría o puesto de trabajo, sin exclusión alguna.

Art. 51. *Rendimiento mínimo exigible.*—Los rendimientos mínimos exigibles son los señalados en las tablas anexas al presente Convenio, garantizándose, con la obtención de los mismos, los salarios fijados en dicha tabla y en esta norma convencional, más el plus de actividad, por día efectivamente trabajado en jornada normal.

Art. 52. *Tablas de rendimiento.*—Las unidades de obra, cuyos rendimientos se encuentran establecidos en las tablas anexas al presente Convenio, no tienen el carácter de exhaustivas o limitativas.

Durante la vigencia del presente Convenio, y sus sucesivas prórrogas, si las hubiere, podrán incorporarse nuevas unidades de obra con sus respectivos rendimientos a instancia de la Dirección de la Empresa, previo informe de la Comisión de Productividad, las cuales deberán ser aprobadas conjuntamente por la Comisión Negociadora y la Dirección de la Empresa.

En caso de desacuerdo, las partes, Empresa y Trabajadores, someterán la cuestión a un arbitraje de equidad, cuya decisión será vinculante.

Los acuerdos se elevarán a la Comisión Paritaria que los incluirá en el Convenio.

Art. 53. *Normas de aplicación.*—Con la finalidad de poder verificar los rendimientos establecidos en el presente Convenio, y valorar la justa medida de trabajo realizado, la Empresa extenderá un parte de trabajo, donde al menos, se hará constar:

- Nombre de cada uno de los componentes del equipo de trabajo.
- Categoría de cada trabajador.
- Observaciones que el J. de Equipo o inmediato superior del mismo, haya podido efectuar, en relación con el trabajo realizado.
- Mediciones efectuadas.
- Trabajo realizado por el Equipo de Trabajo.
- Rendimientos obtenidos en cada unidad de obra por el equipo de trabajo.

Las normas de medición serán las de ANDIMA.

El equipo de trabajo puede estar constituido por un solo trabajador.

Los componentes del equipo, firmarán cada uno de los partes que les afecten, haciendo constar en el parte cualquier discrepancia que pudiera existir. El conjunto de la medición será semanal y referido a cada día laborable.

Art. 54. *Reclamaciones.*—En el caso de discrepancias respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las Tablas de Rendimientos mínimos exigibles, de discordancia por error aritmético, en la medición o en la falta de las condiciones objetivas en que deben realizarse, el trabajador, directa o personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio Jefe receptor del parte, en el mismo momento en que se suscite la discrepancia o al inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación en el citado plazo, se entenderá habida conformidad tácita entre ambas partes.

Si el resultado de la gestión anterior no es satisfactorio para el equipo, colectivamente o individualmente, cualquiera de sus componentes podrá dirigir escrito a la Dirección de la Empresa, que deberá ser firmado por el discrepante, y por un representante de los trabajadores, si lo hubiere, manifestando las causas que motivaron la reclamación, así como la solución adoptada por el inmediato superior.

El plazo máximo para dirigir esta reclamación es de cuatro días naturales, desde la fecha del parte, objeto de reclamación. De no plantearse dicha reclamación en el plazo anteriormente indicado, se entenderá que el equipo de trabajo o trabajador, presta su conformidad a todos los elementos y extremos contenidos.

Contra la decisión adoptada por la Dirección de la Empresa, podrá el equipo de trabajo o trabajador, individual o colectivamente, acudir a la autoridad competente.

Art. 55. *Comisión de productividad.*

A) Composición.—Para el desarrollo y mantenimiento del sistema racionalizado de medición y estímulo a la productividad, se crea una comisión en el seno de la Empresa integrada por:

- El Director Gerente.
- El Director Técnico.
- Un Técnico nombrado por la Empresa.
- Un representante del Comité de Empresa.

— Dos representantes de los trabajadores de la especialidad asignada, en cada momento, nombrados por el Comité de Empresa.

A tal efecto se hace aconsejable la designación de dos o tres empleados, por cada una de las especialidades de la Empresa, para dar mayor flexibilidad a la eficacia de actuación de esta Comisión. Tales empleados cualificados, podrán ser sustituidos de su función, por decisión de al menos, seis de los miembros del Comité de Empresa.

B) Competencias.

1. Seguimiento y vigilancia de la aplicación de las tablas de rendimientos de las distintas unidades de obra, establecidas en el presente Convenio.

2. Informar, a petición de la Dirección de la Empresa, sobre la incorporación de nuevas unidades de obra, con sus respectivos rendimientos, al presente Convenio.

Art. 56. *Premio por años de servicio.*—Para premiar la profesionalidad, antigüedad y permanencia en la Empresa, descontados los tiempos de excedencia voluntaria, así como los posibles periodos, que el trabajador haya estado suspendido de empleo y sueldo, se establece el siguiente premio:

Veinticinco años de servicios, dos mensualidades.

