

## 22129 Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Banco aplicará a las operaciones que realice por su propia cuenta durante los días del 17 al 21 de agosto de 1983, salvo aviso en contrario.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1) .....	147,70	153,24
Billete pequeño (2) .....	146,22	153,24
1 dólar canadiense .....		
1 franco francés .....	18,35	19,04
1 libra esterlina .....	222,19	230,52
1 libra irlandesa (4) .....	174,69	181,24
1 franco suizo .....	68,79	71,37
100 francos belgas .....	274,84	284,94
1 marco alemán .....	55,27	57,95
100 liras italianas (3) .....	9,31	10,24
1 florín holandés .....	49,35	51,20
1 corona sueca (4) .....	18,88	19,48
1 corona danesa .....	15,24	15,89
1 corona noruega .....	19,70	20,54
1 marco finlandés (4) .....	25,72	26,81
100 chelines austriacos .....	782,25	815,50
100 escudos portugueses (8) .....	115,90	120,82
100 yens japoneses .....	60,40	62,27

## Otros billetes:

1 dirham .....	17,57	18,30
100 francos CFA .....	36,83	37,97
1 cruzeiro .....	0,10	0,11
1 bolívar .....	7,82	7,85
1 peso mejicano .....	0,83	0,85
1 rial árabe saudita .....	42,40	43,71
1 dinar kuwaití .....	479,78	494,59

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y denominaciones superiores.

(2) Esta cotización es aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Cambios aplicables para billetes de denominaciones de hasta 50.000 liras, inclusive.

(4) Queda excluida la compra de billetes de denominaciones superiores a 100 coronas suecas, 100 marcos finlandeses y 20 libras irlandesas.

(5) Las compras se limitan a residentes en Portugal y sin exceder de 5.000 escudos por persona.

Madrid, 17 de agosto de 1983.

## MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

**22130** RESOLUCION de 3 de agosto de 1983, de la Dirección Provincial de Alicante, por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas que se citan, afectadas por las obras que se mencionan.

Realizada la información pública a que se refiere el artículo 56 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Expropiación Forzosa de 26 de abril de 1957, y aprobándose en acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 15 de junio de 1983 la tramitación por el procedimiento de urgencia del expediente de expropiación forzosa de los bienes y derechos afectados, con motivo de las obras: «3-A-379. Obra de fábrica. Supresión de paso a nivel con FF.CC. de vía estrecha Alicante-Denia. Carretera A-151, ramal de la N 332 de Alfaz del Pi, p.k. 0,200. Tramo: Alfaz del Pi», esta Dirección Provincial ha resuelto señalar el día 20 de septiembre a las once horas, para proceder en los locales del Ayuntamiento de Alfaz del Pi (o trasladarse al propio terreno si fuese necesario), al levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas, cuyo acto se realizará de conformidad con

lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

No obstante, su reglamentaria inserción en el «Boletín Oficial del Estado», «Boletín Oficial de la Provincia», y los periódicos locales «Información» y «La Verdad», el presente señalamiento será notificado por cédula a los interesados afectados y que figuran en la relación siguiente, los cuales podrán hacerse acompañar, a su costa, si lo estiman oportuno, de sus Peritos y un Notario, así como formular alegaciones al solo efecto de subsanar los posibles errores de que pudiera adolecer la relación aludida, bien mediante escrito dirigido a este Organismo o bien en el mismo momento del levantamiento del acta correspondiente, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, el último recibo de contribución, certificado catastral y cédula urbanística, así como copia de poder, en caso de actuar bajo representación.

Alicante, 3 de agosto de 1983.—El Director provincial, Sergio Campos Ferrera.

