

Cooperativa Ltda. de Enseñanza Ciudad de Almería. Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos ochenta y dos,

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

20583 REAL DECRETO 1937/1982, de 24 de julio, por el que se declara de interés social el proyecto de las obras de construcción del Centro «Escuelas Pías», en Balaguer (Lérida).

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de interés social, a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos, excepto el de la expropiación forzosa y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el proyecto de las obras de construcción del Centro «Escuelas Pías» en Balaguer (Lérida), cuya ejecución supone la construcción de un Centro de doce unidades de EGB y tres de Preescolar. El expediente ha sido promovido por don Jaime Pallarolas Caurel, en su condición de Padre Superior de la Comunidad de Padres Escolapios de Balaguer. Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

20584 REAL DECRETO 1938/1982, de 24 de julio, por el que se declara de interés social la adquisición de un inmueble y las obras a realizar para el Centro «Xavier Casas», de Sabadell (Barcelona).

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de interés social a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos, excepto el de la expropiación forzosa y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, la adquisición de un inmueble y las obras a realizar para el Centro «Xavier Casas», de Sabadell (Barcelona), calle Cervantes, ciento diez, para siete unidades de B.U.P. El expediente ha sido promovido por don Xavier Casas Hurtado, en su condición de titular del Centro. Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce/mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

20585 REAL DECRETO 1939/1982, de 24 de julio, por el que se declara de interés social el proyecto de las obras de construcción del Centro escolar privado denominado «Destino», sito en Madrid.

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de interés social, a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos, excepto el de la expropiación forzosa y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el proyecto de las obras de construcción del Centro escolar privado denominado «Destino», sito en Madrid, destinado a impartir las enseñanzas de Formación Profesional, con capacidad para trescientos sesenta puestos escolares. El expediente ha sido promovido por don Manuel y don Luis Turrión Fernández, en su condición de titulares del citado Centro. Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce/mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

20586 REAL DECRETO 1940/1982, de 24 de julio, por el que se autoriza la creación de la Escuela universitaria no estatal de Ingeniería Técnica Industrial de Mataró (Barcelona), adscrita a la Universidad Politécnica de Barcelona.

El Ayuntamiento de Mataró (Barcelona) ha solicitado la creación de una Escuela Universitaria no estatal de Ingeniería Técnica Industrial, adscrita a la Universidad Politécnica de Barcelona, conforme a las previsiones del Decreto dos mil doscientos noventa y tres/mil novecientos setenta y tres, de diecisiete de agosto, solicitud que ha sido informada favorablemente por el Rectorado de la Universidad Politécnica de Barcelona.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, oída la Junta Nacional de Universidades y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se autoriza la creación de una Escuela Universitaria no estatal de Ingeniería Técnica Industrial en Mataró (Barcelona), quedando adscrita a la Universidad Politécnica de Barcelona. La Escuela cubrirá, en principio, doscientos veinte puestos escolares, con una plantilla mínima de catorce Profesores.

Artículo segundo.—La Escuela Universitaria no estatal de Ingeniería Técnica Industrial de Mataró, se regirá por lo dispuesto en la Ley General de Educación y en el Decreto dos mil doscientos noventa y tres/mil novecientos setenta y tres, de diecisiete de agosto y en su defecto por los Estatutos Universitarios, su propio Reglamento y lo establecido en el Convenio de Colaboración Académica celebrado con la Universidad Politécnica de Barcelona.

Artículo tercero.—Se autoriza al Ministerio de Educación y Ciencia para aprobar el Reglamento del Centro que se ajustará a lo establecido en el Decreto dos mil doscientos noventa y tres/mil novecientos setenta y tres, de diecisiete de agosto y en la Orden ministerial de diecisiete de septiembre de mil novecientos setenta y cuatro, dictada en desarrollo del mismo.

Artículo cuarto.—El Ministerio de Educación y Ciencia dictará las normas e instrucciones precisas para la interpretación y desarrollo de lo establecido en el presente Real Decreto.

Dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20587 RESOLUCION de 24 de mayo de 1982, de esta Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefel, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Montero Kaefel, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General, y suscrito por los representantes de la Empresa y los representantes de los trabajadores, el día 19 de febrero de 1982, a cuyo texto se unian los documentos espe-

cificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Representantes Legales de la Empresa y los Trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefer, 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 la 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 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 1982.