CAPITULO X

Faltas y sanciones

Art. 57. *Faltas.*—Las acciones y omisiones punibles, en las que incurran los trabajadores, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 58. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un periodo de treinta días, en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos.
- No avisar anticipadamente cuando se falta al trabajo por motivos justificados o dentro de los dos días siguientes al de la falta.
- Abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa justificada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material y documentos de la Empresa.
- No fichar o firmar la entrada o salida del trabajo, una vez.
- No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio, en el término de siete días.
- No comunicar variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social, siempre que no causen perjuicio económico a ésta o a la Empresa.
- Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, extrañas al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
- Faltar al trabajo, un día al mes, sin causa justificada.
- Embraguez ocasional, siempre que no sea objeto de escándalo.
- Faltar al respeto a sus compañeros.
- No alcanzar del 85 al 90 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, por causas imputables al trabajador.
- No alcanzar el rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, aunque supere el 90 por 100 de éste, y sea advertido el trabajador por escrito dos veces en un periodo de dos meses.
- Escribir o pintar cualquier manifestación de la índole que sea en las paredes, elementos o utensilios propios de la Empresa o en el recinto de trabajo.
- Comer durante las horas de trabajo.

Art. 59. *Faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

- No presentar partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social en el plazo de cinco días, dos días y cinco días, respectivamente, a contar desde el día siguiente al de la fecha de expedición, por causas imputables al trabajador.
- La no incorporación al trabajo, dentro de los dos días siguientes de producirse el alta por I.L.T. o maternidad.
- Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en un periodo de treinta días, en la asistencia al trabajo, superior a treinta minutos e inferior a sesenta minutos.
- Faltar dos días al trabajo seguidos, o tres alternos, en un periodo de treinta días, no justificados.
- Ocultación maliciosa de datos concernientes a la Seguridad Social, que produzcan perjuicio económico a ésta o a la Empresa.
- Alegación de causa falsa por obtener licencias.
- Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, dentro de las dependencias de la Empresa, o en actos de servicio, con sus compañeros o superiores jerárquicos o públicos, cuando produzcan alteración.
- La negligencia inexcusable en el cuidado y mantenimiento del material, instalaciones, documentos, etc., propiedad de la Empresa o de terceros.

9. La reincidencia en tres faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de tres meses, siempre y cuando se hayan notificado por escrito, con o sin sanción.

10. La simulación de enfermedad o accidente, fehaciente y probada.

11. La realización de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, de la índole que sean, sin autorización expresa.

12. Utilización o uso propio de herramientas o material y útiles empresariales, sin autorización expresa.

13. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean éstos, durante la jornada laboral.

14. La desobediencia a sus superiores, que no sea indisciplina grave y manifiesta, siempre y cuando esté en relación directa con el trabajo.

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

16. Ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo, fuera de los lugares establecidos para ello, y contraviniendo órdenes expresas.

17. Embriaguez que produzca escándalo en el trabajo.

18. Abandono del puesto de trabajo que cause daño o perjuicio.

19. Obstaculizar la comprobación del estado de enfermedad o accidente del trabajador, mediante reconocimiento de personal facultativo, en función de las condiciones del estado del trabajador y con respecto a su dignidad.

20. Cambio de residencia o domicilio, en supuesto de incapacidad laboral transitoria, sin notificación previa a la Empresa.

21. Dormir durante las horas de trabajo.

22. Denuncias dolosas sobre la Empresa, en cualquier, aspecto de su actividad.

23. No poner en conocimiento de la Empresa, las anomalías observadas en las instalaciones, máquinas, herramientas, material, medidas de Seguridad, etc., que pudieran ocasionar daños a las personas o a las cosas.

24. Permanecer en la Empresa fuera de las horas de trabajo, así como permitir e introducir personas en los locales y centros de trabajo de la misma, sin la debida autorización.

25. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene por el trabajador, así como la no utilización de los elementos de protección obligatorios, siempre y cuando los mismos les hubiesen sido facilitados.

26. No alcanzar del 70 al 85 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, por causas imputables al trabajador.

27. No alcanzar el rendimiento mínimo exigido aunque supere el 90 por 100 de éste, y sea advertido el trabajador por escrito, cuatro veces en un período de tres meses.

Art. 60. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves, las siguientes:

1. Falseamiento de datos o documentos a la Seguridad Social, que produzcan beneficio económico para el trabajador.

2. La embriaguez habitual o la toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo, o produzcan daño a las personas o cosas.

3. Admisión de cantidades, comisiones, regalos, gratificaciones y en general cualquier dádiva, percibidas en relación directa con el trabajo, compras o venta de materiales, participación en concursos públicos o privados, adjudicación de obras o, en cualquier negocio o actividad privativos de la Empresa, que cause o pueda causar perjuicio a la misma.

4. Agresión a los compañeros de trabajo, sus superiores o inferiores jerárquicos en las horas de trabajo. Fuera de las horas de trabajo, cuando la agresión sea por causas laborales demostradas.

5. Abandono del puesto de trabajo que produzca lesiones en las personas o daños materiales a las cosas.

6. Alteración manifiesta de documentos, partes de trabajo y en general de cuanta documentación propia, o ajena que sea utilizada por la Empresa.

7. El quebranto del secreto profesional que pueda causar un perjuicio a la Empresa.

8. Abusos deshonestos en las horas de trabajo.

9. La no utilización de los medios de seguridad e higiene facilitados u ordenados por la Empresa, cuando ocasionen daños graves para el propio infractor o sus compañeros.

10. Faltar diez días al trabajo, en un período de seis meses, sin causas justificadas.

11. Las ofensas verbales o escritas y las agresiones físicas a las personas de la Empresa, o a los familiares de las mismas.