## RELACION QUE SE CITA

Núm.	Nombre del propietario y domicilio	Superficie que se expropia (m <sup>2</sup> )	Clase de terrenos
1	Herederos de don Antonio Picó Payá. Los Limones, 2. Benidorm (Alicante).	270,00	Rústico.
2	Don Juan Such Soler. La Plata, 15. Alfaz del Pi (Alicante).	2.182,00	Agrícola (naranjos).
3	Ayuntamiento de Alfaz del Pi (Alicante).	1.038,00	Rústico y urbano.
4	Don Joaquín Such Such. Carretera Alfaz del Pi (Alicante).	665,00	Industrial.
5	Doña María Iborra González. Alicante, 11. Alfaz del Pi (Alicante).	1.097,00	Rústico (solar).
6	Don Miguel Rodríguez Pérez. Colonia Xaloc, A-12 Benidorm (Alicante).	188,00	Solar.
7	Herederos de don Alvaro Roca de Togores. José Antonio, 38 - Benidorm (Alicante).	7.568,25	Rústico (zona turística).
8	Don José Vives. Avenida de la carretera, 38 - 1.º Benidorm (Alicante).	274,00	Rústico (huetal).

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22131** RESOLUCION de 20 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Montero Kaefler, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Montero Kaefler, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones económica y social el día 2 de marzo de 1983, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

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

CAPITULO I

Artículo 1º. Objeto.

El presente Convenio Colectivo y, dadas las características de la Empresa que, por tratarse de Compañía de Montaje de Aluminios, cuenta con trabajadores itinerantes en todo el Territorio Español, tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo de sus productoras, a través de una normativa específica y adecuada a sus relaciones laborales, fomentando el sentido de la unidad de producción.

CAPITULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2º. Ambito Personal.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores fijos de plantilla que estén adscritos a los servicios centrales de esta Empresa en Arizgorriaga (Vizcaya) y a los Centros de Trabajo de Madrid, Cádiz y El Ferrol (La Coruña).

Artículo 3º. Ambito Territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal de los incluidos en el campo de aplicación según todo en el artículo anterior, que preste servicios para la Empresa firmante, en cualquier lugar del Territorio Español.

Artículo 4º. Ambito Temporal.

El presente Convenio, entrará en vigor una vez firmado y registrado.

Artículo 5º. Entrada en vigor.

No obstante lo establecido en el Artículo anterior, las condiciones económicas, se aplicarán, con carácter retroactivo, al primero de enero de 1.983.

Artículo 6º. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece hasta el 31 de diciembre de 1.983, siendo prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie debidamente y reglamentariamente, su vigencia, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, a la fecha de su vencimiento, en forma fehaciente.

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

Artículo 7º. Vinculación o la Totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globales.

En el supuesto de que la Autoridad Administrativa, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguna de sus pactos, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Artículo 8º. Garantía "AD PERSONAM".

En el supuesto de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, tuviera reconocidas condiciones, que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen más beneficiosas a lo que le correspondiese por aplicación del mismo, al interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones más favorables que viniera disfrutando, con independencia de las económicas, que serán observadas y compensadas en cómputo anual.

Artículo 9º. Absorción y Compensación.

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

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

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

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

Artículo 10º. Contraprestación.

En contraprestación a las mejoras introducidas en este Convenio los trabajadores se comprometen a garantizar los rendimientos mínimos de productividad y la producción, según se establecerá en los cuadros de rendimientos de las tablas que se pacten durante la vigencia del presente Convenio y que se anexionará al mismo.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Artículo 11º.

A. Por su permanencia en la Empresa

El personal que presta sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa "MONTERO - KAEFER, S.A.", se clasificará según el carácter de su permanencia en la misma en:

1. Fijos de plantilla.— Es el que presta sus servicios en la Empresa permanentemente y por tiempo indefinido una vez superado el período de prueba establecido en el presente Convenio.
2. Por obra o servicio determinado.— Es el trabajador contratado expresamente y con carácter exclusivo para una obra o servicio determinado o aspectos parciales y concretos de los mismos y, cuya permanencia en la Empresa queda limitada inexcusablemente, a la de la duración de la obra o servicio, o a la de los aspectos parciales y concretos de los mismos.
3. Por tiempo cierto y determinado.— Es el trabajador que presta sus servicios por un tiempo cierto y determinado, expresa y exclusivamente, aún tratándose de trabajos y actividades normales habituales y específicas, de carácter continuo y permanente en la Empresa, bien sea por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o cualesquiera razones que así lo exigieran, y cuya permanencia en la Empresa quedará limitada a un máximo de 6 meses, dentro de un período de 12 meses. Estos trabajadores serán solicitados a Los Oficinas de Empleo. Si son contratados exclusivamente por el mínimo de tiempo que la ley establece en cada momento, éstos no serán perceptores del Subsidio de Desempleo. Estos trabajadores podrán prorrogar su permanencia en la Empresa, de conformidad con lo que se establezca, antes del vencimiento del plazo para el que fueron contratados y sin que, en ningún caso, cambie la naturaleza de su contratación temporal.
4. Interinos.— Es el trabajador que sustituye transitoriamente a un fijo de plantilla gozando ésta de derecho o reserva de puesto de trabajo y por el tiempo que dura la ausencia del sustituido o la causa de sustitución, sin prórroga alguna.
5. A tiempo parcial.— Es el trabajador que presta sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la