Art. 6.º *Vigencia*.—La vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece hasta el 31 de diciembre de 1982, 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 consideradas 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 efecto, 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 beneficiosas 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 Kaefer, 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, excepto 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 del 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 pactar.

B. Por su función.

Técnicos titulados superiores:

Director.
Sub-Director.
Técnico Jefe.

Técnicos titulados medios:

Perito.

Técnicos no titulados:

Contraamaestre.

Encargado.
Capataz.
Delineante Proyectista.
Delineante.
Calculador.

Técnicos de Organización:

Técnico de Organización de primera.
Jefe de primera.
Técnico de Organización de segunda.
Auxiliar de Organización.

Empleados:

Jefe Administrativo de primera.
Jefe Administrativo de segunda.
Oficial Administrativo de primera.
Oficial Administrativo de segunda.
Oficial Administrativo de tercera.
Auxiliar Administrativo.
Aspirante.

Subalternos:

Almacenero.
Conserje.
Guarda Jurado.
Ordenanza.
Botones.

Operarios:

Jefe de Equipo.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de tercera o Ayudante.
Peón Especialista.
Peón.
Pinche de diecisiete a dieciocho años.
Pinche de catorce a dieciséis 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 aconsejaran.

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 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, deberá constar en estos contratos lo siguiente:

- A) En los contratos para obra o servicio determinado, la obra o servicio de que se trate o los aspectos parciales o concretos de los mismos.
- B) En los contratos a tiempo cierto o 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 fundamente esta situación, considerándose vigentes tales contratos en tanto y 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 de 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 cubrirá por libre designación, reuniendo los trabajadores las condiciones de los puestos a desempeñar.

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

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 satisfactoriamente como interino para obra o servicio determinado, 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 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 en la Empresa, a través de este beneficio, falseara la 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 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., Jefe y 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, podrán resolver y extinguir su relación laboral, sin

necesidad de previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período 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 período 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 período de prueba y computado a efectos de antigüedad.

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

Ascensos

Art. 20. En 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 solo las tareas propias de su especialidad o especialidades conexas, sino aquellas otras que con carácter complementario o auxiliar y a fin de mantenerle en continua utilización, durante la jornada de trabajo, puedan serle 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, será controlado 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 ingreso con treinta días naturales de antelación, al término del período 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 solo conserva un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar 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 de alta médica.

- b) Maternidad de la mujer trabajadora.

En caso de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de quince semanas, distribuidas a opción de la interesada. La trabajadora se reintegrará a su puesto de trabajo el 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 reintegro 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 reintegro, 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, o excedencia forzosa, el trabajador será dado de baja por la Empresa en la Seguridad Social.

En los supuestos de I. L. T. 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 produce la cesación definitiva de las obligaciones entre 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 o 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 tantas órdenes como categorías profesionales existían en esta modalidad de contrato en la obra o servicio de que se trate.

Siempre que el contrato tenga una duración superior de un año, se denunciará por escrito la terminación del contrato, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de la obligación de pre-avisar 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 en que la persona sustituida, se reincorpore a su puesto de trabajo o cese la causa que dió 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 periodo 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 periodo para el que fue contratado.

Si el trabajador, finalizado su contrato en prácticas, se incorporara sin solución de continuidad en la Empresa, el tiempo de dichas prácticas se deducirá del periodo 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 periodo 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 cualquiera 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.

P) 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 periodo de carencia exigible, podrán continuar prestando servicios hasta completarlo, 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

Ar. 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.

E) Por matrimonio durante quince días naturales.

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

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 le abonará el tiempo de ausencia efectiva, calculados de idéntica forma, descontándosele el importe de las posibles indemnizaciones o supuestos 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 periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a la excedencia forzosa.

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

I) Por el periodo 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 periodo.

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

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

Ar. 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 síquico, cuando desempeñe cualquier otra actividad de la que obtenga beneficios, remuneración o retribución, podrá reducir, su jornada de trabajo, con la consiguiente disminución proporcional de su salario base, 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 ejercido por los trabajadores que no sean fijos 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 de 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 base 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.
- El 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 reintegro 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 aquélla, por motivos no imputables al trabajador, y una vez agotadas por el trabajador las prestaciones por desempleo, éste podrá solicitar por escrito, el reintegro 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 reintegro, 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 reintegro, 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 reintegro se efectuará automáticamente a la expiración de la misma, siempre y cuando hubiera solicitado su reintegro, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Transcurrido el plazo de excedencia y solicitado el reintegro en tiempo y forma por el trabajador, al producirse una vacante de igual o similar categoría a 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 él o los productores afectados no se presentaran en el supuesto 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 su 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 al 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 reintegro 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 reintegro deberá llevarse a cabo dentro de los siete días siguientes al de la notificación de 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 reintegro, 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 reintegro, 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 reintegro 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 de 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.º Haberse matriculado el trabajador en tiempo y forma.
- 2.º 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 sigue 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 siguiente año.

