

DISPOSICIÓN FINAL

En el supuesto que por parte de la representación de los trabajadores se plantearan demandas o conflictos colectivos sobre la época de disfrute de vacaciones, prolongación de jornada o días de ciclo en domingo, la Empresa quedará liberada del pago del plus de compensación de domingos y gratificación de festividad establecido en el punto 9º del presente acuerdo, tanto para el año en el cual se plantea la demanda de conflicto colectivo sobre dichas materias, como en los sucesivos.

Ambas partes se comprometen a que las estipulaciones contenidas en el presente acuerdo, se integren tal como figuran, en las cláusulas de los próximos Convenios Colectivos.

Las estipulaciones establecidas en el presente acuerdo tendrán la validez de lo pactado en Convenio Colectivo, durante el periodo Junio/Septiembre.

16378

RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras» y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de abril de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 18 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL ADARO DE INVESTIGACIONES MINERAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES.

TÍTULO PRIMERODisposiciones Generales.—ARTÍCULO 1.º— Objeto

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A. y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal, territorial y funcional, se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales que no sean de derecho necesario absoluto y constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ambas partes.

ARTÍCULO 2.º— Ámbito personal

El Convenio afectará a la totalidad del personal fijo de plantilla de la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A. y que presta sus servicios, con las excepciones siguientes:

- a) El personal cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero y siempre que su actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- b) El personal que preste sus servicios en centros de trabajo de la Empresa cuya actividad principal sea la explotación, aprovechamiento o beneficio de los yacimientos minerales y demás recursos geológicos.
- c) El personal con contrato de trabajo en prácticas y al contratado a efectos de formación laboral, a tiempo parcial o a domicilio. Este personal se regirá por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.
- d) El personal con contrato temporal de trabajo que se regirá por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa y en su defecto por las de obligado cumplimiento para la actividad de construcción y obras públicas aplicables al lugar donde radique el Centro de trabajo al que esté adscrito dicho personal.

ARTÍCULO 3.º— Ámbito territorial

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, dedicados a las actividades enumeradas en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 4.º— Ámbito funcional

Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de este Convenio, son las siguientes:

- a) Las de exploración e investigación y aprovechamiento de yacimientos minerales y demás recursos geológicos cualesquiera que fuesen su origen y estado físico, tanto subterráneos como a cielo abierto, con arreglo a la legislación vigente en materia minera.
- b) Las de Ingeniería minera, Mineralurgia y plantas mineralúrgicas e industriales.
- c) Las de tratamiento y gestión de residuos sólidos, así como las relativas a medio ambiente y contaminación.
- d) Las de sondeos y sus actividades afines.
- e) Todas aquellas actividades que permitan cumplir y desarrollar las anteriores, como laboratorios, administración, talleres, etc., así como todas las demás incluidas en el artículo de los Estatutos Sociales de la Empresa que determinan su objeto social.

ARTICULO 5.- Arbitro Temporal

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día uno de Enero de mil novecientos ochenta y tres, y su duración será de un año.

Las Tablas salariales que se adjuntan como Anexos estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 1.983, revisándose el 30 de Septiembre de 1.983, si el Índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a dicha fecha un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9 por 100. Dicha revisión se efectuará en el exceso sobre la indicada cifra, en la forma establecida en el Acuerdo Intersindical, sobre todos los Anexos, con excepción del Anexo NA 3.

ARTICULO 6.- Denuncia del Convenio

La denuncia total o parcial del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, debiendo procederse a constituir la Comisión negociadora en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación.

Caso de no efectuarse denuncia expresa en forma y con la antelación estipulada, se entenderá este Convenio automáticamente prorrogado por tática reconducción de año en año, excepto las tablas salariales que figuran en los anexos y que serán objeto de negociación al finalizar su plazo de vigencia.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

ARTICULO 7.- Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio provincial o pacto de cualquier clase.

ARTICULO 8.- Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o en alguno de los conceptos retributivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

ARTICULO 9.- Sustitución de condiciones

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establezca en el presente pacto colectivo, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan se estima y acepta que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando a salvo las garantías personales a que se refiere el artículo siguiente.

ARTICULO 10.- Garantías personales

Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas situaciones personales que excedan las condiciones pactadas, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales y/o convencionales.

ARTICULO 11.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

ARTICULO 12.- Cumplimiento de las condiciones pactadas y par social

Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente Convenio no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Toda discrepancia que pueda surgir entre las partes acerca de la interpretación de los acuerdos alcanzados será elevada a la deliberación y dictamen de la Comisión Paritaria prevista en el artículo siguiente, y si la discrepancia persistiera se someterá al arbitraje de equidad de un tercero designado de común acuerdo. A falta de acuerdo, las partes deberán solicitar del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación la designación de un mediador imparcial, al cual deberá emitir dictamen en plazo no superior a veinte días hábiles contados desde la fecha de notificación a las partes de su nombramiento, previa audiencia de éstas y práctica y aportación de las pruebas que estime convenientes. El dictamen emitido tendrá carácter ejecutivo para ambas partes, sin perjuicio de las facultades de resolución de la jurisdicción competente, en materia de aplicación e interpretación de los Convenios colectivos.

ARTICULO 13.- Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días contados a partir de la fecha de presentación de este Convenio ante la autoridad laboral, a los solos efectos de registro, presidida por la persona que la Comisión, en ese momento, designa por mayoría de sus miembros presentes.

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres por la representación del Comité de Empresa y otros tres por la Dirección de la Empresa, todos ellos con sus suplentes respectivos. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido miembros de la Comisión negociadora de este Convenio y, en la medida de lo posible, haber participado también en la Comisión redactora del mismo.

Será Secretario un vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo deberá recaer una vez entre los representantes del Comité de Empresa y la siguiente entre los representantes de la Dirección de la Empresa.

Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario cada cuatro meses, salvo convocatorias de cualquiera de las partes por causa grave o urgente, justificadas que afecten a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

La reunión, que será convocada por escrito al menos con cinco días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez el voto favorable del 60 por ciento de cada una de las respectivas representaciones.

Cada una de las representaciones podrán contar con la asistencia en las reuniones de un máximo de tres asesores, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Será competencia de la Comisión paritaria regular su propio funcionamiento en lo que no está previsto en las presentes normas.

ARTICULO 14.- Cumplimiento de Normas.

Todo el personal, por el mero hecho de contratarse en la Empresa, se obliga a conocer y respetar el contenido de este Convenio en sus disposiciones generales y en las particulares que le afectan, así como a cumplir las disposiciones de carácter legal, técnico y social que correspondan en los trabajos que deba realizar, habida cuenta de la diversidad de éstos, por lo que la Empresa entregará al trabajador un ejemplar del Convenio.

ARTICULO 15.- Legislación aplicable.

En lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones, con o sin rango de ley, que éste declare vigentes, y las normas de desarrollo promulgadas a partir de su entrada en vigor.

TITULO SEGUNDOOrganización del TrabajoARTICULO 16.- Organización del trabajo.

Se reconocen las facultades de organización técnica y práctica del trabajo que la legislación vigente atribuya a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las que correspondan a la representación de los trabajadores, según lo establecido en dicha legislación y en el presente Convenio Colectivo.

La organización del trabajo pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento económico en el desarrollo del objeto social de la Empresa, basa todo ello en la elevación del nivel salarial y profesional de sus trabajadores, para lo cual se hace necesaria la colaboración más completa de todo su personal, del cual se recaba apoyo, laboriosidad y responsable actuación en su tarea diaria.

La Dirección valorará las propuestas concretas que en materia de organización del trabajo pueda formularle la representación de los trabajadores.

ARTICULO 17.- Facultades empresariales.

La Dirección de la Empresa podrá destinar, dentro de la misma a cualquier unidad, a los trabajadores, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas o profesionales exigidas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de los trabajadores, determinantes de ausencias al trabajo por medio de los Servicios Médicos de Empresa.

La Dirección podrá pactar con cualquier trabajador la realización, con la notificación al Comité de Empresa, durante su jornada, de cometidos correspondientes a distintas categorías. En este caso, la retribución y demás derechos serán los correspondientes a la categoría más alta de las que realice.

El lugar de trabajo será aquel en el que de forma permanente o temporal desarrolla sus actividades el personal de la Empresa. Durante la jornada laboral los trabajadores permanecerán en sus puestos de trabajo, salvo que por necesidades del servicio o trabajo que desarrollan deban ausentarse de aquellos.

Las entradas y salidas de los lugares de trabajo se harán por los sitios y con los horarios establecidos sobre el particular debiéndose cumplir la normativa que para control y comprobación exista al respecto.

ARTICULO 18.- Disminución de la actitud o capacidad laboral.

El personal que, por razón de su edad u otras circunstancias, antes de su jubilación o retiro sufra una disminución tal en su capacidad laboral que le impida el normal desarrollo de la labor que tenga asignada, deberá ser destinado por la Dirección a otro nuevo puesto de trabajo en consonancia con sus posibilidades, asignándosele la categoría laboral que corresponda a dicho nuevo puesto y percibiendo las retribuciones que ésta tenga reconocidas.

A tales efectos se instruirá el correspondiente expediente de capacidad laboral disminuida a la vista del cual, una Comisión integrada por tres responsables de la Dirección elaborará la correspondiente propuesta que elevará a dicha Dirección.

Cuando en dicha propuesta se diagnostique tal calificación de capacidad laboral disminuida, la Dirección someterá al interesado durante el plazo máximo de seis meses a un proceso de formación o capacitación para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Al término de dicho plazo, la citada Comisión emitirá nueva propuesta y a la vista de la misma la Dirección decidirá sobre la consolidación del interesado en el referido puesto de trabajo, o bien lo destinará a un nuevo y último puesto concediéndole una nueva oportunidad de otros seis meses para su formación o capacitación.

ARTICULO 19.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Los trabajadores tendrán obligación de realizar cuantos trabajos y tareas les señalen sus superiores, dentro de los cometidos generales de su competencia profesional.

La Dirección podrá encomendarles por escrito trabajos de superior categoría a la que corresponda a su clasificación profesional reconocida. Si esta prestación se realizase por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Si no procediera legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades paratorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los Trabajadores.

ARTICULO 20.- Centros a través de los que se desarrollan las actividades de la Empresa.

Las actividades de la Empresa se desarrollan en dos clases de Centros:

- a) Centros Permanentes.— Son aquellos que se abren dentro y/o fuera del territorio nacional con independencia de la duración de los trabajos que en cada momento se desarrollen a través de los mismos.
- b) Centros transitorios.— Son aquellos Centros que se establecen también dentro y/o fuera del territorio nacional, cuya continuidad está condicionada a la duración de las obras que se desarrollan a través de los mismos y que, por sus características, sólo exigen una organización técnica y práctica mínima, dependiente directamente de Centro Permanente. La clasificación de un Centro se comunicará al Comité de Empresa.

ARTICULO 21.- Estructuración de los Servicios.

La estructura de los Servicios de la Empresa responderá a las necesidades que, en cada momento, se impongan debido a las especiales características del trabajo de la Empresa y a la evolución y progreso que experimentan las técnicas propias de su objeto social.

TITULO TERCERO.Clasificación del Personal.ARTICULO 22.- Disposición general.

La clasificación del personal se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el presente Convenio. Las denominaciones y clasificaciones del personal consignado en los artículos que siguen son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los grupos, subgrupos y categorías reseñadas en los mismos si la necesidad y volumen de la Empresa, en definitiva estimación de su Dirección, no lo requirieran.

ARTICULO 23.- Clasificación profesional o funcional.

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados en los grupos que se relacionan a continuación en relación a las funciones que ejercen:

Grupo I.- Titulados

Titulado superior
Titulado medio

Grupo II.- Técnicos no tituladosGrupo III.- Otros grupos profesionales.

En cuanto a los otros grupos profesionales existentes en la actualidad en la Empresa, ambas partes acuerdan incluir en el Convenio el resultado del estudio que la Dirección de la Empresa ha contratado sobre el número de grupos, denominación, estructura, valoración y definición de puestos de trabajo, etc.