esano, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate, en el mismo período de tiempo.

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

6. **Fomento de empleo.**— Es el trabajador que preste sus servicios en la Empresa, por tiempo cierto y determinado, sin que exceda de dos años, cualesquiera que sea la naturaleza del trabajo a realizar, como consecuencia de la aplicación de las normas legales que el Gobierno establezca para fomentar el empleo.
7. **En Práctica.**— Es el trabajador que estando en posesión del título, profesional o laboral reconocido, comienza a prestar servicios con contrato de trabajo en prácticas dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha de obtención del título adecuado, por un período de tiempo que no podrá ser superior a 12 meses en total.
8. **Formación laboral.**— Es el trabajador, mayor de 16 años y menor de 18, contratada con reducción de jornada, reducción de remuneración y bonificación en las cotizaciones de la Seguridad Social, con autorización expresa de su representante legal, o no ser que dicho trabajador vaya de forma independiente con el consentimiento de sus padres o institución que lo tenga a su cargo, en cuyo caso, tiene capacidad para contratar por sí mismo.
9. **Cualquier otra forma de contratación que el Gobierno pudiera pactar.**

**H. Por su función.**

TECNICOS	Titulados	Superiores	Director Sub-Director Técnico Jefe	
		Medios	Perito	
	No titulados		Contramaestre Encargado Capataz Delineante Proyectista Delineante Colocador	
TECNICOS DE ORGANIZACION			Técnico Organización de 1ª Jefe de 1ª Técnico de Organización de 2ª Auxiliar de Organización	
	EMPLEADOS		Jefe Administrativo 1ª Jefe Administrativo 2ª Oficial Administrativo 1ª Oficial " 2ª Oficial " 3ª Auxiliar Administrativo Aspirante	
		SUBALTERNOS		Almacenero Conserje Guarda Jurado Ordenanza Botones
OPERARIOS				Jefe de Equipo Oficial de 1ª Oficial de 2ª Oficial de 3ª o Ayudante Peón Especialista Peón Pinche 17 a 18 años Pinche 14 a 16 años

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

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

**CAPITULO IV**

**Artículo 12º. Contratos-Regulación.**

Todo los contratos que suscriba la Empresa con sus trabajadores, se formalizarán por escrito, entregándose un ejemplar al interesado, llevándose a cabo la firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, en las obras en que éstos se encuentren presentes.

**Artículo 13º. Requisitos legales de los Contratos.**

Los Contratos de Trabajo contendrán, al menos, las siguientes cláusulas:

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

**Artículo 14º. Contratos de Trabajo especiales.**

Serán contratos de trabajo especiales, los siguientes:

- A) Por obra o servicio determinado.
- B) Por tiempo cierto o determinados.
- C) Por interinidad.
- D) Por tiempo parcial.
- E) Por fomento del Empleo.
- F) Por práctica.
- G) Por formación Laboral.