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 del vencimiento de la excedencia o antes de esta fecha, si finalizara con anterioridad el curso académico, para demostrar su aprovechamiento, 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 satisfactoria-

mente 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, comunicará 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 considerarán como permisos retribuidos, siempre que 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 carnet de conducir, por el tiempo imprescindible hasta un máximo de un día por examen.

Art. 36. *Pérdida del derecho a permisos retribuidos para examen.*—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 carnet 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 cuatro 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 figuran 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.

Cuando 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 la festividad de San Alberto Magno (15 de noviembre), trabajándose la festividad correspondiente a gremio de la Construcción y Obras Públicas, en 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 enfermedad común.

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) Dietas «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 333 pesetas.
2. Si el personal de montaje desarrolla su trabajo a una distancia que no le permita pernoctar en su domicilio habitual,

la dieta por día de permanencia en esta situación será la siguiente:

A) Técnico Jefe, Perito, Jefe de Administración de primera, Jefe Organización primera, Contramaestre, Auxiliar Técnico, Delineante Projectista, Jefe Administrativo de segunda, Jefe Organización y Técnicos de Organización de primera y segunda, Encargado, Capataz y Oficial Administrativo de primera y segunda: 1.793 pesetas.

B) Personal del resto de las categorías: 1.648 pesetas.

3. Para los empleados y trabajadores adscritos al edificio social de Arrigorriaga y a los centros de trabajo de «Astano» y «Bazán» de El Ferrol, se establece la cantidad de 228 pesetas por día efectivamente trabajado.

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

Los gastos del transporte del personal serán de 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, excepto los trabajadores que realicen el viaje a distancias iguales o inferiores a 150 kilómetros, o efectúen el viaje en avión, y no dure al totalidad de la jornada de trabajo.

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

Siempre que el 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 serán 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 régimen de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada máxima ordinaria se establece en cuarenta y dos horas semanales efectivas, con una duración máxima diaria de nueve horas, efectuándose el cómputo para la misma desde el momento en que el trabajador se incorpore a su trabajo hasta que finalice su jornada.

La puntualidad será de necesaria 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 a cualquier interrupción legal o pactada que se produzca, durante la jornada laboral.

El número total de horas anuales de trabajo efectivo será de 1.897 horas en jornada partida y de 1.852 en jornada continuada.

Siendo la remuneración anual, en función de estas horas, la fijada en las tablas anexas al presente Convenio, para cada categoría profesional.

La Empresa se reserva el derecho de establecer el trabajo por turnos o relevos, cuando las necesidades de producción lo requieran, que de no ser aceptados por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobados por la autoridad laboral.

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 una 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 a un disminuido físico o síquico, 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 Con-

venio, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de veintiséis días laborables, que en ningún caso, serán sustituidos por compensación 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 preferencia 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 podrán disfrutarse 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 laborables, 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 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 siguiente, salvo en caso de actividades especiales, debidamente justificadas y expresamente autorizadas por la autoridad laboral.

CAPITULO IX

Productividad

Art. 46. *Organización del trabajo.*—El 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 ella, 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 incapacidad laboral transitoria y controlando las peticiones de permisos y licencias imprevistas; 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 imprevistos.

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 continua 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 todo personal 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, podrá 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:

- a) Nombre de cada uno de los componentes del equipo de trabajo.
- b) Categoría de cada trabajador.
- c) Observaciones que el Jefe de equipo o inmediato superior del mismo haya podido efectuar, en relación con el trabajo realizado.
- d) Mediciones efectuadas.
- e) Trabajo realizado por el equipo de trabajo.
- f) 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 disconformidad 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 la actuación de este 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 períodos 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:

1. De una a tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un periodo de treinta días, en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos.
2. No avisar anticipadamente cuando se falta al trabajo por motivos justificados o dentro de los dos días siguientes al de la falta.
3. Abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa justificada.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y documentos de la Empresa.
5. No fichar o firmar la entrada o salida del trabajo, una vez.
6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio, en el término de siete días.
7. No comunicar variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social, siempre que no causen perjuicio económico a ésta o a la Empresa.
8. Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, extrañas al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
9. Faltar al trabajo, un día al mes, sin causa justificada.
10. Embriaguez ocasional, siempre que no sea objeto de escándalo.
11. Faltar al respeto a sus compañeros.
12. No alcanzar del 85 al 90 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, por causas imputables al trabajador.
13. 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.
14. 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.
15. Comer durante las horas de trabajo.