En la elaboración de dicho estudio participará una representación del Comité de Empresa.

ARTICULO 24.- Grupo I.- Personal Titulado.

Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, expedido y/o reconocido por el Estado español.

Dicho personal está unido a la Empresa por un vínculo de carácter laboral concertado en razón del título que posee, prestando sus servicios a la misma por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión, y cumpliendo todos los requisitos que señale la legislación laboral en cuanto a subordinación, dependencia, y honorarios, etc. Ejercerá las funciones específicas para las que su titulación le habilite, responsabilizándose de las tareas conexas que fueran necesarias para el cumplimiento de las mismas.

Comprende este grupo profesional:

- a) Todos los Trabajadores de la Empresa que, estando en posesión de un título académico expedido por los centros educativos de Grado Superior o Medio, han sido contratados en virtud de dicho título para prestar sus servicios de acuerdo con la capacitación que el mismo otorga.
- b) Igualmente, tendrán la consideración de personal Titulado, aquellos trabajadores a los que la Empresa, en virtud de su actividad en ella, y por las responsabilidades asumidas les confiera la cualidad de personal Titulado. Para anali-

zar estas situaciones se creará una comisión con representación del Comité de Empresa, que emitirá una propuesta justificada a la Dirección.

Se comunicará previamente al Comité de Empresa la decisión de la Dirección en cada caso de asimilación.

El personal a que se refiere el apartado b) anterior, no obstante la consideración de titulado que se le otorga a efectos exclusivamente internos de la Empresa, permanecerá adscrito al grupo profesional al que pertenece por las actividades laborales que desarrolla, y mantendrá, por tanto, la misma categoría laboral que ostentaba.

Los trabajadores de este Grupo profesional estarán incluidos en los siguientes niveles:

- XIV.- Técnicos de base
XV.- Técnicos expertos
XVI.- Jefes de Proyecto
XVII.- Jefes de Proyectos y Técnicos especialistas.

Definiciones

Nivel XIV.- Técnicos de base.- Constituye este nivel al personal Titulado que, contratado en virtud de su título o al que se le ha reconocido un título de los que dan derecho a pertenecer al mismo, está en período de formación durante un período de 12 meses y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30 de este Convenio. Superados los 12 meses, estarán un segundo período de 12 meses en este nivel a efectos de consolidar su formación y la experiencia derivada de ella.

El personal a que se refiere el apartado b) del presente artículo, no estará afectado por el carácter de formación que identifica este nivel.

Nivel XV.- Técnicos expertos.- Es el personal Titulado que, superado el Nivel XIV, o al que se le ha contratado con reconocimiento de su experiencia, tiene práctica profesional suficiente para realizar por sí mismo los trabajos que le sean encomendados excepto la dirección y/o jefatura de Proyecto, dejando a salvo la aplicación del contenido del art. 19 del Convenio.

Nivel XVI.- Jefes de Proyecto.- Es el personal Titulado que, superado el Nivel XV o contratado en función de su actividad previa, tiene experiencia profesional suficiente y acreditada para hacerse cargo de unidades, proyectos o áreas de proyecto con responsabilidad total frente a la Empresa sobre los resultados de los mismos. Igualmente, los titulados especialistas o expertos en temas de interés para las actividades de la Empresa.

Nivel XVII.- Jefes de Proyecto y Técnicos especialistas.- Es el personal titulado que, superados los anteriores niveles o contratado en función de su actividad previa, tiene experiencia profesional suficiente y acreditada para hacerse cargo de áreas de actividad de la Empresa, siendo totalmente responsables de la gestión ante la misma. Igualmente, los Titulados de alta cualificación Técnica en actividades de la Empresa.

En función de la experiencia y méritos profesionales con traídos en la Empresa, el personal a que se refiere este artículo en su apartado b) podrá ser incluido en cualquiera de los Niveles anteriores.

ARTICULO 25.- Niveles.

A efectos retributivos y de experiencia profesional en Empresa, los niveles se subdividen en la siguiente escala:

Nivel XIV	Nivel XV	Nivel XVI	Nivel XVII
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
4	5	5	5

ARTÍCULO 26.- Clasificación por razón de la permanencia.

Atendiendo a la permanencia el personal de la Empresa se clasifica en:

a) Personal fijo

Es aquel que utiliza la Empresa de modo permanente para la realización de las labores exigidas por las actividades normales de la misma, sin que sus funciones guarden relación con la duración de los trabajos para los que fueron contratados.

b) Personal eventual

Es el que se contrata para la prestación de trabajos en atención a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actuación normal de la Empresa.

c) Personal para obra o servicio determinado

Es el que se contrata para la realización de un servicio determinado o de una obra concreta, extinguiéndose por la ejecución de la obra o servicio objeto del mismo. En cuanto al período de prueba se estará a lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Personal interino

Es el que sustituye a un trabajador fijo con derecho a reserva de su puesto de trabajo por ausencia de dicho trabajador. Se especificará al nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

e) Personal en prácticas

Es el personal con contrato de trabajo en prácticas para perfeccionar los conocimientos del que está en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella. Se formalizará siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a doce meses.

f) Personal en formación

Es el que se contrata siendo mayor de dieciséis años e afegtos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años y en las condiciones que establece el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Personal con trabajo a tiempo parcial y/o a domicilio

Se contratará en las condiciones que establece el Estatuto de los Trabajadores.

De los planes de admisión de toda clase de trabajadores se informará con periodicidad trimestral al Comité de Empresa, justificando la necesidad de la misma y detallando en lo posible número de trabajadores, categorías, etc.

TÍTULO CUARTOAdmisión, Promoción y Ceses del PersonalARTÍCULO 27.- Admisión del personal.

La Dirección de la Empresa, organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión y contratación de todo el personal, ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores y a las contenidas en el presente convenio.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa de las admisiones de personal, así como de las Unidades a que han sido adscritos, explicando los criterios de selección aplicados y la necesidad de la contratación.

Entre los criterios a tener en cuenta en las admisiones de personal, en igualdad de condiciones, será el de dar preferencia a aquellas personas que hayan estado contratadas previamente o hayan tenido algún tipo de beca en la Empresa, si los informes son favorables.

ARTÍCULO 28.- Contrato de Trabajo.

Todo el personal que ingrese a prestar sus servicios en la Empresa formalizará por escrito con la misma el contrato de trabajo correspondiente.

Durante la vigencia del contrato de trabajo las condiciones laborales estipuladas podrán ser modificadas en firme por:

- 1.- Disposiciones legales de obligado cumplimiento.
- 2.- Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador.

ARTÍCULO 29.- Período de prueba.

El ingreso de todo el personal se considerará provisional durante el período de prueba que no podrá exceder de los plazos que señala el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Las ausencias al trabajo durante dichos plazos por toda clase de causas dará a una prórroga de aquellos en el mismo número de días laborables no trabajados.

ARTÍCULO 30.- Promoción.

1.- Promoción general

El personal fijo al servicio de la Empresa tendrá derecho en igualdad de condiciones con cualquier candidato ajeno a la misma, a ser promocionado.

2.- Personal Titulado y asimilado al anterior

En la promoción de este personal se observarán las normas siguientes:

El ingreso y promoción dentro de este grupo profesional se regirá por las normas establecidas a continuación.

Se establecen como períodos normales de permanencia en cada uno de los niveles que componen este grupo profesional, los siguientes:

Nivel XIV:	a) Técnicos de Grado Medio	: 4 años
	b) Técnicos de Grado Superior	: 2 años
Nivel XV:	5 años	
Nivel XVI:	5 años	
Nivel XVII:	ilimitado	

El ingreso en la Empresa del personal titulado se hará en el Nivel XIV, salvo que con precedente actividad profesional se denote un grado de experiencia que, a juicio de la Dirección le haya acreedor a un nivel superior.

La experiencia dentro de cada nivel será decidida por la Dirección, todos los años, previos los informes de los Directores a que cada trabajador está adscrito.

No obstante lo establecido en el artículo anterior, el trabajador que lleve en un nivel el tiempo establecido como de permanencia normal en el mismo, tendrá derecho a ser valorado por la Comisión designada al efecto para el paso a nivel superior.

Transcurridos los años de permanencia establecidos en esta apartado, la Comisión de Valoración estudiará la actividad profesional de cada trabajador y elaborará una propuesta a la Dirección, la cual decidirá sobre el ascenso.

En el supuesto de que la decisión sea la permanencia en el nivel de origen, individualmente se comunicará al interesado los motivos de la negativa al ascenso.

La Dirección de la Empresa comunicará al Comité los cambios de subnivel producidos, con anterioridad a la comunicación al interesado, manteniendo el Comité de Empresa el sigilo a que está obligado.

3.- La Comisión de Valoración del personal del Grupo XIV.

La Comisión de Valoración estará compuesta por 4 miembros designados por la Dirección. Serán miembros natos el Director de Relaciones Industriales y Laborales y el Director del trabajador a valorar. Los dos miembros restantes serán designados de entre personas de reconocida experiencia dentro de la Empresa.

Para salvaguardar la pureza del análisis, así como para aportar la información necesaria asistirán a las reuniones de la Comisión de Valoración, con voz y sin voto, dos titulados pertenecientes a la Dirección a la que esté adscrito el interesado.

Para la designación de los dos titulados, se celebrará una elección entre los titulados y asimilados por Dirección, eligiéndose por el interesado dos de entre los tres que resulten más votados.

4.- Otros grupos profesionales

En cuanto a la promoción del personal integrado en este apartado, las partes acuerdan incluir en el Convenio el resultado del estudio que la Dirección de la Empresa contratará en relación con dicho personal, rigiendo hasta su entrada en vigor la normativa actual en materia de clasificación y valoración de puestos de trabajo.

En la elaboración de dicho estudio participarán representantes del Comité de Empresa.

5.- Comisión de Valoración de otros grupos profesionales

En tanto se realiza el estudio a que se hace mención en el Grupo III del Artículo 23, clasificación profesional o funcional, y del que se derivará la consecuente constitución de la Comisión de Valoración necesaria para la puesta en práctica y mantenimiento al día de los objetivos del estudio, se mantendrá la vigencia de los actuales Comités de Valoración de Puestos de Trabajo y de Clasificación Laboral.

Para la constitución y funcionamiento de la futura Comisión de Valoración antes citada se observarán normas similares a las descritas en el Punto 3 para la Comisión de Valoración de personal titulado.

ARTICULO 21.- Casos voluntarios del personal

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, rescindiendo su contrato laboral, vendrán obligados a anunciar por escrito su decisión a la Dirección, salvo pacto en contrario, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal titulado y asimilado de los niveles XVI y XVII: cuarenta y cinco días.
- Resto de personal titulado y asimilado, y empleados y obreros cualificados: un mes.
- Personal no cualificado: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Dirección a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso dentro del plazo de preaviso que corresponda, la Dirección liquidará al finalizar el plazo los conceptos retributivos que correspondan y el trabajador firmará un recibo finiquito y entregará al Jefe inmediato superior que tuviere toda la documentación obrante en su poder derivada de la prestación de sus servicios, así como igualmente toda la documentación bibliográfica de que disponga adquirida por cuenta de la Empresa y con cargo a sus fondos.

ARTICULO 22.- Pacto de permanencia.

Cuando los trabajadores hayan recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, no podrán abandonar la Empresa durante un plazo de cuatro veces la duración de la especialización, con un mínimo de un año y un máximo de dos años, entendiéndose formalizado por medio del presente artículo el acuerdo escrito a que se refiere el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a la formación que requiera un tiempo de permanencia inferior a un mes en el extranjero y a tres meses en territorio nacional.

Si el trabajador incumpliere dicho acuerdo, abandonando el trabajo antes del plazo fijado, la Dirección de la Empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, cuya cuantía será igual al importe actualizado del coste que le implicó la especialización profesional recibida por aquél.

TITULO QUINTO

Jornada, Horario, Calendario, Vacaciones, Permisos y Licencias, Trabajo de la Mujer, Excedencias, Absentismo y Servicio Militar.