12. La realización de trabajos de igual actividad o naturaleza a los que se dedique la Empresa, sin autorización expresa de la misma, y que cause o pueda causar perjuicio a la Empresa.

13. Robo, hurto, malversación, estafa, desfalco, retención y apropiación indebida de cantidades a la Empresa o sus trabajadores, cometidas por el personal que preste sus servicios en la misma.

14. La autolesión voluntaria con período de curación de tres días o más.

15. El abuso de confianza o de autoridad en el desempeño del trabajo.

16. El quebranto del secreto al que están obligados los

miembros del Comité de Empresa, aún después de finalizada su representación, así como el uso ilegítimo de documentos confidenciales, que les fueran entregados por la Empresa, fuera del estricto ámbito de la misma.

17. Negarse a realizar horas extraordinarias, para reparaciones urgentes, prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

18. La reincidencia en falta grave, en un período de tres meses, notificada por escrito, con o sin sanción.

19. La simulación de enfermedad o accidente, que conlleve ausencia al trabajo por más de tres días ininterrumpidos.

20. Obtener menos del 70 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal por causas imputables al trabajador.

21. No alcanzar el rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, aunque supere el 90 por 100 de éste, y sea advertido el trabajador por escrito seis veces en un período de cuatro meses.

Art. 61. *Sanciones.*—La facultad sancionadora corresponde a la Empresa, aunque las decisiones adoptadas por ésta puedan ser revisadas por la autoridad competente.

Las sanciones que la Empresa pueda aplicar serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Inhabilitación por período no superior a un año a efectos de ascensos.

C) Por faltas muy graves:

Inhabilitación no superior a tres años a efectos de ascensos. Suspensión de empleo y sueldo de ocho días a dos meses. Despido.

Las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves, serán recurribles ante la autoridad competente en el plazo de veinte días.

Transcurrido el plazo anteriormente citado, sin haber sido recurridas las sanciones, éstas serán firmes, a todos los efectos legales.

Art. 62. *Procedimiento.*—Las sanciones serán comunicadas por escrito.

Conocida la comisión de cualquier falta, grave o muy grave, previamente a la notificación al trabajador, la Empresa comunicará al Comité de Empresa, a través de uno cualquiera de sus representantes, escrito al que se adjuntará copia exacta de la sanción impuesta, expresando la fecha y las causas que la motivaron, acusándose el recibo de ésta. Posteriormente, será notificado al trabajador la sanción pertinente.

Art. 63. *Prescripción.*—En lo que se refiere a la prescripción de las faltas, se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

Art. 64. *Cancelación de faltas.*—La conducta y actuación del sancionado, posteriores a las faltas puede producir la cancelación en el expediente de las mismas, y, en todo caso, se considerarán anuladas las faltas leves, transcurridos nueve meses sin haber reincidido en nueva falta; las faltas graves en el plazo de dos años y las muy graves en el plazo de tres años, siempre y cuando, durante este tiempo no se hubiere cometido ninguna otra.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 65. *Principios generales.*—El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo IV del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa, a través de los órganos de representación regulados en este Convenio.

Art. 66. *Del Comité de Empresa.*—Es el órgano máximo de representación colegiada del personal de la Empresa.

Los componentes de los Comités de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales, retribuidas como realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la siguiente escala:

— Hasta 100 trabajadores, quince horas.

— de 101 a 250 trabajadores, veinte horas.

Las horas podrán acumularse, de común acuerdo con la Empresa, en uno o varios de los componentes del Comité, sin que, en ningún caso, se rebase el máximo total, pudiendo quedar este relevado del trabajo sin perjuicio de remuneración.

Quedarán excluidas del conjunto de estas horas las que correspondan a las reuniones conjuntas del Comité de Empresa con la Dirección de la Empresa, así como las de la Comisión Paritaria constituida para la vigilancia y seguimiento del presente Convenio.

Los miembros del Comité que hagan uso de las horas anteriormente mencionadas, deberán comunicar a su jefe inmediato

siempre que sea posible, con un preaviso de dos días, los motivos y el tiempo de duración de su ausencia. Asimismo deberán de presentar los justificantes correspondientes.

El Comité de Empresa dispondrá de un lugar adecuado para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, dispondrá de tablón de anuncios que se colocará en las dependencias de la Empresa, que ofrezca comunicación fácil con los trabajadores y que pueda utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Todo lo expuesto en el tablón de anuncios bajo la responsabilidad del Comité de Empresa, deberá llevar la firma de, al menos, uno de sus miembros, entregando copia igualmente firmada a la Empresa, a los solos efectos de que ésta pueda manifestar y razonar al Comité cualquier oposición o reparo.

En todo caso, el Comité decidirá libremente el contenido de las comunicaciones y la Empresa podrá exigir las responsabilidades a que hubiere lugar.

De las comunicaciones que la Dirección de la Empresa exponga en el tablón de anuncios, se entregará una copia al Comité de Empresa, quien podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparo a las mismas.

Al objeto de no perturbar la organización de trabajo, las comunicaciones directas del Comité con sus representados, se efectuarán inmediatamente de finalizada la jornada laboral.

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador por el ejercicio legal de su representación.

El Comité recibirá la siguiente información:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción de la Empresa; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición, el balance y cuenta de resultados y la Memoria.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial; definitivo o temporal; reducciones de jornada, traslado parcial o total de las instalaciones fijas de la Empresa y sobre los planes de formación profesional.