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

1. 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.

2. La no incorporación al trabajo, dentro de los dos días siguientes de producirse el alta por ILT o maternidad.

3. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en un período de treinta días, en la asistencia al trabajo, superior a treinta minutos e inferior a sesenta minutos.

4. Faltar dos días al trabajo seguidos, o tres alternos, en un período de treinta días, no justificados.

5. Ocultación maliciosa de datos concernientes a la Seguridad Social, que produzcan perjuicio económico a ésta o a la Empresa.

6. Alegación de causa falsa por obtener licencias.

7. 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.

8. 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, fehacientemente 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 respeto a su dignidad.

20. Cambio de residencia o domicilio, en supuestos de ILT, 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 dávida, 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 ocasione 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:

Amonestaciones 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 hubieren cometido ninguna otra.

CAPÍTULO 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 anualmente, 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 éstos relevados 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 de 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 de estatuto 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 plctos, 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 esa 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, especificados 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 un 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, pro-

poniendo la adopción de medidas preventivas necesarias o cualesquiera otras que considere oportunas.

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 progr.mas.

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) Serán 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 de 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 compruebe 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 riesgos 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 350.000 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 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 reso-

lución 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 establece 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 un 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 el 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 sustituto 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 sustituto 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 sustituto podrá reducirse en tantos meses como cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

JUBILACION

Antigüedad en la Empresa (años)	Edad del Trabajador (años)	Meses de Indemnización
6 a 10		5
11 a 20	61 años	6
21 a 30		7
mas de 30		8
6 a 10		4
11 a 20	62 años	5
21 a 30		6
más de 30		7
6 a 10		3
11 a 20	63 años	4
21 a 30		5
mas de 30		6
6 a 10		2
11 a 20	64 años	3
21 a 30		4
mas de 30		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.

Jubilación especial a los sesenta y cuatro años: El derecho a la modalidad especial de la pensión de jubilación establecida en el artículo único del Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, se reconocerá en las condiciones, cuantía y forma que se establecen en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

Art. 77. Las mejoras pactadas en este Convenio serán aplicables también al personal que se encuentre en incapacidad laboral transitoria desde el 1 de febrero de 1982, y que su base reguladora no esté incrementada con los nuevos valores de Convenio, abonando la diferencia que exista entre el salario que viniera disfrutando por ILT y el 60 por 100 los veinte primeros días y el 75 por 100 a partir del veintiún día, del salario que resulte de la nueva base reguladora incrementada con los nuevos valores del Convenio.

Estas mejoras quedarán sin efecto en los siguientes casos:

- 1.º Cuando el salario por ILT esté en los topes de cotización.
- 2.º Una vez que el productor haya pasado a la situación de invalidez provisional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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, lo hayan tomado en su seno, cada una de ellas mayoritariamente.

Este sistema de toma de acuerdos estaría vigente por el período de vigencia 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.

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.

Tercera.—En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de preveer el comportamiento del índice de precios al consumo en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo I. P. C. menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

TABLA SALARIAL MENSUAL - SIN ANTIGUEDAD

TECNICOS TITULADOS

Categoría	Salario Base	Plus de Actividad	Paga Extra de Julio	Paga Extra de Navidad	Beneficios	San Alberto	TOTAL ANUAL
Director	128.968,-	1.376,-	130.344,-	130.344,-	82.180,-	4.884,-	1.911.880,-
Sub-Director	115.695,-	1.376,-	117.071,-	117.071,-	71.629,-	4.884,-	1.715.507,-
Técnico-Jefe	101.830,-	1.376,-	103.206,-	103.206,-	60.589,-	4.884,-	1.510.357,-
Perito	85.521,-	1.376,-	86.897,-	86.897,-	48.079,-	4.884,-	1.269.521,-