ARTICULO 23.- Jornada Laboral.

La semana laboral tendrá una duración máxima de 40 horas, de lunes a viernes, en todos los centros de trabajo de la Empresa - respetándose las condiciones más beneficiosas que, en su caso, se hubiesen conseguido con anterioridad.

En los Centros de trabajo de Madrid sitos en la calle de Serrano, nº 116 y en la carretera de Andalucía Km. 12,400 (Centro de Investigación "JUAN GAVALA"), se fija en siete (7) horas, con renta (40) minutos la jornada de trabajo diario, de lunes a viernes, con un total de treinta y ocho (38) horas y veinte (20) minutos semanales. Para los trabajadores del Centro de Investigación "JUAN GAVALA" que hagan uso del comedor, la citada jornada diaria se incrementa en media hora para la comida.

ARTICULO 24.- Horario.

En la actualidad en los Centros de trabajo afectados por el presente Convenio, rigen los horarios siguientes:

a) Domicilio social

- Horario de invierno: De 8,30 a 14 y 16,20 a 18,30.
- Horario de verano: De 7,30 a 15, desde el 15 de junio hasta el 14 de Septiembre, ambos inclusive.

b) Centro de Investigación "JUAN GAVALA":

- De 7,30 a 15,10, sin comida.
- De 7,30 a 15,40, con media hora de interrupción para la comida.
- De 9 a 17,10, con media hora de interrupción para la comida.

c) Restantes Centros de trabajo:

Se continuarán aplicando los horarios diarios actualmente vigentes, de acuerdo con el calendario aprobado para cada uno de ellos, dentro de la jornada laboral fijada en el párrafo primero del artículo inmediato anterior.

En el presente año la Dirección de la Empresa realizará un estudio para la determinación del horario más adecuado, contemplando la posibilidad de que éste sea único, al actual u otro. En la elaboración de dicho estudio participarán representantes del Comité de Empresa.

ARTICULO 35.- Calendario Laboral.

Se fijará el calendario laboral a primeros de Enero del año en que se vaya a tener efecto, negociándose las festividades y puentes a que haya lugar. Se considerarán festivos, además de las fiestas legales de ámbito nacional y provincial, las que se relacionan a continuación:

a) Para los Centros de Madrid capital y Centro de Investigación "JUAN GAVALA".

- El día anterior o posterior al 15 de Mayo (San Isidro), eligiendo el que sea laborable.
- El día 15 de Mayo, (San Isidro).
- El día de Jueves Santo.
- El día 4 de Diciembre, (Santa Bárbara).
- El día 24 de Diciembre.
- El día 31 de Diciembre.
- El día que, además de San Isidro, designe la Autoridad Laboral competente fiesta local para Madrid capital.

b) Para el resto de Centros.

- El día de Jueves Santo.
- El día 4 de Diciembre, (Santa Bárbara).
- El día 24 de Diciembre.
- El día 31 de Diciembre.
- Las fiestas que, con carácter local y de obligado cumplimiento, designe la Autoridad Laboral competente.

ARTICULO 36.- Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho cada año a veintidos (22) días laborables, en concepto de vacaciones retribuidas, según se establece en el presente Convenio.

Dentro del primer cuatrimestre se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité el calendario de vacaciones y se comunicará a los trabajadores afectados dos meses antes del inicio de su disfrute. Si el trabajador no puede disfrutar el 100% de sus vacaciones en el período que le haya correspondido, tendrá derecho al disfrute de dos días por cada uno de los días no disfrutados.

Para el disfrute de las vacaciones se establecerán, por Divisiones, si las necesidades del servicio lo permitan, tres turnos de la siguiente forma:

- Mes de Julio: quince (15) por ciento del personal,
- Mes de Agosto: setenta y cinco (75) por ciento del personal,
- Mes de Septiembre: diez (10) por ciento del personal.

Para la elección de los turnos será mérito preferente la antigüedad en la categoría laboral y, en igualdad de condiciones, la antigüedad en la Empresa.

ARTICULO 37.- Permisos y licencias.

El personal fijo de la Empresa tendrá derecho a los permisos retribuidos que se detallan a continuación:

- a) Tres días laborables ininterrumpidos, en caso de nacimiento de un hijo, y dos días ininterrumpidos, en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado, ampliables ambos a cinco en el supuesto de que necesite hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.
- b) Un día en caso de matrimonio de hijo o hermano, ampliable a tres ininterrumpidos en el supuesto de que necesite hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) El necesario para exámenes, con posterior justificación.
- e) El necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público impuesto por la legislación vigente.
- f) Quince días naturales continuados por matrimonio.
- g) El necesario para visitar al médico, con volante del Servicio Médico de Empresa.
- h) La Dirección podrá conceder, por causas excepcionales, permisos retribuidos hasta un total de diez días por año natural.
- i) Para 1.983, dos días laborables consecutivos a disfrutar en Semana Santa o Navidad, si las necesidades del Servicio lo permitan.

En las ausencias justificadas y permisos retribuidos se descontará:

- durante los siete primeros días laborables de cada período, la cantidad de 375,- \$ por día laborable multiplicada por 1,5;
- durante los segundos siete días laborables de cada período, la cantidad de 375,- \$ por día laborables multiplicada por 1,25;
- durante el resto de días laborables de cada período, la cantidad de 375,- \$ por día laborable.

Con independencia del tiempo de duración, en los períodos de baja por accidente laboral y por maternidad, se descontará sólo la parte proporcional del plus correspondiente.

ARTICULO 38.- Trabajo de la mujer.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 100 días, distribuidos a conveniencia de la interesada, en períodos anteriores y posteriores al parto.

El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

Tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venía disfrutando.

A la mujer trabajadora en baja por embarazo o parto, se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que lleva a cabo la Empresa durante su período, y al mismo tiempo que al resto de los trabajadores.

Se le respetará a su vuelta el mismo puesto de trabajo y categoría que tenía en el momento de su baja.

Durante los 3 primeros meses después del parto, tendrá derecho a una hora diaria por lactancia.

La mujer no podrá ser discriminada en el trabajo por razones de sexo, debiéndose respetar los siguientes puntos:

- a) Igualdad de salario para igual categoría.
- b) Acceso al desempeño de funciones acordes con su categoría en igualdad de condiciones que el hombre.
- c) Acceso a la formación profesional y a la promoción dentro de la Empresa en igualdad de condiciones que el hombre.
- d) La mujer tendrá acceso a todo tipo de trabajo, aún cuando tengan la calificación de penosos.
- e) En estado de gestación, sin embargo, se le evitarán los trabajos penosos, pero pasado dicho estado se reintegrará en su puesto de trabajo.

Cuando se dé alguno de los supuestos de extinción del contrato de trabajo previsto en el Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa procurará mantener la proporción del personal femenino existente antes de tales supuestos.

ARTICULO 39.- Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un período de tiempo no mayor de 2 años y no superior a cinco al cabo de los cuales y con preaviso de tres meses de antelación, tendrán derecho a la reintegración en su puesto de trabajo, o en otro de igual categoría.

Los trabajadores llamados a ocupar un cargo público o político de ámbito local, provincial o nacional, tendrán derecho a la excedencia forzosa sin necesidad de cumplir un año de antigüedad.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección, en el plazo máximo de un mes, con comunicación al Comité de Empresa.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria concedida, se comprometerá a no efectuar trabajo alguno por cuenta propia o ajena que implique concurrencia desleal con las actividades de la Empresa. El incumplimiento de dicho compromiso será reputado como falta muy grave, sancionable con el despido.

ARTICULO 40.- Absentismo.

El Índice medio de nuestra Empresa es como el de las Empresas similares del Sector, y está cifrado en un 4% anual, incluidas todas las clases de faltas al trabajo, y excluidas las vacaciones.

Se pretende un mayor control sobre las ausencias individuales, con especial incidencia en el que supere el tanto por ciento de media anual anterior que resulta de la computación de todas las clases de faltas al trabajo, excluidas las de vacaciones y las que tengan su origen en los supuestos no computables que más adelante se enumeran, mediante aplicación por la Dirección de las disposiciones legales.

La Dirección y el Comité entienden como absentismo la no asistencia del trabajador en el puesto de trabajo.

No serán computables a efectos de la cuantificación del absentismo las ausencias, debidamente justificadas con carácter previo cuando ello sea posible, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Presentación a convocatoria de exámenes.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decretase por la Autoridad Laboral o la decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- La incapacidad laboral transitoria debidamente justificada.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

ARTICULO 41.- Servicio Militar.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por prestación del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 10 días naturales, a partir de la cesación en el servicio.

TITULO SEXTO

Retribuciones.

ARTICULO 42.- Disposiciones Generales.

Las remuneraciones o retribuciones que vaya aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio no quedarán totalmente sustituidas por las tablas retributivas que se insertan en los anexos del mismo, las cuales sólo podrán ser objeto de revisión durante 1983, si a ello hubiera lugar por lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 15, y salvando siempre la garantía "ad personam" establecida en el artículo 10.

El régimen de remuneración del personal fijo de la Empresa está constituido, en aplicación del Estatuto de los Trabajadores, por los conceptos retributivos siguientes:

- 1.- Salariales.
 - 1.1.- Sueldo base.
 - 1.2.- Plus Convenio.
- 2.- Complementarios.
 - 2.1.- De calidad o cantidad de trabajo.
 - 2.1.1.- Plus de transporte.
 - 2.1.2.- Plus de evaluación.
 - 2.1.3.- Horas extraordinarias.
 - 2.2.- De puesto de trabajo.
 - 2.2.1.- Plus de nocturnidad.
 - 2.2.2.- Plus de dedicación.
 - 2.2.3.- Quebranto de moneda.
 - 2.2.4.- Plus de altura.
 - 2.2.5.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

2.3.- Personales.

2.3.1.- Antigüedad.

2.3.2.- Ad personam.

2.4.- De vencimiento periódico superior al mes.

2.4.1.- Pagas extraordinarias de Marzo, de Junio, de Septiembre y de Diciembre.

En tanto no se realice una reclasificación del personal por categorías profesionales de esta Empresa, los niveles de categoría por los que se registren las horas extraordinarias y la antigüedad se corresponde con los niveles profesionales de la Ordenanza Laboral de la Construcción y O.P.

ARTICULO 42.- Sueldo base.

El sueldo base, de los trabajadores de la Empresa comprendidos en el Convenio, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada nivel salarial se establece en el anexo nº 1, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

Se devengará durante todos los días naturales, computándose como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de las pagas extraordinarias y vacaciones.

ARTICULO 43.- Plus de Convenio.

Se devengará por jornada laboral normal efectivamente trabajada, con un nivel de rendimiento normal y correcto, según uso y costumbre.

Con objeto de combatir el absentismo y fomentar el rendimiento mencionado, se estipula que los permisos retribuidos que no obedezcan a alguna de las causas que se especifican en el presente Convenio, motivará la privación del equivalente a un día de Plus de Convenio por cada ausencia.

Este plus se computará como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

El importe por paga será el que para cada nivel salarial se establece en el anexo nº 1.

ARTICULO 44.- Plus de transporte.

Con independencia de las retribuciones pactadas en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia, se establece un plus único de transporte que para cada nivel se fija, según tabla anexo nº 1, en 7.674,- R/mes.

El plus de transporte será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, y en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

No se computará este plus a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

ARTICULO 45.- Plus de evaluación.

Es el que mensualmente debe percibir el trabajador por razón de la cualificación del trabajo o su cuantificación, previa notación o valoración al interesado.

La citada notación o valoración tendrá carácter anual, siendo realizada en el mes de Mayo y, consecuentemente con el resultado obtenido en aquéllas, se asignará al interesado el subnivel salarial correspondiente, que nunca será inferior al precedente.

Los efectos de las notaciones o valoraciones anuales serán aplicados con carácter general, desde el 1º de Julio de cada año.

Su importe es el que figura para cada nivel y subnivel salarial respectivo en el anexo nº 2.