4. En función de la materia de que se trate, sobre la revisión de los sistemas de rendimiento y productividad establecidos en el presente Convenio, sobre la absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo; facilitarle el o los modelos de contrato que habitualmente se utilizan; sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despidos; sobre vacantes que se produzcan cuando existieran excedentes voluntarios con expectativa de derecho de reingreso.

5. En lo referente a estadísticas, sobre índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus causas, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad los movimientos de ingresos, ceses y ascensos.

En relación a la información recibida por el Comité, éste podrá realizar informes o estudios que remitirá a la Dirección de la Empresa, sin que, en ningún caso, tengan los mismos, carácter vinculante.

Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor en la Empresa.

A colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de productividad, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

Los miembros del Comité de Empresa y éstos en su conjunto, observarán secreto profesional, aún después de pertenecer al Comité y, en especial, en todas aquellas materias, sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

El uso indebido de los documentos entregados por la Empresa y que, sean utilizados fuera del estricto ámbito de aquélla, será sancionado.

Asimismo, el Comité de Empresa comunicará a la Dirección la convocatoria de cuantas asambleas vayan a realizarse, así como de los acuerdos adoptados en las mismas, en los términos que se exponen en el artículo siguiente.

Art. 67. *Derechos de reunión.*—El personal podrá reunirse en asamblea, previos los trámites y requisitos siguientes:

1.º La convocatoria podrá instarse por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100. En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada el porcentaje anterior, estará referido al personal de esa obra.

2.º En dicha convocatoria, deberá constar el orden del día y la fecha de celebración.

3.º El Comité comunicará a la Empresa previamente la convocatoria, con los requisitos del apartado anterior y la persona

o personas ajenas a la Empresa, que vayan a asistir, debiendo ésta acusar recibo de la misma.

4.º Presidirá el Comité de Empresa, que se responsabilizará de su desarrollo, en todo momento.

5.º Sólo podrán tratarse los asuntos contenidos en el orden del día.

6.º El Comité de Empresa, acordará con la Dirección las medidas necesarias para no ocasionar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

7.º Se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

8.º El lugar de reunión, será el de los locales de la Empresa.

9.º Para que los acuerdos adoptados sean válidos, se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada, el porcentaje especificado en la legislación vigente, estará referido al personal de esta obra.

10. Los acuerdos adoptados, referidos a la Empresa, se notificarán por el Comité de Empresa, a la Dirección de la misma, a la mayor brevedad, después de la celebración de la asamblea.

No se celebrará asamblea en los locales de la Empresa, en los casos siguientes:

a) Si no se cumplen los trámites y requisitos establecidos anteriormente.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la asamblea anterior.

c) Si por haberse producido daños en alguna reunión anterior, éstos no se hubiesen resarcido o afianzado su resarcimiento.

d) Por cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos de esta Empresa, no estarán afectados sobre el apartado b).

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 68. *Consideraciones generales.*—Es obligación de la Empresa y trabajadores adoptar las medidas pertinentes, a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y de lograr las mejores condiciones de higiene y seguridad en los puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establecerán contactos con los organismos de la Administración, y otros entes, especializados en la prevención de los riesgos profesionales, para que la Empresa y los trabajadores, representados en tales materias a través del Comité de Seguridad e Higiene puedan montar cursillos de especialización, específicos para la actividad que se desarrolla.

Asimismo, y en contacto con la Entidad que cubre las contingencias profesionales, se desarrollarán cursillos de socorrismo, se pasará el reconocimiento médico anual a todo el personal con especial atención a los trabajadores que hubieran estado expuestos a los ambientes de trabajo más extremos.

En la Empresa se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 69. *Funciones.*—Las funciones y atribuciones de dicho Comité, serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para prevención de riesgos profesionales.

b) Informar a la Dirección de la Empresa de los defectos y peligros que advierten en sus dependencias o servicios, proponiendo la adopción de medidas preventivas necesarias o cualesquiera otras que considere oportuno.

c) Conocer las investigaciones realizadas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan.

d) Investigar las causas de enfermedades profesionales producidas en la Empresa.

e) Fomentar la colaboración de todos los productores en materias de seguridad e higiene, así como cooperar en el desarrollo y realización de programas.

f) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en la implantación e Inspección de medidas de protección individuales o colectivas, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

g) Ser informados por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que se hubieren previsto para la ejecución de las obras, en materia de Seguridad e Higiene.

h) Llevar una estadística de las medidas adoptadas por accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción en medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras o sanciones que se hubieran podido imponer a los trabajadores y a la Empresa, por omisión de los elementos de seguridad.

i) El Comité de Seguridad e Higiene podrá recurrir para aquellos puestos de trabajo donde se comprueben que hubiere riesgos para la salud o seguridad, que se adopten medidas especiales de prevención.

j) Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgo o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán controlados de forma particular.

k) En las funciones aquí no descritas se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

Art. 70. *Composición.*—El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto:

— Por un representante de la Empresa, que lo presidirá, un Técnico cualificado en estas materias, designado por la Empresa y cuatro trabajadores designados por el Comité de Empresa.

El Técnico cualificado ejercerá las funciones de Secretario.