TECNICOS NO TITULADOS

Contramaestre	77.704,-	1.376,-	79.080,-	79.080,-	40.774,-	4.884,-	1.152.778,-
Encargado	74.818,-	1.376,-	76.194,-	76.194,-	40.329,-	4.884,-	1.111.929,-
Capataz	61.407,-	1.376,-	62.783,-	62.783,-	39.875,-	4.884,-	923.729,-
Delineante Proyectista	84.112,-	1.376,-	85.488,-	85.488,-	48.741,-	4.884,-	1.250.457,-
Delineante	77.111,-	1.376,-	78.487,-	78.487,-	44.321,-	4.884,-	1.148.023,-
Calcedor	75.813,-	1.376,-	77.189,-	77.189,-	43.640,-	4.884,-	1.129.170,-

TECNICOS DE ORGANIZACION

Jefe de Organización	81.789,-	1.376,-	83.165,-	83.165,-	48.416,-	4.884,-	1.217.610,-
Técnicos Organización 1ª	68.520,-	1.376,-	69.896,-	69.896,-	38.999,-	4.884,-	1.022.427,-
Técnico Organización 2ª	65.146,-	1.376,-	66.522,-	66.522,-	36.016,-	4.884,-	972.208,-
Auxiliar Organización	61.515,-	1.376,-	62.891,-	62.891,-	34.468,-	4.884,-	919.826,-

ADMINISTRATIVOS

Categoría	Salario Base	Plus de Actividad	Paga Extra de Julio	Paga Extra de Navidad	Beneficios	S.Alberto	TOTAL ANUAL
Jefe Administrativo 1ª	91.036,-	1.376,-	92.412,-	92.412,-	53.267,-	4.884,-	1.315.919,-
" 2ª	80.189,-	1.376,-	81.565,-	81.565,-	46.301,-	4.884,-	1.193.095,-
Oficial Admvo. 1ª	76.493,-	1.376,-	77.869,-	77.869,-	44.247,-	4.884,-	1.139.297,-
Oficial Admvo. 2ª	70.627,-	1.376,-	72.003,-	72.003,-	40.352,-	4.884,-	1.053.278,-
Oficial Admvo. 3ª	65.988,-	1.376,-	67.364,-	67.364,-	37.270,-	4.884,-	985.250,-
Auxiliar Administrati.	60.683,-	1.376,-	62.059,-	62.059,-	33.969,-	4.884,-	907.679,-
Aspirante 16/18 años	29.359,-	1.376,-	30.735,-	30.735,-	23.373,-	4.884,-	458.552,-

SUBALTERNOS.

Almacenero	62.236,-	1.376,-	63.612,-	63.612,-	34.987,-	4.884,-	930.439,-
Conserje	61.936,-	1.376,-	63.312,-	63.312,-	34.194,-	4.884,-	925.446,-
Guarda Jurado	61.392,-	1.376,-	62.768,-	62.768,-	33.522,-	4.884,-	917.158,-
Ordenanza	56.959,-	1.376,-	58.335,-	58.335,-	31.635,-	4.884,-	853.209,-
Botones 16/18 años	29.359,-	1.376,-	30.735,-	30.735,-	23.378,-	4.884,-	458.552,-

TABLA SALARIAL DIARIA Y HORARIA PERSONAL OBRA

SIN ANTIGUEDAD

CATEGORIA	Salario Base(día)	Salario Base(hora)	Plus de Activ.(día)	Plus de Activ(Hora)	Extra Julio	Extra Navidad	Beneficios	S.Alb.	TOTAL ANUAL
Jefe Equipo	2.019,-	288,40	55,-	7,85	62.220	62.220	39.873,-	4.884,-	922.522,-
Oficial de 1ª	1.906,-	272,30	55,-	7,85	58.830	58.830	36.965,-	4.884,-	871.589,-
Oficial de 2ª	1.756,-	250,85	55,-	7,85	54.330	54.330	33.777,-	4.884,-	804.651,-
Oficial de 3ª	1.733,-	247,55	55,-	7,85	53.640	53.640	33.098,-	4.884,-	794.197,-
P.Especialista	1.699,-	242,70	55,-	7,85	52.620	52.620	32.493,-	4.884,-	779.142,-
Peón	1.560,-	222,85	55,-	7,85	48.450	48.450	29.129,-	4.884,-	716.703,-
Pinche 16/18 años	1.241,-	177,30	55,-	7,85	38.880	38.880	28.464,-	4.884,-	560.483,-