El importe mensual de este plus se computará como concepto retributivo aplicable a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

ARTICULO 46.- Horas extraordinarias.

Se entienda por hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias es el que se hace constar en la tabla del anexo nº 3, fijándose su cuantía en función de cada una de las categorías laborales existentes en la Empresa.

A estos efectos, se consideran como horas extraordinarias primeras, la primera que se realice cada día laborable, incluso en sábado, considerándose las restantes como segundas.

Las horas extraordinarias efectuadas en sábado que no sea festivo, no tendrán nunca carácter de festivas.

En cada caso, para el abono de las horas extraordinarias se requerirá el justificante que acredite la autorización expresa y previa de la Dirección para su realización.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por unidades.

ARTICULO 47.- Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad para el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana de un 25% sobre el sueldo base.

Por tener establecida las retribuciones en función de la naturaleza del puesto y coincidir todo, o parte, en período, nocturno en su desarrollo habitual, quedan excluidos de la percepción de este plus los guardas jurados, el personal de mantenimiento, el personal de lodos, y en general todos aquellos trabajadores cuyo sueldo esté en función de que el trabajo sea, total o parcialmente, nocturno y así haya sido consecuentemente valorado.

ARTICULO 48.- Plus de dedicación.

a) Personal titulado o asimilado.

Se podrán pactar, individualmente, pluses de dedicación en aquellos supuestos en que, el personal titulado y asimilado por necesidades del trabajo, siempre que sea facturable, deba permanecer trabajando mayor tiempo del habitual de su jornada.

b) Resto de personal.

La Dirección podrá compensar económicamente, a través de pluses de dedicación que se pactarán con cada trabajador, especia-

Las características de determinados puestos de trabajo, cuyas condiciones sean distintas y/o superiores a las normales y generales de su categoría profesional, tales como conductores puentes de secretarías y conductores y aquellos otros que en cada momento reúnan dichas condiciones.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio quedan incluidas dentro del concepto de plus de dedicación las gratificaciones que vianan abonándose a efectos de lo previsto en el párrafo anterior.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, sobre el número de plusas de dedicación existentes especificando las causas y, en su caso, la distribución por unidades y su importe.

ARTICULO 50.- Plus de altura.

Se establece para el territorio nacional, un plus del 10 % del sueldo base y plus Convenio diario, para todo el personal de esta Empresa que trabaje en una cota superior sobre el nivel del mar de 1.500 m. y a la intemperie. Igualmente tendrán derecho a este plus, los trabajadores que realicen con carácter circunstancial trabajos a más de 12 metros de altura y no en el interior de edificaciones, y sólo se percibirá cuando la permanencia a dicha altura sea superior a una hora continuada.

ARTICULO 51.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que fuyan excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se le abonará un plus por una cuantía del 10% de su sueldo base plus Convenio diario.

La Dirección a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene definirá los trabajos objeto de este plus. Las discrepancias serán resueltas por el Organismo Oficial competente en la materia.

ARTICULO 52.- Antigüedad.

Se establece un complemento personal de antigüedad, que se pagará por trienios, y cuya cuantía mensual será la que viene definida en la tabla que figura en el anexo nº 4 para cada una de las categorías laborales existentes en la Empresa.

Este complemento mensual será uno de los conceptos retributivos que se computará a efectos de las pagas extraordinarias y vacaciones.

Si la cantidad que individualmente se percibe por antigüedad resultara superior a la que proceda por aplicación de la tabla que por dicho concepto se reseña en el anexo nº 4, aquélla cuantía se mantendrá pero será absorbida por los futuros incrementos que corresponda percibir por este concepto.

ARTICULO 53.- Complemento "ad personam".

Bajo este epígrafe y en base a su carácter personal quedan incluidas a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, las cuantías que se vanian percibiendo por los siguientes conceptos:

- Complemento personal de antigüedad.
- Mejora no absorbible.
- Compensación vivienda.
- Devolución de I.R.T.P.

El importe mensual del presente complemento "ad personam" será el resultado de dividir por doce la suma de los importes anuales de los cuatro anteriores conceptos retributivos que desaparecen.

El citado importe mensual no sufrirá variación alguna y permanecerá inalterable hasta la baja del trabajador en la Empresa, computándose en vacaciones pero no a efectos de las pagas extraordinarias.

ARTICULO 54.- Pagas Extraordinarias.

Como tales se establecen las siguientes:

- La de Marzo, que se hará efectiva antes del día quince (15) del mencionado mes, que podrá ser compensable a efectos de beneficios.
- La de Junio, que se pagará antes del día quince (15) del expresado mes.
- La de Septiembre, que se abonará antes del día quince (15) del referido mes.
- La de Diciembre, que se satisfará antes del día quince (15) del citado mes.

El importe de cada una de estas pagas estará constituido por la suma de la cuantía de una mensualidad de cada uno de los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo base
- Plus Convenio
- Plus evaluación
- Antigüedad
- Quebranto de moneda

que, a título individual, sean aplicables a cada trabajador.

En función del tiempo de servicios prestados, el importe de cada una de las pagas extraordinarias se prorrateará de la siguiente manera:

- La paga de Marzo, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el año natural inmediato anterior a su percepción.
- La paga de Junio, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el primer semestre del año corriente.
- La paga de Septiembre, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el período comprendido entre el 1º de Octubre del año inmediato anterior y el 30 de Septiembre del año corriente en que se tenga derecho a percibirla.
- La paga de Diciembre, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el segundo semestre del año corriente.

Las fracciones de mes, se computarán a efectos de abono de las pagas extraordinarias, proporcionalmente al tiempo real de servicios prestados.

ARTICULO 55.- Personal de Sondos.

Serán aplicables a este personal los acuerdos que figuran en el anexo nº 7.

TITULO SEPTIMO.

Beneficios y Servicios Sociales.

ARTICULO 56.- Prestación complementaria por Incapacidad Laboral Transitoria.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria del personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea la causa que la motive, la Empresa abonará un complemento que, sumando a las prestaciones reglamentarias que quedan corresponden al ig

interesado, garantice a éste la percepción del cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo en activo, con excepción del Plus de Transporte y de las que tuvieran el carácter de compensatorias de un gasto al que no hubiera lugar en la situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria.

Si la situación de la Incapacidad Laboral Transitoria es por tiempo superior a 3 días, se perderá al derecho a la percepción de esta prestación complementaria si el trabajador no presenta a la Empresa la correspondiente baja médica expedida por los Servicios competentes de la Seguridad Social, todo ello con independencia de que la Empresa pueda ejercitar las acciones a que la Ley le autorice en caso de tal incumplimiento.

Cuando la Incapacidad Laboral Transitoria sea por tiempo igual o inferior a 3 días, el trabajador estará obligado, el primer día de su falta al trabajo, a ponerlo en conocimiento de la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales, y la Empresa podrá exigir al interesado el oportuno justificante de uno cualquiera de ellos.

A partir del primer día de baja, o cuando se considere oportuno y conveniente, el Servicio Médico de Empresa podrá visitar al trabajador afectado de Incapacidad Laboral Transitoria.

ARTICULO 57.- Prestaciones complementarias por Accidente e Invalidez.

Con independencia de las obligaciones que para la Empresa se derivan en aquellos Centros en los que la misma tiene el carácter de autoaseguradora del riesgo de Incapacidad Laboral Transitoria motivada por accidente de trabajo, para el personal afectado por este Convenio se acuerda concertar con una Compañía de Seguros que, en igualdad de condiciones, será una del INI, participando el Comité de Empresa en la selección de aquella para su propuesta a la Dirección, una póliza colectiva de seguro de vida que cubra, con primas a cargo de la Empresa, los siguientes riesgos y capitales, según antigüedad en la Empresa:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	CAPITALES ASEGURADOS MUERTE - INVALIDEZ
- Menos de 5 años	2.000.000,- 2.000.000,-
- Más de 5 años y menos de 10 años . . .	3.000.000,- 3.000.000,-
- Más de 10 años	7.000.000,- 7.000.000,-

Si dentro de los grupos establecidos, un trabajador quisiera gozar de mayor capital asegurado del que le corresponde por su situación y antigüedad, podrá solicitarlo y le será reconocido siendo a su cargo el total del exceso de prima que padezca.

Como anexo a este Convenio se adjunta un ejemplar de las condiciones generales y particulares de la póliza que cubra estos riesgos.

ARTICULO 58.- Seguro Colectivo MUEBENT.

Con las estipulaciones y condicionamientos que se recoge en el Reglamento correspondiente, todo el personal afectado por este Convenio tiene derecho a solicitar su inclusión en el Seguro Colectivo que la Empresa tiene concertado con la MUTUALIDAD DE SEGUROS DEL I.N.I.

El citado Seguro Colectivo, mediante la formalización de las correspondientes pólizas, cubre los riesgos de:

- Jubilación, mediante la póliza nº 49.070.001
- Viudedad,)
- Orfandad,)
- Invalidez, y) mediante la póliza nº 42.010.119
- Fallecimiento)

La normativa por la que se regirá este Seguro Colectivo será la que, en cada momento, esté convenida para el Reglamento del Plan de Previsión de ENADINSA.

ARTICULO 59.- Indemnizaciones por fallecimiento.

La Empresa abonará por una sola vez al cónyuge viudo del trabajador fallecido y, en defecto de aquél, a los beneficiarios que el trabajador tenga reconocidos en la Seguridad Social, y/o a falta de éstos, a sus herederos legales, con motivo de fallecimiento como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 500.000,- L.

La muerte por accidente laboral o enfermedad profesional se estimará indemnizada con las cantidades que, por lo previsto en el artículo 57, pudieran corresponder a los beneficiarios del trabajador fallecido.

ARTICULO 60.- Asistencia Sanitaria.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio pueden solicitar su adhesión e inclusión en las pólizas que para asistencia sanitaria, la Empresa tiene concertadas con el Servicio de Asistencia Sanitaria del I.N.I. y SANITAS:

El trabajador adherido tiene la condición de titular en dichos Seguros, y podrán ser beneficiarios del mismo los familiares que tenga reconocidos con tal consideración en la Seguridad Social, y reúnan las condiciones establecidas para ello por el S.A.S. y SANITAS.

La Empresa sólo satisfará la prima de afiliación a uno de los dos Servicios de Asistencia Sanitaria citados.

Las prestaciones garantizadas y demás condiciones que regulan estos Seguros, están contenidas en las pólizas emitidas al efecto, que se unen como anexo a este Convenio.

Las primas correspondiente por el titular y por los beneficiarios a que éste tenga derecho, serán abonadas en un 60% por la Empresa y en un 40% por el trabajador. Las primas por agregados o cualquier otro tipo de beneficiarios que fueran admitidos, serán íntegramente a cargo del trabajador.

ARTICULO 61.- Económico Laboral.

El personal afectado por este Convenio y que pueda gozar de los beneficios que le reporta al ser titular del Económico Laboral Colectivo del I.N.I., tendrá derecho a disponer del carnet que le acredite como beneficiario de dicho económico, siendo a cuenta de la Empresa la prima anual que por ello padezca.

La vigencia del contenido de este Artículo en el presente Convenio, o en los futuros que pudieran concertarse, quedará supeditada a la existencia del Económico Laboral Colectivo del I.N.I., y al derecho a hacer uso del mismo por parte de los trabajadores de las Empresas del I.N.I. y, por consiguiente, los de la Empresa Nacional ADARO.

ARTICULO 62.- Plan de ayudas para préstamos.

Se establece un plan de ayudas, a fondo perdido, a aplicar a aquellos trabajadores que hayan solicitado préstamos personalmente a entidades financieras que permitan subvencionar las diferencias por conceptos de intereses, existentes entre los que apliquen dichas entidades y el tipo del 4% anual vigente en el sistema actual de préstamos. En la normativa que se pacte, que estará terminada antes del 30 de abril, se establecerá el desarrollo teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes bases:

- La cuantía máxima, derivada del sistema actual sería de 7,5 MF. Esta cantidad se incrementaría anualmente de acuerdo con el IPC general, referido al conjunto total nacional.