Art. 71. *Reuniones.*—El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá una vez al mes con carácter ordinario, en las horas de trabajo, salvo caso de ausencia de materias a tratar, y, extraordinariamente por razones de urgencia, cuando lo convoque su Presidente, por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden del día, con los asuntos a tratar en cada reunión.

De cada reunión el Comité extenderá el acta correspondiente, remitiendo una copia de la misma al Comité de Empresa.

Art. 72. *Elementos de protección personal.*—Los elementos de protección personal son siempre obligatorios en su uso, debiendo utilizarlos el trabajador, inexcusablemente, cuando así lo demande su seguridad.

La Empresa está obligada a dotar de los medios de protección personal necesarios, en buen estado para su uso, a los trabajadores, en aquellos puestos de trabajo cuya utilización sea necesaria para su seguridad.

Art. 73. *Ropa de trabajo.*—La Empresa dotará semestralmente al personal a su servicio de ropa de trabajo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio, durante la jornada laboral.

CAPITULO XIII

Beneficios asistenciales

Art. 74. *Enumeración.*—Indemnización por muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta:

a) Ayuda por fallecimiento: En caso de fallecimiento por muerte natural o accidente no laboral, la Empresa entregará a los derechohabientes del trabajador, la cantidad de 300.000 pesetas, quedando con ello cubiertas todas las obligaciones que, a este respecto, se hayan establecido.

A tal efecto, el trabajador pondrá en conocimiento de la dirección de la Empresa por escrito, la persona o personas que designe para la obtención de estos beneficios, así como el orden preferente de los mismos en el momento de su contratación, dentro de las normas del Código Civil.

b) Indemnización por muerte derivada de accidente de trabajo: En caso de muerte por accidente laboral, cuando el mismo haya sido declarado por la autoridad competente. En este caso la indemnización será de 2.000.000 de pesetas.

c) Indemnización en caso de incapacidad absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo: Se hará efectivo este derecho una vez que haya sido declarada legalmente la incapacidad, siendo la indemnización de 2.500.000 pesetas.

A estos efectos el trabajador estará obligado en el momento de su ingreso en la Empresa, a especificar quiénes serán sus derechohabientes dentro de las normas del Código Civil.

Estas indemnizaciones que se reciben por los derechohabientes o el interesado, según el caso, sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas a cuenta de cualquier otra cantidad que la Empresa se viera obligada a abonar al interesado o derechohabientes o a consignar en beneficio de éstos, por expresa disposición de cualquier resolución judicial o administrativa que se dictase como consecuencia del accidente.

En todos estos casos, y para su cobertura, la Empresa podrá contratar pólizas privadas de seguros con cualquiera de las compañías que legalmente estén autorizadas para ello.

Art. 75. *Préstamos.*—La Empresa establecerá un fondo de préstamos a favor de sus trabajadores, que se regirá por las siguientes normas:

a) Se procurará que la cuantía del fondo no sea inferior a 4.000 pesetas por productor.

b) Los trabajadores que atraviesen perentorias necesidades, comprobadas por la Dirección de la Empresa y con informe favorable del Comité, deberán solicitar con cargo a este fondo cantidades equivalentes, como máximo, al 10 por 100 de la totalidad del fondo de préstamos citado.

c) La cantidad anticipada devengará el 3 por 100 de interés y habrá de reintegrarse, como máximo, en treinta y seis mensualidades.

d) El cese voluntario y unilateral del trabajador en la Empresa determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación de vacaciones, pagas extraordinarias y de los salarios devengados.

Art. 76. *Jubilación voluntaria anticipada.*

1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y dos años y no tengan sesenta y cinco a la entrada en vigor de este Convenio y soliciten la jubilación tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas establecidas en el presente Convenio, en función de la edad del trabajador y de los años de antigüedad en la Empresa.

2. Los requisitos necesarios para hacer efectivo tal derecho son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador. El acuerdo se reflejará por escrito con la cantidad a que haya lugar, en concepto de indemnización.

b) Que el trabajador lleve cinco años, como mínimo, de servicios ininterrumpidos en la Empresa.

3. La jubilación voluntaria anticipada en los términos establecidos y con las cantidades señaladas en cada caso en el citado baremo comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador, por el tiempo estricto que faltara al jubilado para cumplir la edad de sesenta y cinco años. La contratación del trabajador sustituido habrá de hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal previstas en cada momento por la legislación vigente, y a su vez con el siguiente condicionamiento:

«La contratación del trabajador sustituido se hará para el puesto y categoría más acorde con los intereses de la Empresa.»

4. En el caso de que la indemnización pactada entre Empresa y trabajador fuese superior a la establecida en el baremo, la duración del contrato temporal del trabajador sustituido podrá reducirse en tantos meses, como cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

Jubilación

Antigüedad en la empresa (años)	Edad del trabajador (años)	Meses indemnización.
6 a 10	62	4
11 a 20	62	5
21 a 30	62	6
Más de 30	62	7
6 a 10	63	3
11 a 20	63	4
21 a 30	63	5
Más de 30	63	6
6 a 10	64	2
11 a 20	64	3
21 a 30	64	4
Más de 30	64	5

Las cifras de la última columna de la derecha indican el número de meses en que se concretaría la indemnización.

El salario mensual se refiere al salario base, antigüedad y complementos salariales, excluyendo horas extraordinarias y las percepciones de vencimiento superior al mes.