ANTIGUEDAD MENSUAL

<u>TECNICOS TITULADOS</u>	<u>3 años</u>	<u>6 años</u>	<u>11 años</u>	<u>16 años</u>	<u>21 años</u>	<u>26 años</u>
Director	2.595,-	5.190,-	10.381,-	15.571,-	20.761,-	25.952,-
Sub-Director	2.268,-	4.535,-	9.071,-	13.606,-	18.142,-	22.677,-
Técnico Jefe	2.268,-	4.535,-	9.071,-	13.606,-	18.142,-	22.677,-
Perito	2.162,-	4.325,-	8.649,-	12.974,-	17.298,-	21.623,-
<u>TECNICOS NO TITULADOS</u>						
Contramaestre	1.891,-	3.783,-	7.566,-	11.349,-	15.132,-	18.914,-
Encargado	1.837,-	3.674,-	7.348,-	11.022,-	14.696,-	18.370,-
Capataz	1.776,-	3.552,-	7.104,-	10.656,-	14.208,-	17.760,-
Delineante Proyectista	1.999,-	3.998,-	7.996,-	11.995,-	15.993,-	19.991,-
Delineante	1.869,-	3.738,-	7.477,-	11.215,-	14.954,-	18.692,-
Calcador	1.648,-	3.297,-	6.593,-	9.890,-	13.187,-	16.483,-
<u>TECNICOS DE ORGANIZACION</u>						
Jefe Organización 1ª	1.891,-	3.783,-	7.566,-	11.349,-	15.132,-	18.914,-
Técnico Organización 1ª	1.726,-	3.452,-	6.904,-	10.356,-	13.808,-	17.260,-
Técnico Organización 2ª	1.648,-	3.297,-	6.593,-	9.890,-	13.187,-	16.483,-
Auxiliar Organización	1.454,-	2.908,-	5.816,-	8.725,-	11.633,-	14.541,-
<u>ADMINISTRATIVOS</u>						
Jefe Administrativo 1ª	2.108,-	4.216,-	8.432,-	12.647,-	16.863,-	21.079,-
Jefe Administrativo 2ª	1.891,-	3.783,-	7.566,-	11.349,-	15.132,-	18.914,-
Oficial Admvo. 1ª	1.847,-	3.694,-	7.388,-	11.082,-	14.776,-	18.470,-
Oficial Admvo. 2ª	1.663,-	3.326,-	6.651,-	9.977,-	13.302,-	16.628,-
Oficial Admvo. 3ª	1.566,-	3.132,-	6.265,-	9.397,-	12.530,-	15.662,-
Auxiliar	1.510,-	3.019,-	6.038,-	9.058,-	12.077,-	15.096,-
Aspirante 16/18 años	1.441,-	2.882,-	5.763,-	8.645,-	11.526,-	14.408,-
<u>SUBALTERNOS.</u>						
Almacenero	1.497,-	2.995,-	5.990,-	8.984,-	11.979,-	14.974,-
Conserje	1.510,-	3.019,-	6.038,-	9.058,-	12.077,-	15.096,-
Guarda Jurado	1.510,-	3.019,-	6.038,-	9.058,-	12.077,-	15.096,-
Ordenanza	1.510,-	3.019,-	6.038,-	9.058,-	12.077,-	15.096,-
Botones 16/18 años	1.309,-	2.617,-	5.235,-	7.852,-	10.470,-	13.087,-

ANTIGUEDAD DIA Y HORA

PERSONAL DE OBRA		3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Jefe de Equipo	DIA	58,40	116,75	233,55	350,30	467,10	583,85
"	HORA	8,35	16,65	33,35	50,05	66,70	83,40
Oficial de 1ª	DIA	55,45	110,90	221,75	332,65	443,55	554,45
"	HORA	7,90	15,85	31,65	47,50	63,35	79,20
Oficial de 2ª	DIA	49,20	98,45	196,90	295,35	393,80	492,30
"	HORA	7,00	14,05	28,10	42,20	56,25	70,30
Oficial de 3ª	DIA	47,35	94,70	189,35	284,05	378,75	473,40
"	HORA	6,75	13,50	27,05	40,55	54,10	67,60
Especialista	DIA	46,15	92,35	184,70	277,05	369,40	461,75
"	HORA	6,60	13,20	26,40	39,55	52,75	65,95
Peón	DIA	39,45	78,90	157,85	236,75	315,70	394,60
"	HORA	5,65	11,30	22,55	33,80	45,10	56,35