- Tendría prioridad en las ayudas al personal objeto de traslado o desplazamiento por decisión de la Dirección.

- Las solicitudes de ayuda se tramitarían aplicando el concepto de proporcionalidad inversa al nivel de retribuciones.

- También se tendrían en cuenta las circunstancias que motivaran la solicitud de ayuda.

- En la tramitación de las ayudas tendría intervención al Comité de Empresa.

Sin perjuicio de todo lo anterior, se mantendría no incrementado el fondo actual para no perjudicar al personal que tiene presentadas hasta la firma del presente Convenio, inclusive, peticiones con cargo a dicho Fondo. No se incluirán más peticiones.

Quien se acoja al nuevo sistema dejará de estar incluido en el fondo actual.

ARTICULO 63.- Prendas de Trabajo y Seguridad.

La Empresa entregará al personal de Talleres, Sondajes, Planta Mineralúrgica, Plantas de Residuos Sólidos, Equipo de Trabajo y a aquellos otros que lo precisen para la ejecución de su trabajo, monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

El primero de los monos o buzos se entregará dentro de los 15 días del comienzo de la prestación de sus servicios. El segundo se entregará a los 4 meses de la entrega del anterior, y así cada 4 meses.

Cuando las características del trabajo así lo requirieran, la Empresa, con el asesoramiento obligatorio del Comité de Seguridad e Higiene, dotará a los trabajadores del equipo de trabajo adecuado.

Al personal de laboratorios, delineación, artes gráficas, limpieza, etc., se les entregará dos batas anuales.

A los conductores de turismo y ordenanzas se les hará entrega de:

- Dos trajes de invierno cada tres años y un par de zapatos de invierno cada año.
- Dos camisas blancas y dos corbatas cada año.
- Un abrigo o gabardina cada 3 años.
- Un traje de verano, compuesto por pantalón y dos camisas, y un par de zapatos de verano cada año.

Para el personal que sale habitualmente al campo o realiza trabajos de mina, la Empresa dispondrá de un almacén, en el que habrá impermeables, trajes, botas de agua, cascos, cinturones y lámparas de seguridad.

ARTICULO 64.- Becas y ayudas para estudios.

Se crea un fondo de becas o ayudas para estudios, cuya cuantía total para 1.983 será de 900.000,- Ptas.

Los estudios a los que se destinarán las ayudas son:

- Estudios realizados por los propios trabajadores.
- Estudios realizados por hijos o familiares que estén cargo de los trabajadores.
- Educación especial para hijos o familiares que estén cargo del trabajador.

La concesión de estas ayudas, para los distintos tipos de estudios descritos, se efectuará a propuesta del Comité de Empresa y bajo la normativa fijada entre éste y la Dirección. Las ayudas se harán efectivas una sola vez al año.

De acuerdo con las solicitudes recibidas, el Comité propondrá la distribución que mejor convenga del fondo entre los distintos tipos de estudios.

Los estudios, realizados por trabajadores, que sean considerados de interés para la actividad de la Empresa, a juicio de la Dirección, se subvencionarán con cargo a los planes de formación.

ARTICULO 65.- Comedor.

Dada la ubicación del Centro de Investigación "JUAN GAVALA", el personal que preste sus servicios en el mismo y que elija su horario laboral con comida, tendrá derecho a hacer uso del servicio de comedor que la Empresa tiene instalado en dicho Centro, abonando a su cargo durante 1.983, del total del importe del subierto, la cantidad de veinticinco pesetas.

En los contratos suscritos con la entidad concesionaria del Servicio de Comedor, se exigirá que el cocinero esté en posesión del correspondiente título expedido por el Organismo que resulte competente en materia de formación de hostelería. Aunque esta condición no sea exigible al actual contrato vigente, la Empresa gestionará, con la entidad concesionaria, el cumplimiento de la misma.

ARTICULO 66.- Transporte.

Se mantienen los itinerarios y horarios actualmente existentes para el transporte del personal al Centro de Investigación "JUAN GAVALA" (viajes de ida y vuelta) mientras al resultado del estudio se mataría de horario, previsto en el artículo 64 del presente Convenio, no aconseja, previa negociación con el Comité de Empresa, su modificación.

Como partes, procederán conjuntamente al estudio de unos itinerarios más racionales, con el compromiso de que dicho estudio quede finalizado antes del 30 de Junio de 1.983.

TITULO OCTAVO

Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

ARTICULO 67.- Movilidad geográfica; Desplazamientos.

Dadas las características de la Empresa Nacional ADARO, y teniendo en cuenta que sus actividades se desarrollan en gran medida en centros de trabajo y lugares distintos de España, sin que dichos centros tengan el carácter de fijos, ya que su permanencia está condicionada a determinados trabajos siendo su duración, en general, imprevisible, se considera que uno de los factores que inciden directamente sobre la productividad es el relativo a los desplazamientos, por lo que se pretende llegar a una fórmula que, a la vez que supone una mejora sobre las condiciones económicas de los trabajadores, agilice todo el procedimiento.

1.- Procedimiento de selección.

La Dirección elaborará una relación del personal profesionalmente adecuado para el trabajo a realizar, independientemente de su adscripción a cualquier unidad.

Con el fin de considerar posibles solicitudes voluntarias para tales circunstancias, se publicará una previsión semestral de posibles plazas que habrán de cubrirse, a efectos orientativos. Las peticiones de desplazamientos se dirigirán a la Dirección, pudiendo el interesado, enviar copia de su solicitud al Comité de Empresa.

Por la Dirección se enviará al Comité la relación mencionada, a fin de que éste, en el plazo de 5 días, señale para su inclusión, si las hubiera, aquellas otras personas que a su criterio deberían ser también incluidas.

La Dirección, finalmente, decidirá, entre todas las personas que figuran en la relación, la que ha de ser desplazada, comunicando dicha decisión al Comité para su conocimiento y efectos.

Serán criterios a tener en cuenta por la Dirección, en el momento de la decisión, entre otros, los siguientes: voluntariedad, situación familiar, movilidad anterior tenida en la Empresa, condiciones de prelación de la legislación vigente al respecto, etc., a cuyo fin existirá en la Empresa un historial que recoja dichas circunstancias.

La presente normativa sólo será aplicable a los desplazamientos superiores a tres meses.

La decisión será comunicada al interesado con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha fijada por la Dirección para su incorporación al lugar de destino. Asimismo, la Dirección comunicará por escrito al interesado la duración probable de su desplazamiento, y el programa de trabajos previstos, en lo que sea conocido.

En los desplazamientos superiores a 6 meses, la decisión del retorno se anunciará al interesado con una antelación mínima de 20 días naturales.

2.- Condiciones económicas.

Siendo intención de ambas partes que las condiciones económicas que se convienen compensen económicamente al interesado los inconvenientes del desplazamiento, y haya posible la conservación de su vivienda en el lugar de origen, se fijan para el tiempo que dure el desplazamiento las siguientes condiciones económicas:

2.1.- Al desplazarse

Durante los 6 primeros meses percibirá el desplazado una cantidad por día natural, como compensación por gastos de desplazamiento según tabla aneja nº 5. A partir del 7º mes, incluirá una cantidad por día natural por el mismo concepto, que figura en dicha tabla, y mensualmente los gastos de alquiler, comunidad y portería correspondientes a una vivienda de características similares a la que ocupaba el trabajador en su lugar de origen. Los gastos de esa vivienda (agua, gas, luz, teléfono, etc.) serán abonados por el trabajador, siendo los de primer y único enganche de agua, gas, luz y teléfono a cargo de la Empresa. En caso de no presentación de recibo de alquiler se abonará, por concepto de vivienda, la cantidad de 25.000,- €, revisable automáticamente cada año en función del IPC para vivienda, referido al conjunto total nacional.

En el supuesto de tener que abonar fianza al arrendador, si el trabajador lo desea, la Empresa abonará dicha fianza como anticipo, que será reintegrado a la vuelta del desplazamiento.

Durante los 6 primeros meses, el trabajador podrá optar, en sustitución del sistema de compensaciones por desplazamiento expuesto más arriba, por percibir desde el primer día una cantidad diaria según tabla aneja nº 5 y el pago de la vivienda en las condiciones establecidas para después del 6º mes.

Se abonará por cada persona de la familia una cantidad equivalente a 5 dietas por cada 300 km., y una más por cada 100 o fracción de 100 km. que excedan de los 300, además de los gastos del traslado de muebles y enseres y de los billetes.

2.2. Al regresar.

Al trabajador que nunca estuvo destinado en Madrid, se le abonará una cantidad equivalente a 6 meses de dietas, como compensación por su incorporación a Madrid, cantidad que abarcará todos los conceptos.

Al trabajador que no se encuentre en el caso anterior, se le concederán 3 días laborales de permiso retribuido para asuntos propios a la llegada a Madrid.

Al regreso se abonará por cada persona de la familia una cantidad equivalente a 5 dietas por cada 300 km., y una más por cada 100 o fracción de 100 km. que excedan de los 300, además de los gastos de traslado de muebles y enseres, así como de los billetes. Si la cantidad a percibir por estos conceptos es inferior a 78.000,- €, se abonará esta última cifra siempre que los miembros de la familia sean dos o más. Esta cantidad se revisará automáticamente en función del IPC general, referido al conjunto del total nacional.

2.3.- Observaciones.

Independientemente del régimen económico descrito anteriormente, todo el personal que se desplace tiene derecho al siguiente régimen de dietas:

- a) Salida al campo comiendo fuera 1 dieta alimenticia
- b) Salida al campo pernoctando fuera 2 una dieta
- c) Día de salida o de retorno 1 una dieta.

Para el personal destinado fuera de Madrid, cuyo desplazamiento haya tenido lugar antes del 1º de Enero del año 1.979, se establece una compensación única, como compensación por gastos de desplazamiento, consistente en una cantidad diaria, cuya cuantía se determina a continuación, suprimiéndose las compensaciones por vivienda o desplazamiento pudieran estar percibiendo estas personas.

Personal titulado y asimilado al anterior:

Niveles XIV y XV	954,-	€/día
Niveles XVI y XVII	1.127,-	€/día
Ayudante de obra, Encargado Técnico de Obra y Jefe de Taller	498,-	€/día
Resto del personal	412,-	€/día

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Lo anterior no se aplicará a partir de la iniciación del séptimo mes de desplazamiento, ya que a partir de dicha fecha rigen las condiciones económicas previstas en el apartado 2.1. del presente artículo.

Los desplazados a Canarias y a Baleares tendrán derecho a un viaje anual de ida y vuelta por vacaciones con su familia hasta o desde la Península, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

El espíritu de estos acuerdos es la homogeneización de las condiciones de todo el personal desplazado.

El presente régimen económico para desplazamientos será de aplicación a todo el personal de la Empresa, con la única excepción del personal de sondeos, cuyas condiciones pactadas figurarán en el artículo siguiente.

ARTICULO 58.- Desplazamiento del personal de sondeos.

El régimen económico aplicable al personal de sondeos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 55, será de dieta indefinida, mientras dure el desplazamiento.

En desplazamientos superiores a tres meses, el personal de sondeos, tendrá derecho a cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Los días de estancia en domicilio antes mencionado, que sean devengados por cada persona a lo largo del año, serán contabilizados y computados para ser disfrutados, de conformidad con las necesidades del trabajo, en Semana Santa y Navidad.

No obstante, en aquellos casos de personas que por necesidad justificada precisen disfrutarlos en otra ocasión distinta de las señaladas, de acuerdo con la División de Sondeos, podrán utilizar como permiso retribuido los días de estancia en domicilio que tengan devengados.

Si el desplazamiento por más de tres meses tiene lugar a las Islas Baleares o las Islas Canarias, el número de cuatro días laborales de estancia en domicilio se elevará a seis, siempre que el disfrute de dichos días tenga lugar en Semana Santa o Navidad. En caso contrario será de cuatro días.

ARTICULO 69.- Desplazamientos fuera del territorio nacional.