En el caso de rebajarse la edad de jubilación de sesenta y cinco años a edades inferiores, durante la vigencia del presente Convenio, la escala anterior se acondicionará a las edades que correspondan.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Al objeto de velar por el cumplimiento del presente Convenio, en los términos pactados y dirimir cuantas cuestiones suscite su aplicación, se crea una Comisión de Interpretación, seguimiento y vigilancia del mismo, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la Empresa, elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio. Asimismo se nombrarán dos personas de las anteriores, una por la Empresa y otra por los trabajadores, que actuarán alternativamente como Presidente y Secretario de esta Comisión.

También se acuerda por ambas partes, dar competencia a esta Comisión a los efectos de mediación, arbitraje y conciliación, que tanto Empresa como trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se comprometerán a agotar como vía previa para dirimir sus posibles situaciones contenciosas.

Los acuerdos serán efectivos cuando las representaciones de ambas partes, Empresa y trabajadores, los hayan tomado en su seno, cada una de ellas mayoritariamente.

Este sistema de toma de acuerdos estaría vigente por el periodo de vigilancia de este Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas, pudiendo modificarse el mismo en sucesivas normas convencionales pactadas.

La Comisión Paritaria, se entenderá válidamente constituida, cuando se encuentren presentes, en todo caso, el Presidente y el Secretario y además, como mínimo, un miembro de cada una de las partes representadas en este Convenio.

Ambas partes, de común acuerdo, podrán pedir la mediación, conciliación y arbitraje ante la Delegación Provincial de Trabajo.

En los casos en que no se obtuviese acuerdo, las personas interesadas en cada cuestión planteada podrán ejercer su derecho ante la autoridad competente.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

La aplicación de las mejoras económicas que se establecen en este Convenio, tendrán repercusión en los precios, incluso para cualquiera de los contratos en curso.

La repercusión será la correspondiente al incremento de los costos salariales determinados en esta norma convencional.

ANEXO 1

Tabla salarial mensual, sin antigüedad

Categoría	Salario base	Plus de actividad	Paga extra de julio	Paga extra de Navidad	Beneficios	S. Alberto	Annual total
Técnicos titulados:							
Director	116.187	1.240	117.427	117.427	74.036	4.400	1.722.414
Subdirector	104.230	1.240	105.470	105.470	64.531	4.400	1.545.511
Técnico Jefe	91.739	1.240	92.979	92.979	54.585	4.400	1.360.691
Perito	77.046	1.240	78.286	78.286	43.314	4.400	1.143.718
Técnicos no titulados:							
Contraamaestre	70.003	1.240	71.243	71.243	36.733	4.400	1.038.535
Encargado	67.403	1.240	68.643	68.643	36.332	4.400	1.001.734
Capataz	55.321	1.240	56.561	56.561	35.923	4.400	832.177
Delineante Proyectista	75.776	1.240	77.016	77.016	43.911	4.400	1.126.535
Delineante	69.469	1.240	70.709	70.709	39.929	4.400	1.034.255
Calcador	68.300	1.240	69.540	69.540	39.315	4.400	1.017.275
Técnicos de Organización:							
Jefe de Organización	73.683	1.240	74.923	74.923	43.618	4.400	1.066.940
Técnico de Organización 1.ª	61.729	1.240	62.969	62.969	35.134	4.400	921.100
Técnico de Organización 2.ª	58.690	1.240	59.930	59.930	32.447	4.400	875.867
Auxiliar de Organización	55.419	1.240	56.659	56.659	31.052	4.400	827.678
Administrativos:							
Jefe Administrativo 1.ª	82.014	1.240	83.254	83.254	47.988	4.400	1.217.944
Jefe Administrativo 2.ª	72.242	1.240	73.482	73.482	41.713	4.400	1.074.861
Oficial Administrativo 1.ª	68.912	1.240	70.152	70.152	39.862	4.400	1.026.390
Oficial Administrativo 2.ª	63.628	1.240	64.868	64.868	36.353	4.400	948.905
Oficial Administrativo 3.ª	59.448	1.240	60.688	60.688	33.577	4.400	887.609
Auxiliar Administrativo	54.669	1.240	55.909	55.909	30.603	4.400	817.729
Aspirante 16-18 años	28.449	1.240	27.689	27.689	21.061	4.400	413.107
Subalternos:							
Almacenero	56.068	1.240	57.308	57.308	31.520	4.400	838.232
Conserje	55.798	1.240	57.038	57.038	30.805	4.400	833.737
Guarda Jurado	55.308	1.240	56.548	56.548	30.200	4.400	826.272
Ordenanza	51.314	1.240	52.554	52.554	28.500	4.400	768.656
Botones 16 a 18 años	26.449	1.240	27.689	27.689	21.061	4.400	413.107