TABLA RESUMEN DE BENEFICIOS

TECNICOS TITULADOS	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Director	82.180,-	84.283,-	86.384,-	90.592,-	94.796,-	99.003,-	103.209,-
Sub-Director	71.629,-	73.468,-	75.310,-	78.990,-	82.666,-	86.347,-	90.028,-
Técnico Jefe	60.589,-	62.433,-	64.268,-	67.945,-	71.628,-	75.305,-	78.989,-
Perito	48.079,-	49.831,-	51.584,-	55.088,-	58.594,-	62.098,-	65.602,-
<u>TECNICOS NO TITULADOS</u>							
Contramaestre	40.774,-	42.310,-	43.843,-	46.910,-	49.974,-	53.044,-	56.110,-
Encargado	40.329,-	41.819,-	43.307,-	46.287,-	49.268,-	52.243,-	55.225,-
Capataz	39.873,-	41.311,-	42.379,-	45.672,-	48.504,-	51.381,-	54.259,-
Delineante Proyectista	48.740,-	50.361,-	51.982,-	55.090,-	58.465,-	61.707,-	64.949,-
Delineante	44.321,-	45.835,-	47.351,-	50.383,-	53.415,-	56.442,-	59.473,-
Calacador	43.640,-	44.978,-	46.314,-	48.991,-	51.663,-	54.338,-	57.008,-
<u>TECNICOS DE ORGANIZACION</u>							
Jefe Organización 1ª	48.416,-	49.950,-	51.484,-	54.551,-	57.615,-	58.145,-	59.347,-
Técnico Organización 1ª	38.999,-	40.395,-	41.795,-	44.595,-	47.390,-	50.190,-	52.990,-
Técnico Organización 2ª	36.016,-	37.365,-	38.713,-	41.412,-	44.108,-	46.805,-	49.500,-
Auxiliar Organización	34.468,-	35.648,-	36.824,-	39.183,-	41.541,-	43.899,-	46.255,-

ADMINISTRATIVOS	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Jefe Administrativo 1ª	53.267,-	54.979,-	56.687,-	60.103,-	63.521,-	66.937,-	70.356,-
Jefe Administrativo 2ª	46.301,-	46.723,-	49.365,-	52.431,-	55.500,-	58.565,-	61.632,-
Oficial Admvo. 1ª	44.247,-	45.746,-	47.243,-	50.237,-	53.233,-	56.227,-	59.221,-
Oficial Admvo. 2ª	40.352,-	41.698,-	43.049,-	45.743,-	48.444,-	51.138,-	53.837,-
Oficial Admvo. 3ª	37.270,-	38.539,-	39.809,-	42.348,-	44.885,-	47.425,-	49.963,-
Auxiliar Admov.	33.969,-	35.194,-	36.417,-	38.868,-	41.315,-	43.762,-	46.209,-
Aspirante 16/18 años	23.378,-	24.545,-	25.719,-	28.055,-	30.394,-	32.732,-	35.068,-

SUBALTERNOS.

Almacanero	34.299,-	35.520,-	36.750,-	39.201,-	41.648,-	44.095,-	46.542,-
Conserje	34.188,-	35.409,-	36.630,-	38.979,-	41.403,-	43.873,-	46.176,-
Guarda Jurado	33.966,-	35.187,-	36.408,-	38.757,-	41.125,-	43.623,-	45.843,-
Ordenanza	29.923,-	31.121,-	32.298,-	34.674,-	37.269,-	39.423,-	41.795,-

PERSONAL DE OBRA	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Jefe de Equipo	39.873,-	41.311,-	42.379,-	45.672,-	48.505,-	51.381,-	54.259,-
Oficial de 1ª	36.965,-	38.343,-	39.696,-	42.429,-	45.157,-	47.889,-	50.617,-
Oficial de 2ª	33.777,-	34.991,-	36.203,-	38.626,-	41.051,-	43.473,-	45.900,-
Oficial de 3ª	33.098,-	34.267,-	35.435,-	37.768,-	40.098,-	42.435,-	44.766,-
Peón Especialista	32.493,-	33.767,-	34.772,-	37.050,-	39.327,-	41.604,-	43.882,-
Peón	29.129,-	30.111,-	31.071,-	33.017,-	34.959,-	36.904,-	38.847,-

TABLA DE PLUSES ESPECIALESPlus Penoso Día y Hora

Categoría	DIA	HORA
Capataz	123,05	17,55
J. Equipo	123,05	17,55
Oficial de 1ª	115,30	16,45
Oficial de 2ª	105,60	15,08
Oficial de 3ª	100,70	14,40
P.Especialista	97,40	13,90
Peón	86,52	12,35