**Artículo 15º. Requisitos específicos de estos contratos.**

Con independencia de los requisitos generales establecidas en el artículo 13º, deberá constar en estos contratos, lo siguiente:

- A) En los contratos para obra o servicio determinado, la obra o servicio de que se trate o los aspectos parciales o concretos de los mismos.
- B) En los contratos a tiempo cierto o determinados, la duración del período de prestación de servicios, con indicación expresa de su comienzo y terminación.
- C) En los contratos de interinidad, la expresión del nombre del sustituto y la causa que fundamenta esta situación, considerándose vigentes tales contratos en tanto en cuanto no desaparecen la personalidad del sustituto o la causa que motivó el mismo.
- D) En los contratos a tiempo parcial, el número de días al año, al mes o a la semana, o las horas por las que se va a contratar al trabajador.
- E) En los contratos de fomento de empleo, el tiempo cierto y determinado que como consecuencia de aplicación de normas legales, el Gobierno establezca para fomentar el mismo.
- F) En los contratos en prácticas, la titulación académica, profesional o laboral reconocida al trabajador, fecha de reconocimiento de la misma y trabajo a desempeñar, que deberá ser concordante con la titulación.
- G) En los de formación laboral, la edad del trabajador y jornada de trabajo a desarrollar.

Artículo 168. Nulidad del Contrato.

La falsedad en los datos que aporte el trabajador, o la ocultación de alguno de ellos, esenciales para la celebración del Contrato de Trabajo, así como la omisión deliberada de los mismos, dará lugar a la nulidad radical del Contrato de Trabajo. Todo ello demostrará fehacientemente.

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

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

INGRESOS

Artículo 172

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

En excepción de esta obligación, los supuestos siguientes:

- A) Inexistencia de Oficinas de Empleo en la localidad que se vaya a contratar.
- B) Incumplimiento por las Oficinas de Empleo de un plazo de 7 días para facilitar los trabajadores.
- C) Cuando el trabajador o trabajadoras enviados por la Oficina de Empleo no reúnan las condiciones exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 181

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

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

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

Dado que, con este derecho preferente, se trata de establecer una medida de tipo social, al al trabajador que ingresa en la Empresa, a través de este Beneficio, falseare la situación, el contrato de trabajo será nulo de pleno derecho, según lo establecido en el Artículo 168.

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

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

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

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

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 199

Se establece un período de prueba, que constará por escrito, no pudiendo exceder, en ningún caso de:

- Titulados ..... Seis meses
- Contramaestre, Encargado, Capataz, Delinquentista P., Jefe y Técnico Organización de 1ª, Jefe Administrativo de 1ª y 2ª y Oficial Administrativo de 1ª ..... Trece meses
- Resto de las categorías ..... Quince Días

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el Trabajador, podrá resolver y extinguir su relación laboral, sin necesidad de previo aviso, y sin que ninguno de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba y subsistente la relación laboral, los trabajadores que estuvieran contratados para cubrir de definitivamente un puesto de trabajo, según el artículo 172 de este Convenio, podrán a tener la condición de fijos de plantilla, computándose a efectos de antigüedad, el período de prueba.

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

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

ASCENSOS

Artículo 200

En el cambio de una categoría inferior a otra superior, los ascensos se ajustarán al régimen siguientes:

- A) Los puestos de trabajo, que por sus exigencias de formación o responsabilidad, impliquen funciones de mando o confianza, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.
- B) Los demás puestos de trabajo se cubrirán entre los trabajadores de la categoría inferior o la de la vacante, aunque fueran de distinto grupo profesional, a propuesta del superior competente, mediante una valoración de méritos efectuados por la Empresa, y en base a un sistema de cómputo de los años, de carácter objetivo, teniendo en cuenta:
  - 1.- Antigüedad en la Empresa.
  - 2.- Experiencia profesional.
  - 3.- Titulación adecuada.
  - 4.- Cursos de formación adecuada.
  - 5.- Expediente laboral.
  - 6.- Categoría profesional.
  - 7.- Calificación en pruebas de exámenes y aptitudes.

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

COLABORACION

Artículo 219

En tanto no afecte a la dignidad humana, ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar, no solo las tareas propias de su especialidad o especialidades conexas, si no aquellas otras que son carácter complementario o auxiliar y a fin de mantenerla en constante utilización, durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendados, en estos casos, la responsabilidad recaerá sobre el mando que le encomiende tales trabajos.

Artículo 228 Personal de capacidad física disminuida.

La Empresa, previo Informe del Médico de Empresa, sobre la capacidad física de los productores, estará obligada a fijarles, siempre que sea posible un puesto de trabajo idóneo a la capacidad física de los mismos, con el previo Informe del Comité de Empresa.