Para los desplazamientos al extranjero inferiores a 30 días se abonará la dieta de extranjero que figura en el anexo nº 6. Si el coste diario del hotel por alojamiento, excediera del 50% de dicha dieta, se abonará el exceso, siendo preceptivo para su abono el visto bueno de la Dirección, previa justificación.

Para los desplazamientos al extranjero superiores a 30 días y teniendo en cuenta las múltiples circunstancias que inciden sobre los desplazamientos al extranjero, como son los distintos costes de los diversos países, la duración de la estancia, la situación familiar del trabajador, etc., las condiciones de los desplazamientos se pactarán en lo sucesivo con cada una de las personas que hayan de realizarlo. Los temas, o materias, objeto de estos pactos, serán:

- Tiempo de duración del desplazamiento.
- Condiciones económicas a percibir durante el tiempo que dure el traslado.
- Vivienda.
- Dietas y gastos de transporte.
- Asistencia Sanitaria en el lugar de desplazamiento.
- Lugar y forma de pago de los haberes, dietas, gastos, etc.
- Vacaciones y permisos: duración, tiempo y forma de su disfrute.
- Viajes a España.
- Enseñanza de los hijos.
- Seguros.

Las condiciones que se pacten nunca serán inferiores a las generales establecidas para los desplazamientos dentro del territorio nacional.

La Empresa, en la medida que le sea posible, informará a la persona a desplazar sobre las condiciones de vida, características especiales, legislación, etc., del país al que se le destina.

ARTICULO 70.- Dietas.- Gastos de hospedaje y manutención.

Por necesidades del servicio o de la organización del trabajo, la Dirección podrá desplazar al personal a otras localidades distintas de aquella en la que presta sus servicios, durante un plazo de tiempo no superior a tres meses, abonándole bajo el concepto de dietas, los gastos de hospedaje y manutención, en la forma y cuantía que constan en la tabla del anexo nº 6 de este convenio.

Quien por necesidades del servicio se vea obligado a hacer una comida o cena fuera del centro habitual de trabajo, se le abonará la dieta alimenticia siempre que sea jornada normal o prolongada de trabajo.

cuando la duración prevista sea superior a tres meses, se abonará lo fijado en el artículo 67 sobre morbilidad geográfica.

ARTICULO 71.-

En los centros de trabajo de gran extensión, en los que los lugares de trabajo estén continuamente variando, como puede ser una determinada campaña de sondeos o la investigación minera de cierta zona o reserva, aún cuando los trabajos se realicen en

distinto término municipal, el personal que sea desplazado de uno a otro lugar de trabajo tendrá derecho solamente al abono de los gastos de locomoción si la Empresa no le facilita medios de locomoción, mientras pueda regresar diariamente a su domicilio para pernoctar. Si no pudiera efectuar este regreso tendrá derecho a las dietas correspondientes.

ARTICULO 72.-

Cuando un trabajador preste sus servicios en un Centro o sea trasladado o desplazado a otro, y por razones particulares estime de interés para él residir en otra localidad distinta a la del lugar de trabajo, deberá hacerlo constar en la Empresa, sin que por ello suponga, en ningún momento, derecho a devengar dieta ni gastos de locomoción alguno por este motivo.

ARTICULO 73.- Modificación de las condiciones de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones que fijan las normas sobre la sustanciación del procedimiento correspondiente.

ARTICULO 74.- Suspensión de contrato de trabajo.

Las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo serán las previstas en los artículos 43 y subsiguientes del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones complementarias del mismo.

ARTICULO 75.- Extinción del contrato de trabajo.

En cuanto a las causas, forma y efectos de la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo previsto en la sección cuarta del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones complementarias que la desarrollan.

ARTICULO 76.- Gastos de locomoción.

Al trabajador que utilice su vehículo para realizar trabajos por cuenta de la Empresa, se le abonará la cantidad de 17,70 pesetas por km. efectuado.

Queda exceptuado del abono previsto en el párrafo anterior la utilización del vehículo propio por motivos personales para la asistencia al centro de trabajo en el que el interesado presta sus servicios laborales, salvo el supuesto contemplado en el artículo 71.

Cualquier variación del precio de la gasolina y/o automovilística repercutirá automáticamente en el precio del km. a abonar por aplicación del porcentaje de incremento en dichos precios, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$F = P_0 \left(0,3 \frac{Ct}{Co} + 0,7 \frac{At}{Ao} \right)$$

Precio

Co = Combustible inicial
 Ct = Precio combustible incrementado
 Ao = Precio automovilístico inicial
 At = Precio automovilístico incrementado
 P0 = Precio actual del Km. (17,70)
 F = Precio Km. resultante.

TÍTULO NOVENOFaltas y Sanciones del TrabajadorARTÍCULO 76.- Faltas en general.

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales del trabajador.

Las faltas se clasificarán en leves, graves, y muy graves atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

ARTÍCULO 77.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad que superen un total de sesenta minutos durante un mes en el Centro de Investigación "JUAN GAVALA" y treinta minutos en la sede social de Serrano, 116, sin que exista causa justificada para ello. Como hora de entrada en el Centro de Investigación "JUAN GAVALA", se entiende la hora de llegada del último autobús de cada turno.
- b) No notificar en el día la falta al trabajo por causa justificada, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes.
- c) El abandono del trabajo, aún por breve tiempo, durante la jornada laboral sin causa justificada o sin comunicación de ésta al Jefe inmediato, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la Empresa ni perturbase el trabajo de los demás compañeros, en cuyo supuesto se considerará como falta grave.
- d) Los pequeños descuidos en la conservación del material o locales de trabajo.
- e) No someterse al control de entrada, salida o presencia siempre que esté establecido.
- f) La incoordinación con el público, compañeros y subordinados. Esta falta podrá tener la consideración de grave en caso de reincidencia.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No remitir en su plazo la baja por enfermedad o no cursar los sucesivos partes de confirmación de baja.
- i) No remitir antes del día cinco del mes siguiente el parte de trabajo individual, salvo causa justificada.
- j) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera escándalo podrá considerarse falta grave.
- k) La falta de cumplimiento de sus obligaciones en el tiempo de duración de la jornada laboral.
- l) Cualquier acción u omisión que pueda causar perturbación o disminución leve de rendimiento normal de trabajo propio o ajeno.
- m) La permuta de turnos, servicios o puestos, etc., sin la autorización correspondiente siempre que de ello no se derive riesgo o perjuicio para el servicio.
- n) La mala ejecución o retraso voluntario en el cumplimiento de las órdenes recibidas o trabajos encomendados, cuando de ello no se derive riesgo o perjuicio para el servicio.

o) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o de residencia, así como usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización.

p) trasladarse o permanecer de una a otra dependencia del Centro, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen salvo que se trate de representaciones sindicales en actuaciones reglamentarias propias del cargo.

ARTÍCULO 78.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, que superen un total de noventa minutos en el plazo de un mes.
- b) La no asistencia al trabajo de tres días en el plazo de un mes sin causa justificada.
- c) No comunicar dentro del mes siguiente los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización o prestaciones de la Seguridad Social o al pago de primas o percepción de prestaciones de otros seguros.
- d) Las establecidas en las letras m) y n) del artículo anterior, cuando se produzca perjuicio o riesgo del mismo para el Servicio o para la Empresa.
- e) Cualquier acción u omisión voluntaria que pueda causar perturbación o disminución grave del rendimiento normal del trabajo propio o ajeno.
- f) No prestar la debida atención al trabajo encomendado si ello implica incumplimiento de su obligación con el mismo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente, así como agredir voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermo o accidente, igualmente simular la presencia o asistencia de otro trabajador firmando o fichando por él. En este último caso y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplente.
- h) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, negándose a cumplir órdenes recibidas y la falta de respeto o consideración a los mismos.
- i) La violación de los secretos de obligada reserva a que por las circunstancias de su función esté obligado el trabajador, cuando no se produzca perjuicio ni riesgo para la Empresa ni para el Servicio en general.
- j) Solicitar u obtener permisos en base a causa falsa, o inexistente.
- k) La disminución voluntaria no continuada del rendimiento normal del trabajo.
- l) Las infracciones de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando no se derive perjuicio para el Servicio, riesgo de accidente para el autor o para cualquier otro trabajador o persona, ni daño ni riesgo para los bienes e instalaciones de la Empresa.
- m) La pérdida o falta grave de cuidado en la utilización conservación o limpieza de las grandes, máquinas herramientas, aparatos, locales, material, documentos, mobiliario o utensilios facilitados por la Empresa, o la utilización de los mismos para trabajos particulares o usos propios, a no ser que ovente con la oportuna autorización o sabiendo que están en malas condiciones de uso o funcionamiento no haber dado cuenta de ello a sus superiores.
- n) La imprudencia en acto de servicio.

- o) Producir alcohol, jugos o escándalos dentro del recinto de trabajo durante la jornada laboral.
- p) La reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido cinco o más sanciones por faltas leves en los seis meses anteriores.
- q) Proporcionar información falsa en relación con el servicio o trabajo.
- r) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiere presenciado y puedan causar perjuicio grave a la Empresa.
- s) La complicidad en la comisión de faltas muy graves.

ARTICULO 80.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de quince faltas de puntualidad no justificada, que supongan un total de ciento veinte minutos, cometidas en un período de seis meses, o treinta durante un año natural.
- b) Las faltas injustificadas de ausencia durante más de tres días consecutivos en un mismo mes.
- c) Las establecidas en las letras i) y m) del artículo anterior, cuando se den las circunstancias que en dichas letras se determinan para ser consideradas como muy graves o de ellas se derivase perjuicio para el servicio o para la Empresa.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando se derive perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los superiores o a los compañeros o a los familiares que convivan con ellos.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo propio o ajeno.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- i) El abuso de autoridad y menosprecio al subordinado en cualquier forma.
- j) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos voluntariamente en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, muebles, documentos, anejos y departamentos de la Empresa, así como la comisión de actos que puedan calificarse de sabotaje.
- k) Abandonar el trabajo sin causa justificada ni previo aviso a su superior en puesto de responsabilidad, o bien ocasionando perjuicio evidente a la Empresa o causando accidente para otros trabajadores.
- l) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
- m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa si no media autorización de la misma.
- n) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los seis meses anteriores.

- o) La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería.
- p) Proporcionar información falsa en relación con el servicio o trabajo con evidentes mala fe.
- q) Todas aquellas faltas muy graves incluidas en otros artículos del presente Convenio así como aquellas que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, sean consideradas como justas causas de despido y no sean detalladas en este Convenio.

ARTICULO 81.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Apercibimiento escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
 - Inhabilitación para ser promocionado durante un año.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
 - Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.
 - Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agravaron dicha falta. En igualdad de circunstancias, se impondrá siempre la misma sanción.

ARTICULO 82.- Procedimiento sancionador.

1.- Para faltas leves

La amonestación verbal, el apercibimiento escrito y la suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días, pueden imponerse por la Dirección de la Empresa directamente o por delegación en el Director de Relaciones Industriales y Laborales, a propuesta e informe previo del superior jerárquico del infractor, debiendo ser comunicada al interesado.

2.- Para faltas graves y muy graves

2.1.- Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de la Empresa, directamente o por delegación en el Director de Relaciones Industriales y Laborales a propuesta e informe previo del superior jerárquico del infractor.

Caso de imponerse sanción, se comunicará por escrito al trabajador interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron con traslado para su constancia al expediente personal y al Comité de Empresa cuando la sanción se imponga por falta muy grave.

2.2.- Las sanciones por faltas graves y muy graves imputadas a los miembros del Comité de Empresa, serán impuestas por la Dirección de la Empresa, a propuesta del Director de Relaciones Industriales y Laborales, previo informe del superior jerárquico de quien dependa el trabajador y requerirá la apertura de expediente contradictorio que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

La Dirección recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará instructor y secretario del expediente entre personal de la Empresa de categoría superior a la del presunto infractor. Dichos nombramientos se comunicarán al trabajador.