Tabla salarial diaria y horaria personal de Obra

Sin antigüedad

Categoría	Salario base (día)	Salario base (hora)	Plus de actividad (día)	Plus de actividad (hora)	Paga extra de julio	Paga extra de Navidad	Beneficios	S. Alberto	Annual total
Jefe de Equipo	1.819	253,80	50	7	56.070	56.070	35.922	4.400	831.297
Oficial de 1.ª	1.717	239,60	50	7	53.010	53.010	33.302	4.400	785.327
Oficial de 2.ª	1.582	220,75	50	7	48.960	48.960	30.430	4.400	725.080
Oficial de 3.ª	1.561	217,80	50	7	48.330	48.330	29.818	4.400	715.543
Peón especialista	1.531	213,60	50	7	47.430	47.430	29.273	4.400	702.248
Peón	1.405	196,05	50	7	43.650	43.650	26.242	4.400	645.667
Pinche 16/18 años	1.118	156,00	50	7	35.040	35.040	25.661	4.400	523.111

Antigüedad mensual

	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Técnicos titulados:						
Director	2.338	4.676	9.352	14.028	18.704	23.380
Subdirector	2.043	4.086	8.172	12.258	16.344	20.430
Técnico Jefe	2.043	4.086	8.172	12.258	16.344	20.430
Perito	1.948	3.896	7.792	11.688	15.584	19.480
Técnicos no titulados:						
Contraamaestre	1.704	3.408	6.816	10.224	13.632	17.040
Encargado	1.655	3.310	6.620	9.930	13.240	16.550
Capataz	1.600	3.200	6.400	9.600	12.800	16.000
Delineante Proyectista	1.801	3.602	7.204	10.806	14.408	18.010
Delineante	1.684	3.368	6.736	10.104	13.472	16.940
Calcador	1.485	2.970	5.940	8.910	11.880	14.850
Técnicos de Organización:						
Jefe de Organización de 1.ª	1.704	3.408	6.816	10.224	13.632	17.040
Técnico de Organización de 1.ª	1.555	3.110	6.220	9.330	12.440	15.550
Técnico de Organización de 2.ª	1.485	2.970	5.940	8.910	11.880	14.850
Auxiliar de Organización	1.310	2.620	5.240	7.860	10.480	13.100

	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Administrativos:						
Jefe administrativo de 1. ^a	1.899	3.798	7.596	11.394	15.192	18.990
Jefe administrativo de 2. ^a	1.704	3.408	6.816	10.224	13.632	17.040
Oficial administrativo de 1. ^a	1.664	3.328	6.656	9.984	13.312	16.640
Oficial administrativo de 2. ^a	1.498	2.996	5.992	8.988	11.984	14.980
Oficial administrativo de 3. ^a	1.411	2.822	5.644	8.466	11.288	14.110
Auxiliar	1.380	2.720	5.440	8.160	10.880	13.800
Aspirante de 16/18 años	1.298	2.596	5.192	7.788	10.384	12.960
Subalternos:						
Almacenero	1.349	2.698	5.396	8.094	10.792	13.490
Conserje	1.380	2.720	5.440	8.160	10.880	13.800
Guarda jurado	1.380	2.720	5.440	8.160	10.880	13.800
Ordenanza	1.380	2.720	5.440	8.160	10.880	13.800
Botones de 16/18 años	1.176	2.358	4.716	7.074	9.432	11.790

Personal de Obra

Antigüedad, día y hora	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Jefe de Equipo:						
Día	52,80	105,20	210,40	315,60	420,80	526,00
Hora	7,35	14,70	29,35	44,05	58,70	73,40
Oficial de 1.^a:						
Día	49,95	99,90	199,80	299,70	399,60	499,50
Hora	6,96	13,94	27,88	41,82	55,75	69,70
Oficial de 2.^a:						
Día	44,35	88,70	177,40	266,10	354,80	443,50
Hora	6,19	12,38	24,75	37,13	49,50	61,88
Oficial de 3.^a:						
Día	42,69	85,30	170,60	255,90	341,20	426,50
Hora	5,95	11,90	23,80	35,70	47,61	59,51
Especialista:						
Día	41,60	83,20	166,40	249,60	332,80	416,00
Hora	5,80	11,60	23,21	34,82	46,43	58,05
Peón:						
Día	35,55	71,10	142,20	213,30	284,40	355,50
Hora	4,96	9,92	19,84	29,76	39,68	49,60

Tabla resumen de beneficios

	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Técnicos titulados:							
Director	74.036	75.931	77.823	81.614	85.402	89.192	92.981
Subdirector	64.531	66.187	67.843	71.162	74.474	77.790	81.106
Técnico Jefe	54.585	58.248	57.899	61.212	64.530	67.842	71.161
Perito	43.314	44.893	46.472	49.629	52.787	55.944	59.101
Técnicos no titulados:							
Contramaestre	36.733	38.117	39.498	42.261	45.022	47.787	50.550
Encargado	36.332	37.675	39.015	41.700	44.386	47.068	49.752
Capataz	35.922	37.217	38.179	41.146	43.698	46.289	48.882
Delineante Proyectista	43.910	45.370	46.831	49.631	52.671	55.592	58.513
Delineante	39.929	41.293	42.659	45.390	48.122	50.849	53.579
Calcedor	39.315	40.521	41.724	44.136	46.543	48.953	51.359
Técnicos de Organización:							
Jefe Organización de 1. ^a	43.618	45.000	46.382	49.145	51.905	52.383	53.466
Técnico Organización de 1. ^a	35.134	36.392	37.653	40.178	42.694	45.216	47.739
Técnico Organización de 2. ^a	32.447	33.662	34.877	37.308	39.737	42.167	44.595
Auxiliar Organización	31.052	32.115	33.175	35.300	37.424	39.549	41.671
Administrativos:							
Jefe administrativo de 1. ^a	47.988	49.531	51.069	54.147	57.226	60.304	63.384
Jefe administrativo de 2. ^a	41.713	42.093	44.473	47.235	50.000	52.761	55.524
Oficial administrativo de 1. ^a	39.862	41.213	42.562	45.259	47.958	50.655	53.352
Oficial administrativo de 2. ^a	36.353	37.588	38.783	41.210	43.643	46.070	48.502
Oficial administrativo de 3. ^a	33.577	34.720	35.864	38.151	40.437	42.725	45.012
Auxiliar administrativo	30.603	31.706	32.808	35.016	37.221	39.425	41.630
Aspirante 16/18 años	21.061	22.113	23.170	25.275	27.382	29.488	31.593