Artículo 234 Desperdicio de material.

Los desperdicios de material, producidos en la ejecución normal de las obras, será controlado por la Empresa, comunicando a fin de año al Comité, el censo que se dará al sistema consagrado de la venta de los mencionados desperdicios.

**CAPÍTULO V**Artículo 240 Suspensión del Contrato de Trabajo

El Contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

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

En ambos supuestos, el trabajador deberá solicitar su reintegro con 30 días naturales de antelación, al término del periodo de tiempo por el que se concipió la suspensión. Si la suspensión pactada fuese inferior a un mes, el trabajador notificará su vuelta al trabajo al menos con 48 horas de antelación a la finalización de la suspensión, fehacientemente, en ambos casos.

En estos supuestos, el trabajador solo tendrá un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

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

- 2) Con derecho a reserva de plaza.
  - a) Incapacidad Laboral Transitoria e Invalidez Provisional.

En estos casos, cesará el derecho a reserva, si el trabajador es declarado en situación de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, de conformidad con lo dispuesto legalmente en materia de Seguridad Social.

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

- b) Maternidad de la mujer trabajadora.

En caso de parte, la suspensión tendrá una duración máxima de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada. La trabajadora se reintegrará a su puesto de trabajo el día siguiente al de la fecha del Alta Médico.

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

El trabajador deberá solicitar al reintegro por escrito, reincorporándose al trabajo en el plazo máximo de los 45 días naturales, contados a partir del día siguiente al de la cesación del servicio.

- d) Ejercicio de cargo público representativo.

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

- a) Privación de libertad del trabajador.

Durante el tiempo que dure la misma, siempre y cuando no hubiere sentencia condenatoria, reintegrándose a su puesto de trabajo, en el plazo de una semana, contada a partir del día siguiente al de su puesta en libertad, siempre que la privación sea superior a tres meses, y si fuere inferior, en el de 48 horas.

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

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

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

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

- b) Excedencia forzosa.

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

- A) Por el ejercicio del derecho de huelga.

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

- B) Por cierre legal de la Empresa.

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

Artículo 252 Efectos de la Suspensión.

Durante la suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, ambas partes quedan exonerados de las contraprestaciones, retribuciones de trabajo y salario.

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

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

En los supuestos de I.L.T. y maternidad, los trabajadores permanecerán en situación de Alta con obligación de cotizar.

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

Artículo 260 Causas y extinciones del Contrato

La extinción del contrato de trabajo, produce la cesación definitiva de las obligaciones entre ambas partes.

El contrato de trabajo se extinguirá por:

- A) Mutuo acuerdo entre las partes.

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

- B) Causas consignadas válidamente en los contratos.

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

- C) Por realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Los contratos de trabajo para obra o servicios determinados, o aspectos parciales y concretos de los mismos, se extinguirán, inexcusablemente, el día que finaliza la obra servicios o aspectos parciales mencionados, para los que expresamente el trabajador fue contratado. No obstante, en este tipo de contratos, a medida que el volumen de los trabajos a realizar vaya decreciendo y, consecuentemente, se requiera menos personal para su fi-

realización, se irán readmitiendo los mismos por orden inverso a la fecha en que fueron otorgados, estableciéndose tanto órdenes como categorías profesionales existentes en esta modalidad de contrato en la obra o servicio de que se trate.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, se denunciará por escrito la terminación del contrato, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de la obligación de pre-avisar con la referida antelación, obligará a que la Empresa abone al trabajador, una cantidad equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso. La omisión del preaviso supone la contratación por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

#### **D) Por expiración del tiempo convenido.**

Los contratos celebrados por un tiempo cierto y determinado, se extinguirán al día de su vencimiento.

Si la duración del contrato es superior a un año, la finalización del mismo se denunciará por escrito con una antelación mínima de 15 días, mediante la oportuna notificación. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación, obligará a que la Empresa abone al trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso. La omisión del preaviso supone la contratación por tiempo indefinido.

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

#### **E) Interinidad.**

Se extinguirá el Contrato de Trabajo al día en que la persona sustituida se reincorpore a su puesto de trabajo o cese la causa que dio origen a la interinidad.