El instructor recibirá declaración del presunto inculpado y ordenará o practicará cuantos actos de instrucción y prueba considere adecuados para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos imputados.

A la vista de las actuaciones practicadas se redactará por el instructor el pliego de cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados, las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes para la calificación de los mismos y, en su caso, la sanción que se propugna. El instructor deberá presentar dicho pliego de cargos en el plazo de quince días. El pliego citado se notificará al trabajador para que, en el plazo de cinco días, alegue cuanto considere conveniente a su defensa.

Transcurrido dicho plazo se elevará el expediente a decisión de la Dirección de La Empresa, quien resolverá lo que proceda.

Previamente a esta resolución, que deberá ser notificada, el expediente se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que emita informe en plazo máximo de tres días.

La sanción que puede imponerse se comunicará por escrito al interesado, dando traslado a la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales, para constancia en el expediente de Personal, y al Comité de Empresa.

ARTICULO 83.- Prescripción de las infracciones y faltas.

La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción.

TITULO DECIMO

Derechos de Representación Colectiva y de Reunión

A) - De los trabajadores

ARTICULO 84.- Derechos de reunión.

El Comité de Empresa dispondrá de doce (12) horas al año, dentro del horario de trabajo, para convocar y realizar reuniones de trabajadores. Durante este tiempo, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración, sin que se compute como ausencia del puesto de trabajo.

El tiempo disponible será ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

El ámbito de la reunión podrá ser:

- 1) La totalidad de la plantilla de la Empresa.
- 2) La totalidad de la plantilla de un Centro de trabajo.
- 3) La totalidad de una Dirección, división, etc.
- 4) La totalidad de los trabajadores afectados por el tema a tratar en la Asamblea.

La solicitud de la reunión la hará el Comité de Empresa, debiendo dirigirse ésta a la Dirección de la Empresa con antelación de:

- a) 48 horas cuando afecte al personal de diversos Centros de trabajo.
- b) 24 horas en los demás casos.

Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores el Salón de Actos para los Centros de Madrid.

ARTICULO 85.- Garantías de los afiliados a una Central Sindical.

Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser discriminado en su trabajo o salario por su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave, la Empresa deberá comunicarlo por escrito razonado - al interesado y a la Sección Sindical de la Empresa.

ARTICULO 86.- Defensa de las reivindicaciones.

La Empresa reconoce al derecho de huelga como instrumento de defensa de las reivindicaciones de los trabajadores en los términos utilizados en la Legislación vigente.

B) - De los Comités de Empresa

ARTICULO 87.- Tiempo disponible.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá como mínimo de 35 horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo, dentro y fuera de la Empresa, con justificación en el segundo caso, quedando excluidos de este cómputo el tiempo de reunión por convocatoria oficial de la autoridad laboral.

ARTICULO 88.- Derecho de reunión del Comité de Empresa.

El derecho de reunión del Comité de Empresa, dentro de las horas de trabajo, no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización como órgano colectivo, dentro de la disponibilidad de tiempo que tenga cada miembro de dicho Comité y con comunicación verbal a su superior respectivo.

La Empresa habilitará un local para la utilización del Comité de Empresa.

ARTICULO 89.- Derecho de comunicación y publicaciones del Comité de Empresa.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa los servicios de una secretaria a tiempo parcial para que realice las funciones de su cometido que dicho Comité determine, así como un tablón de anuncios por cada edificio y Centro existente. En cualquier caso, dicho Comité procurará compatibilizar sus necesidades de tal secretaria con las propias del servicio a que ésta pertenezca.

Los gastos de publicación de comunicaciones a los trabajadores correrá por cuenta de la Empresa.

Las comunicaciones a escribir por el Comité, no precisarán otros requisitos para su edición que ser firmadas por el Presidente, Vicepresidente y Secretario del mismo.

ARTICULO 90.- Garantías frente a medidas disciplinarias.

Cualquier tipo de sanción disciplinaria por falta grave o muy grave, que se imponga a miembros del Comité de Empresa, será comunicada previamente al Comité citado, para que emita su forma en plazo máximo de tres días laborables, contados desde la fecha de la comunicación.

Esta garantía se mantendrá al menos hasta un año después del cese del interesado en el cargo de miembro del Comité de Empresa.

ARTICULO 91.- Excedencia y licencias.

Cualquier afiliado a una Central Sindical, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los Organos de Gobierno Locales, Provinciales o Nacionales, de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder al trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita que presenta a la Empresa, una certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento como cargo sindical del Organismo de Gobierno para el que haya sido elegido.

Al reintegro, el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

El trabajador excedente por este motivo, tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior a tres meses, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no afectuarse en este plazo, perderá el derecho al reintegro.

C) - De las secciones sindicales

ARTICULO 92.- Constitución de las Secciones

Los afiliados a una Central Sindical podrán constituirse en Sección Sindical de Empresa si el número de afiliados es superior al 10% de la plantilla.

Una vez constituida, si el número de afiliados es superior al 15% de la plantilla, la S.S.E. designará entre sus afiliados un delegado sindical que en lo posible será miembro del Comité de Empresa, cuyo nombramiento será dado a conocer a la Dirección a los efectos de garantías y representación pública de la Sección.

La Empresa dará facilidades a las S.S.E. para la recogida de las cuotas de sus afiliados, pudiéndose negociar con la Empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical de las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical.

ARTICULO 93.- Tiempo sindical.

Los delegados sindicales de las S.S.E. constituidas, dispondrán a los efectos de realizar sus funciones de índole sindical de 20 horas mensuales, equiparables a todos sus efectos con la reserva y utilización de horas de los miembros del Comité de Empresa.

ARTICULO 94.- Derecho de reunión de las S.S.E.

La Empresa facilitará el salón de actos para la reunión de los plenos de afiliados, fuera de la jornada laboral; la comunicación de la reunión se hará con 48 horas de antelación a la Dirección.

ARTICULO 95.- Derecho de comunicación y Publicaciones de las S.S.E.

La Empresa pondrá a la libre disposición de las S.S.E. un tablón de anuncios en el Centro de Investigación "JUAN CAVALA", con las mismas características de publicidad y dimensiones del tablón de anuncios del Comité de Empresa. El tablón de anuncios llevará en su parte superior el rótulo de "TABLON SINDICAL".

Las S.S.E. colocarán sus publicaciones y propaganda con el sello y firma del responsable respectivo en el tablón asignado. Cualquier otra publicación que no cumpla este requisito, será retirada sin ningún aviso y sin derecho a reclamación alguna.

Para la propaganda electoral se negociarán en su momento el lugar, amplitud de espacio y requisitos a contemplar.

No se limitará la libre difusión de comunicados y publicaciones que la S.S.E. difunda o publiquen entre sus afiliados, asumiendo la Sección Sindical correspondiente las responsabilidades derivadas de su contenido.

ARTICULO 96.- Garantías de los Delegados Sindicales.

Cualquier tipo de sanción disciplinaria por falta grave o muy grave que se imponga al Delegado Sindical, será comunicada previamente a la Sección Sindical a la que está afiliado, para que emita informe en plazo máximo de tres días laborables, contados desde la fecha de la comunicación.

ARTICULO 97.- Presencia de dirigentes sindicales.

Las S.S.E. podrán solicitar con antelación de 48 horas, de la Dirección de la Empresa, la autorización para la presencia de dirigentes de su Central Sindical en los Centros de trabajo para las reuniones de las S.S.E.

ARTICULO 98.- Competencias.

Sin perjuicio de las competencias concedidas en las Leyes y en otros apartados de este Convenio, el Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) 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 y ventas de la entidad, sobre sus programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
 - 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 2) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo, o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso la Autoridad Laboral competente.
 - 4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido, sin perjuicio de lo establecido en el título noveno del presente Convenio.

5) Trimestralmente en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y cesas y los ascensos.

6) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, y su control.
- 7) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 8) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuran el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en este Convenio.
- 9) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- 10) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, guardarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 6) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en las aquellas materias sobre las que la Dirección señale presuntamente el carácter reservado.
- 11) El Comité velará no sólo porqué en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualmente de sexo, y fomento de una política nacional de empleo.
- 12) Sobre todas aquellas otras materias reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 99.º Comité de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa estará compuesto por el Director General o quien lo represente, que lo presidirá; un técnico cualificado en materia de Seguridad e Higiene, el médico y un A.T.S. y cinco representantes de las categorías profesionales más significativas. Estos cinco representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa.

TABLA DE RETRIBUCIONES

ANEXO Nº 1

PERSONAL	NIVELES	PESETAS / PAGA		
		SUELDO BASE	PLUS DE CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA
TITULADO Y ASISTIDOS	XIV	47.324,-	26.461,-	7.674,-
	XV	51.162,-	45.506,-	7.674,-
	XVI	57.557,-	84.358,-	7.674,-
	XVII	63.952,-	116.934,-	7.674,-
RESERVO DE PERSONAL	I	30.057,-	19.393,-	7.674,-
	II	30.057,-	19.393,-	7.674,-
	III	30.057,-	19.393,-	7.674,-
	IV	30.057,-	19.393,-	7.674,-
	V	30.057,-	19.393,-	7.674,-
	VI	30.697,-	19.609,-	7.674,-
	VII	34.657,-	19.957,-	7.674,-
	VIII	32.616,-	20.308,-	7.674,-
	IX	33.875,-	20.655,-	7.674,-
	X	34.726,-	20.814,-	7.674,-
	XI	38.813,-	23.041,-	7.674,-
	XII	36.453,-	27.703,-	7.674,-
	XIII	37.092,-	33.051,-	7.674,-

PLUS DE EVALUACION

ANEXO Nº 2

PERSONAL	NIVELES	PESETAS PAGA POR SUBNIVEL					
		1	2	3	4	5	6
TITULADO Y ASISTIDOS	XIV	-,-	3.516,-	12.871,-	17.468,-	-,-	-,-
	XV	-,-	12.871,-	21.143,-	26.688,-	35.852,-	-,-
	XVI	-,-	12.870,-	21.143,-	27.579,-	32.175,-	-,-
	XVII	-,-	6.894,-	19.765,-	29.877,-	43.467,-	52.861,-
RESERVO DE PERSONAL	I	-,-	-,-	1.358,-	3.957,-	6.690,-	9.828,-
	II	-,-	674,-	3.032,-	5.725,-	8.746,-	11.769,-
	III	-,-	2.213,-	4.678,-	7.493,-	10.605,-	13.717,-
	IV	1.178,-	3.751,-	6.326,-	9.267,-	12.464,-	15.664,-
	V	2.613,-	5.294,-	7.973,-	11.036,-	14.323,-	17.611,-
	VI	3.186,-	5.976,-	8.763,-	11.952,-	15.327,-	18.798,-
	VII	3.308,-	6.206,-	9.103,-	12.412,-	15.877,-	19.341,-
	VIII	3.432,-	6.434,-	9.438,-	12.873,-	16.426,-	19.980,-
	IX	3.556,-	6.666,-	9.778,-	13.207,-	16.948,-	20.586,-
	X	3.678,-	6.899,-	10.118,-	13.741,-	17.466,-	21.195,-
	XI	3.892,-	7.477,-	10.912,-	14.837,-	18.784,-	22.733,-
	XII	4.446,-	8.212,-	12.176,-	16.591,-	20.889,-	25.191,-
	XIII	4.977,-	9.332,-	13.689,-	18.665,-	25.369,-	28.073

ANEXO Nº 3

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL DE CATEGORIA	PESETAS HORA		
	DIA LABORABLE		
	PRIMERA	SEGUNDA	FESTIVAS
II	880	1.101	1.377
III	719	902	1.129
IV	639	862	1.076
V	629	777	971
VI	524	657	821
VII	490	614	760
VIII	425	609	758
IX	444	554	695
X	416	523	654
XI	394	493	619
XII	381	477	596
XIII	360	330	412

ANEXO Nº 4

ANTIQUEDAD

NIVEL DE CATEGORIAS	PESETAS/MES TRIENIO
II	2.216,-
III	1.773,-
IV	1.724,-
V	1.586,-
VI	1.376,-
VII	1.338,-
VIII	1.288,-
IX	1.198,-
X	1.136,-
XI	1.095,-
XII	1.054,-

ANEXO Nº 5

COMPENSACION POR DESPLAZAMIENTO

GRUPO DE PERSONAL	PESETAS DIA	
	DURANTE OBTENIDOS PRIMEROS MESES	A PARTIR DEL SEPTIMO MES
Personal Titulado y Asimilados		
- Niveles XIV y XV	3.814,-	954,-
+ Niveles XVI y XVII	4.507,-	1.127,-
Ayudante de Obra, Encargado Técnico de Obra y Jefe de Taller ..	1.992,-	498,-
Personal de Sondos	1.474,-	368,-
Resto de Personal	1.648,-	412,-

ANEXO Nº 6

DIETAS

GRUPOS DE PERSONAL	PESETAS DIA		
	ESPAÑA	EXTRANJERO	DIETA ALIMENTICIA
Personal Titulado y Asimilados			(Art. 67.2)
- Niveles XIV y XV	4.491,-	9.476,-	1.919,-
- Niveles XVI y XVII	3.186,-	10.947,-	2.268,-
Ayudante de Obra, Encargado Técnico de Obra y Jefe de Taller ..	-,-	-,-	1.008,-
Personal de Sondos	3.300,-	4.833,-	743,-
Resto de Personal	3.500,-	5.275,-	840,-

ANEXO Nº 7

ACUERDOS PACTADOS ENTRE LA DIRECCION DE LA COMISA Y EL COMITE DE EMPRESA PARA SU APLICACION AL PERSONAL DE SONDEOS.