	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Subalternos:							
Almacenero	30.900	32.000	33.108	35.316	37.521	39.725	41.930
Conserje	30.800	31.900	33.000	35.116	37.300	39.525	41.600
Guarda jurado	30.600	31.700	32.800	34.916	37.050	39.300	41.300
Ordenanza	26.958	28.037	29.097	31.238	33.576	35.516	37.653
Personal de obra:							
Jefe de Equipo	35.922	37.217	38.179	41.146	43.698	46.289	48.882
Oficial de 1.ª	33.302	34.543	35.762	38.224	40.682	43.143	45.601
Oficial de 2.ª	30.430	31.523	32.615	34.798	36.983	39.165	41.351
Oficial de 3.ª	29.818	30.871	31.923	34.025	36.126	38.230	40.330
Peón especialista	29.273	30.421	31.326	33.378	35.430	37.481	39.533
Peón	26.242	27.127	27.992	29.745	31.495	33.247	34.997

Tabla de pluses especiales

Plus Penoso Día y Hora

Categoría	Día	Hora
Capataz	110,85	15,46
Oficial de 1.ª	103,80	14,50
Jefe de equipo	110,85	15,46
Oficial de 2.ª	95,15	13,28
Oficial de 3.ª	90,71	12,65
Peón Especialista	87,75	12,24
Peón	77,85	10,87

Tabla de suplemento profesional

Conocimientos Especiales Día y Hora

Categoría	Día	Hora
Oficial de 1.ª A	211,35	29,50
Oficial de 1.ª B	119,40	18,65
Oficial de 2.ª	94,00	13,10
Oficial de 3.ª	8,25	1,15
Especialista	21,10	2,95
Peón	148,60	20,74

Tabla de horas extraordinarias

Categoría	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Dos primeras:							
Capataz	611,50	628,30	647,05	686,60	718,15	753,75	789,30
Oficial de 1.ª	576,05	592,90	609,75	643,45	677,15	710,85	744,55
Oficial de 2.ª	526,60	541,45	556,30	588,75	618,65	645,30	674,95
Oficial de 3.ª	519,05	533,30	547,60	578,15	604,65	633,20	661,75
Especialista	512,20	526,90	540,05	564,80	592,65	620,50	648,35
Peón	440,20	452,10	464,00	487,75	511,55	535,30	559,10
Restantes:							
Capataz	733,80	753,95	776,45	819,10	861,75	904,50	947,15
Oficial de 1.ª	691,25	711,45	731,70	772,10	812,55	853,00	893,20
Oficial de 2.ª	631,90	649,70	667,55	706,50	742,35	774,35	809,90
Oficial de 3.ª	622,65	639,95	657,10	691,40	725,60	759,85	794,10
Especialista	614,60	632,20	648,05	677,75	711,20	744,60	778,00
Peón	528,20	542,20	556,80	585,30	613,85	642,35	670,90

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

28211 CORRECCION de errores del Real Decreto 1608/1981, de 24 de abril, de otorgamiento de veinte permisos de investigación de hidrocarburos en la zona A.

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación del mencionado Real Decreto, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» número 181, de fecha 30 de julio de 1981, páginas 17455 y 17459, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 17455, segunda columna, en el artículo primero, donde dice: «Se otorga a "Esso Exploration Inc." (ESSO)», debe decir: «Se otorga a "Esso Exploration Spain Inc." (ESSO)».

En la página 17456, primera columna, en la línea tercera del punto primero de la condición primera del artículo segundo, donde dice: «una campaña sísmica y la perforación de los sondeos», debe decir: «una campaña sísmica y la perforación de dos sondeos».

28212 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1981, de la Delegación Provincial de Segovia, por la que se autoriza el establecimiento de la línea eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Segovia, a petición de

«Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio en Madrid, Capitán Haya, 53, y oficinas en Segovia, Juan Bravo, 30, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una instalación eléctrica de línea de alta tensión, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre utilización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Segovia ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica, S. A.», la instalación de la línea alta tensión cuyas principales características son las siguientes.

Línea trifásica de circuito simple a 15/20 KV., con conductores de aluminio-acero de 54,8 milímetros cuadrados de sección, aisladores de cadenas de vidrio y apoyos de hormigón y metálicos, cuyo recorrido de 2.225 metros de longitud tendrá su origen en la línea «Duruelo-Los Cortos», finalizando en un futuro centro de transformación en la finca «Monte Los Cortos», en término de Duruelo.

La finalidad de esta línea es suministrar energía eléctrica a una futura urbanización.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.