#### **F) A tiempo parcial.**

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

#### **G) Fomento del Empleo.**

Los contratos de duración temporal, para fomento del empleo, se extinguirán al día de su vencimiento, sin que en ningún caso, el periodo de contratación pueda exceder de tres años.

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

#### **H) Trabajo en prácticas.**

Se extinguirá el contrato en prácticas a la finalización del periodo para el que fue contratado.

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

#### **I) Formación laboral.**

Se extinguirá el contrato para la formación laboral, por el cumplimiento de la edad de 18 años del contratado.

Si cumplidos los 18 años el trabajador se reincorpora a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de formación laboral se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

#### **J) Baja del Trabajador.**

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

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

#### **K) Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la realización del trabajo.**

Cualquier acontecimiento que no haya podido preverse o que previsto sea imposible evitar, dará lugar a la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, connotada siempre por la Autoridad Laboral competente y con efectos de la fecha de producirse el evento, que dio lugar a la fuerza mayor.

#### **L) Extinción definitiva de la Industria.**

Se extinguirán los contratos de trabajo por extinción definitiva de la Industria objeto de este Convenio, por causas tecnológicas y económicas debidamente apreciadas y aprobadas por la Autoridad Laboral competente.

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

#### **M) Por voluntad del trabajador.**

Cuando la Empresa modifique sustancialmente las condiciones de trabajo que originen perjuicio evidente en la formación profesional o atenten a la dignidad del trabajador, o se le abonen los salarios pactados o se le satisfaga con retrasos continuados, así como cualquier otro tipo de incumplimiento grave por parte de la Empresa, de sus obligaciones contractuales, salvo los supuestos de fuerza mayor, dará derecho al trabajador a solicitar la resolución de su contrato de trabajo, ante la jurisdicción laboral competente.

#### **N) Por extinción de la personalidad jurídica.**

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

#### **O) Despido disciplinario.**

En casos de extinción de la relación laboral la comisión, por parte del trabajador, de cualquiera de las faltas calificadas como muy graves, en el presente Convenio.

#### **P) Causas objetivas.**

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

#### **Q) Delitos dolosos.**

La comisión de hechos constitutivos de delitos dolosos declarados por sentencia judicial firme.

#### **Otros supuestos.**

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

Igualmente se extinguirá el contrato de trabajo por jubilación del trabajador, al cumplir 65 años de edad, o al día que fuese rebajada por disposición gubernamental, la que en la misma se establezca, siempre que fuese inferior a ésta.

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

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

## CAPÍTULO VI

## LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y OTROS PREMIOS

## Artículo 27º. Licencias.

El trabajador tendrá derecho a ausencias del trabajo, con pérdida de su remuneración, previo aviso por escrito, con una antelación mínima de 7 días, en los casos que fuese posible, y justificando fehacientemente el motivo de la ausencia, antes o después de producirse ésta, en todo caso.

Podrá el trabajador ejercitar este derecho por los motivos y tipos siguientes:

- Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o hijos durante 5 días naturales.
- Por fallecimiento o enfermedad grave de los padres, padres políticos y hermanos durante 3 días naturales.
- Por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos, y hermanos políticos, durante 2 días naturales.
- Por alumbramiento de la esposa, durante 3 días naturales, en caso de que, al mismo siguiera enfermedad, la licencia será de 5 días naturales.

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

- de 100 a 200 kms.    1 día
- de 201 en adelante    2 días.

- Por matrimonio durante 15 días naturales.
- Por traslado de su domicilio habitual, durante 1 día hábil.