TABLA DE SUPLEMENTO PROFESIONALConocimientos Especiales Día y Hora

Categoría	DIA	HORA
Oficial de 1ª A)	234,60	33,50
Oficial de 1ª B)	132,55	18,95
Oficial de 2ª	104,35	14,90
Oficial de 3ª	9,15	1,30
Especialista	23,40	3,35
Peón.	164,95	23,55

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

2 PRIMERAS

Categoría	s/Antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Capataz	678,75	697,40	718,20	762,10	797,15	836,65	876,10
Oficial de 1ª	639,40	658,10	676,80	714,20	751,65	789,05	826,45
Oficial de 2ª	584,50	601,--	617,50	653,50	686,70	716,28	749,20
Oficial de 3ª	576,15	591,95	607,83	639,52	671,15	702,85	734,55
Especialista	538,55	584,85	599,45	626,90	657,85	688,75	719,60
Peón	488,60	531,85	515,05	541,40	567,85	594,20	620,60

RESTANTES.

Capataz	814,50	836,90	861,85	909,20	965,55	1004,--	1051,30
Oficial de 1ª	767,30	789,70	812,20	857,05	901,95	946,85	991,45
Oficial de 2ª	701,40	721,15	741,--	784,20	824,--	859,50	899,--
Oficial de 3ª	691,35	710,35	729,40	767,45	805,40	843,45	881,45
Especialista	682,20	701,75	719,35	752,30	789,45	826,50	863,60
Peón	536,30	601,85	618,05	649,70	681,35	713,--	744,70

20588

RESOLUCION de 24 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Rocalla, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de la Empresa «Rocalla, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, el día 26 de abril de 1982, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenio de esta Dirección General.

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

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

Madrid, 24 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, S. A.».

TEXTO DEL XI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO ESTATAL PARA LA EMPRESA «ROCALLA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA: AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º Este Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Rocalla, S. A.», sin excepción, y comprende a todos el personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca y la categoría profesional que ostente, que preste sus servicios en la Empresa, excepción hecha del personal directivo a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y de los Directores de División.

SECCION SEGUNDA: VIGENCIA, PRORROGA Y REVISION

Art. 2.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982 y tendrá vigencia hasta el 28 de febrero de 1983, prorrogándose tácitamente por años, a contar desde esta última fecha, de no mediar solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de anticipación a la fecha de terminación del plazo.

La prórroga o en su caso los futuros convenios entrarán en

vigor el día 1 de marzo y tendrán vigencia hasta el último día de febrero del año siguiente.

Art. 3.º Serán causas suficientes para que las representaciones económicas y social puedan pedir la revisión del Convenio las siguientes:

a) El hecho de que por disposiciones legales futuras de cualquier índole o rango se establezcan variaciones en los ingresos de los trabajadores que al ser computadas, absorbidas y compensadas por la Empresa motiven un patente desequilibrio en lo que se pacta, aunque no originen la anulación total de los beneficios establecidos en el Convenio.

b) Las disminuciones en el rendimiento colectivo o en la calidad de los productos o el incremento del absentismo, siempre que den lugar a un aumento de los costos de producción al mantenerse en vigor las cláusulas del Convenio.

SECCION TERCERA: COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA PERSONAL, VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 4.º Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Art. 5.º Las condiciones que se pactan son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente regían por disposición legal, jurisprudencial, contenciosa o administrativa, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por otra causa.

Art. 6.º Se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas las modificaciones económicas derivadas de disposiciones legales futuras.

Art. 7.º Se respetarán con carácter personal y en cantidad líquida las condiciones preexistentes superiores a las contenidas en este pacto.

Art. 8.º Atendiendo el principio de unidad indivisible de las condiciones del Convenio, quedaría ineficaz en el caso de que el Ministerio de Trabajo no aprobara alguna de las cláusulas esenciales.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA: CLASIFICACION PROFESIONAL Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 9.º Se aplica el sistema de organización científica del trabajo y la valoración de puestos de trabajo en las secciones de fabricación, oficios auxiliares, carga y colocación, y atendido el contenido del artículo 53, en relación con el 9.º de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se recogen en el anexo número 1 las tablas de dicha valoración y la adecuación de puestos a los niveles previstos en dicha Ordenanza.

Art. 10. El personal no comprendido en el artículo anterior se clasifica conforme a las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo citada y se relaciona en el apartado C) del anexo número 1.