La normativa aplicable al personal de Sondos durante el tiempo de vigencia del convenio al cual se unen como Anexo nº 7, son:

1.- DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN JORNADA SEMANAL.

La distribución de las horas de trabajo quedará así establecida:

JORNADA	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	TOTAL HORAS
NORMAL :	8	8	8	8	8	40
EXTRAOR DINARIA:	El exceso sobre la jornada normal.					

2.- PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Durante el año 1983 la Prima de Productividad se regirá por la siguiente normativa:

2.1.- FONDO PARA EL CALCULO DE LA PRIMA

El fondo para el cálculo de la prima estará constituido por la cantidad de 11.249,- pts por hombre y mes.

2.2.- TABLAS DE RENDIMIENTOS

Según los distintos tipos de sonda, terreno y forma de características que se especifican, los rendimientos acordados son los que se detallan en las tablas anexas a estos acuerdos, y que forman parte inseparable de los mismos.

2.3.- COEFICIENTE APLICABLE AL FONDO DE PRIMA EN FUNCION DEL RENDIMIENTO OBTENIDO

De acuerdo con la tabla que a continuación se inserta el valor mensual del fondo por persona, -11.249,- pts se multiplicará por el coeficiente que corresponda al tanto por ciento de rendimiento obtenido con relación a la base según las tablas.

% DE RENDIMIENTO OBTENIDO	COEFICIENTE
Para 110 ó más	1,40
Entre 105 y 110	1,20
Entre 100 y 105	1,-
Entre 95 y 100	0,80
Entre 90 y 95	0,60
Entre 85 y 90	0,40
Entre 80 y 85	0,20
Para menos de 80	0,-

2.4.- PERIODICIDAD EN LA LIQUIDACION DE PRIMAS

La liquidación de las primas obtenidas se efectuará por campañas de sondos realizadas, y afectará a todo el personal que en las mismas haya prestado sus servicios.

En aquellas campañas cuya duración sea igual o superior a seis meses, la liquidación de primas se efectuará por trimestres.

2.5.- LIMITE TEMPORAL DE UNA CAMPAÑA

Se considera principio de una campaña el momento en que el personal adscrito a la misma comienza a devengar las dietas correspondientes a su desplazamiento, -día de salida de Madrid-, siendo el momento final de la misma, (cierre de la campaña) aquel en que el personal deja de percibir tales dietas, -día de llegada a Madrid-.

Cuando una nueva campaña sea prolongación de otra ya finalizada, sin solución de continuidad, y no se produzca el retorno del personal a Madrid, se considerará principio de la nueva campaña, -y por tanto final de la anterior-, el momento en que, estando el material cargado en los camiones, el personal en prensa la marcha hacia su nuevo destino.

2.6.- VALORACION DE RESULTADOS

La División de Sondos procederá, al término de cada campaña o por periodos trimestrales cuando ello sea aplicable, a practicar la valoración de los rendimientos obtenidos y, con secuentemente, a efectuar el cálculo de las primas que corresponde satisfacer al personal.

Antes de que dichas primas se hagan efectivas, se remitirá

rá una copia de los cálculos al Comité de Empresa para que éste, juntamente con una representación del personal de Sondacos, emita informe sobre las mismas.

3.- TRABAJOS EXTRAORDINARIOS EN SABADOS Y FESTIVOS

3.1.- COMPENSACION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADAS EN SABADOS Y FESTIVOS

A juicio de la División de Sondacos, las horas extraordinarias trabajadas en sábados y domingos se podrán compensar:

- a) Con un permiso de duración igual al del número de horas extraordinarias trabajadas, si dicho permiso se disfruta dentro del tiempo que dura la propia campaña.
- b) Con disfruta de 1,5 días de permiso por cada 8 horas extraordinarias trabajadas, si dicho permiso se disfruta fuera, o al término, de la propia campaña.
- c) Las horas que no puedan ser compensadas con cualquiera de las dos modalidades antes descritas, se abonarán como extraordinarias.

3.2.- HORAS EXTRAORDINARIAS DE CONDUCTORES Y JEFS DE EQUIPO

Las horas realizadas durante el sábado por los Conductores y Jefes de Equipo, cuya jornada de trabajo hubiera acabado el viernes con motivo de ir a por el relevo, dejar al personal en los lugares de postumbre, o que pudieran realizar un servicio activo, serán abonadas a éstos como horas extraordinarias festivas.

VIGENCIA Y DURACION DE LOS ACUERDOS

Los presentes acuerdos, a todos los efectos, estarán en vigor al día primero de Enero de mil novecientos ochenta y tres, y su duración será de un año, salvo pacto entre Comité y Dirección antes de su finalización.

RENDIMIENTO MES (30'S DIAS) POR SONDA (24 HORAS/DIA)

SONDAS ROTARY

SISTEMA	TIPO	SONDA	PROFUNDIDAD	BLANCO	MEDIO
TESTIGO	ROTARY	G. Denver Cibales	0 - 100 m	254	448
			0 - 200 m	264	334
			0 - 300 m	227	250
			0 - 400 m	324	208
	ROTARY	Mayhaw 1.000	0 - 100 m	335	332
			0 - 200 m	415	257
			0 - 300 m	315	193
TRICONO	ROTARY	G. Denver Cibales	0 - 100 m	1.783	804
			0 - 200 m	1.245	1.018
			0 - 300 m	1.058	743
			0 - 400 m	1.253	372
	ROTARY	Mayhaw 1.000	0 - 100 m	1.069	482
			0 - 200 m	1.450	582
			0 - 300 m	1.043	436

RENDIMIENTO MES (30'S DIAS) POR SONDA (24 HORAS/DIA)

SONDAS TESTIGUERAS

Septimo, Bartales, Long-Year (excluyendo las Long-Year 20), Bayles, etc.

TESTIGO CONTINUO

TIPO DE SONDEO	PROFUNDIDAD	TIERRENOS	
		MEDIOS	DURCOS
Vertical	0 - 100 m	348 m	310 m
	0 - 200 m	378 m	304 m
	0 - 300 m	182 m	282 m
	0 - 400 m	321 m	256 m
	0 - 500 m	303 m	240 m
Inclinado	0 - 100 m	362 m	289 m
	0 - 200 m	355 m	281 m
	0 - 300 m	330 m	270 m
	0 - 400 m	306 m	207 m
	0 - 500 m	-	-

Queda excluido de esta tabla:

Campaña de Ciudad Rodrigo.

Sondacos en terrenos alisados.

Sondacos en terrenos muy accidentados, análogos a los realizados por la sonda GE - 1 en La Carolina, etc.

RENDIMIENTO EN CIUDAD RODRIGO (ZINCO)

RENDIMIENTO MES (30'S DIAS) POR SONDA (24 HORAS/DIA)

SONDAS TESTIGUERAS

Septimo, Bartales, Long-Year (excluyendo las Long-Year 20), Bayles, etc.

TESTIGO CONTINUO

TIPO DE SONDEO	PROFUNDIDAD	METROS/MES
Vertical	0 - 100 m	400 m
	0 - 200 m	390 m
Inclinado	0 - 100 m	380 m
	0 - 200 m	370 m

RENDIMIENTO AL AGUA DE LA RESERVA CELEBRADA EL 5 DE MAYO DE 1.983

SONDAS TESTIGUERAS CON WIRE-LOG

TIPO DE SONDEO	PROFUNDIDAD	METROS	
		DIA	MES
Vertical	0 - 100 m	21	640
	0 - 200 m	30	913
	0 - 300 m	28	854
	0 - 400 m	25	760
	0 - 500 m	17	528
Inclinado	0 - 100 m	19	580
	0 - 200 m	26	830
	0 - 300 m	26	790
	0 - 400 m	23	700
	0 - 500 m	23	480

CANTARAS ANOMALAS, SONDAS TESTIGUERAS Y ROTARY- Sonda La Carolina - GH - 100 - 1

Tarrazos = Cuarzitas muy fracturadas con abundantes pasadas de cuarzo.

Tipo = Sondas inclinadas 45°

Sistema = Convencional tipo T. Pérdidas de agua.

- Sonda Quiñones - 1:

Metros totales = 166'50

Producción - día = 2'36

- Sonda Quiñones - 2:

Metros totales = 300'28

Producción - día = 3'46

- Sondas Tineo - GH - 100 - 1 y Gardner Denver - 17

Tarrazos = Conglomerados sueltos de cuarzo y cuarzo.

Tipo = Sondas verticales.

Sistema = Convencional (Testiguera), Tricono (Rotary).

Un Sonda.

Emplazamiento muy difícil.

- Testiguera:

Metros totales = 31'58

Producción - día = 2'42 (habe que retirarla)

- Rotary:

Metros totales = 239'73

Producción - día = 3'19

- Sondas Piezómetros - Andorra - Rotary (Gardner + S. Denver)

Tarrazos = Dolomías duras.

Tipo = Sondas verticales con instalación de piezómetros

Sistema = Triconos.

Nº de sondas = 7

	Con piezómetro	Sin piezómetro
1 Profundidades 0 - 300 m =	3'36 m/día	10,01 m/día
2 " 0 - 400 m =	7'71 m/día	3'40 m/día

- Sondas Mixtas - Andorra - Rotary (Gardner Denver)

Tarrazos = Arcillas + Margas + Arenas arcillosas + Areniscas + Carbón (lignitos) + Calizas de fondo.

Tipo = Sondas con tricono y al final testigo.

Sistema = Triconos + Baterías K - 3 convencionales.

Tricono	Testigo	Total
0 - 300 m	300 - 450 m	0 - 450 m
33'26 m/día	6,41 m/día	17'18 m/día

- Sondas Talo - Buena (GEM) - Rotary (Gardner Denver)

Tarrazos = Arcillas con intercalaciones de cantos rodados de cuarzo y cuarzo no cementados y al final gravera de cantos de cuarzo y cuarzo.

Tipo = Verticales.

Sistema = Baterías K - 3 y un gravera triconos.

- Sonda Robledillo

Testigo = 123'00 m = 6'15 m/día

Tricono = 6'87 m = 3'28 m/día (gravera)

Total = 129'87 m = 5'88 m/día

- Sonda de Malaquilla

Testigo = 207'00 m = 3'62 m/día

Tricono = 56'00 m = 3'09 m/día (gravas)

Total = 263'00 m = 7'96 m/día