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

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal. En todo caso, el trabajador tendrá derecho a un máximo de 4 días de remuneración, a salario base más antigüedad. Si la duración del tiempo del cumplimiento del deber inexcusable fuese inferior a 4 días, se le abonará el tiempo de ausencia efectiva, calculados de idéntica forma, descontándosele el importe de los posibles indemnizaciones o suplidos que pudiera percibir el trabajador por el desempeño del deber, del salario que se le abone por parte de la Empresa, en función del tiempo efectivamente dejado de trabajar, hasta el máximo indicado de 4 días. Si al tiempo utilizado para el desempeño de la obligación debida, llegara a ser superior al 25% de la jornada laboral de un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a la sanción forzosa.
- Para realizar funciones sindicales, o de representación del personal, por el tiempo fijado en este Convenio.
- Por el período de lactancia de un hijo menor de 9 meses, la mujer trabajadora tendrá derecho a una interrupción, o descuento de 1 hora, continuada o fraccionada, durante la jornada laboral, pudiendo sustituir por su voluntad este derecho, por una reducción de su jornada normal a media hora, con la misma fidelidad y durante el mismo período.
- La Empresa concederá licencia para acudir a los médicos especialistas del Seguro de Enfermedad, mediante volante extendido por el médico de familia, y presentado al Jefe de Personal o empleado en quien éste delegue, sin pérdida de horas.

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

## Artículo 28º. Otras licencias.

El trabajador que tenga a su cargo el cuidado directo, la guarda legal de un menor de 6 años o un disminuido físico o síquico, cuando no desempeñe cualquier otra actividad de la que obtenga beneficios, remuneración o atribución, podrá reducir su jornada de trabajo, con la con-

siguiente disminución proporcional de su salario base, con arreglo a los artículos, entre un mínimo de un tercio y un máximo de un sexto de la duración de la jornada pactada en el presente Convenio, previa solicitud por escrito a la Dirección de la Empresa, adjuntando los Documentos que fehacientemente demuestran la razón de la petición; habiendo constar la fecha en que comienza a ejercitar este derecho.

## Artículo 29º. Excedencia voluntaria.

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

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

El máximo de concesiones en estos casos no podrá ser superior al 10% del total de los hijos de plantilla, y del 20% en cada categoría profesional, redondeándose la fracción por arriba. Asimismo la Dirección podrá posponer la concesión, por razones de plaza paratoria de reubicación parcial o total de obra, por el plazo de dos meses para los trabajadores comprendidos entre las Categorías de Técnicos Titulares y Empleados, y un mes para el resto de las categorías profesionales.

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

En el supuesto de que fuese pospuesta se le notificará por escrito, en el plazo de 15 días, contados desde la fecha en que la Empresa tuviese conocimiento fehaciente de su petición.

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

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

Dicha excedencia no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco. Reincorporado a la Empresa, no podrá pasar a una nueva situación de Excedencia, hasta que hubieran transcurrido 4 años, desde el final de la anterior.

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

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

La excedencia voluntaria no se considerará para realizar trabajo que impliquen competencia e la actividad de la Empresa.

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

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

Si la Empresa no pudiera acceder a su solicitud de regreso, se le notificará al trabajador, por escrito, en el plazo máximo de 15 días. En este último supuesto, el trabajador queda libre de ejercitar cualquier actividad, sin que por ello pueda entender resuelto su contrato de trabajo, por competencia desleal.

## Artículo 30º. Regreso en Excedencia voluntaria.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, concedida por alguna de las causas establecidas en el artículo anterior, conserve solamente, un derecho preferente a reintegrarse en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, finalizado el tiempo de duración de la misma, siempre y cuando hubiera solicitado su regreso, de conformidad con lo establecido en

el presente Convenio, no obstante, cuando la excedencia voluntaria, haya sido concedida por enfermedad grave del cónyuge o hijos, el regreso se efectuará automáticamente a la expiración de la misma, tiempo y cuando hubiera solicitado su reintegro, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Transcurrido el plazo de excedencia y solicitada el reintegro en tiempo y forma por el trabajador, al producirse una vacante de igual o similar categoría a la suya, serán comunicados, de tal hecho, el Comité de Empresa, a través de uno de sus representantes, y el trabajador o trabajadores interesados. Si transcurridos 7 días el o los productores afectados no se presentaron en el puesto de trabajo ofrecido, se entenderá que renuncian a su relación laboral con la Empresa, por lo que quedará extinguido automáticamente, el contrato de trabajo.

Si hubieran varios trabajadores con el mismo derecho preferente al puesto de trabajo ofrecido, la Dirección de la Empresa solicitará informe del Comité de Empresa, para mejor resolver. El Comité de Empresa deberá evacuar el informe, en un plazo máximo de 10 días.

#### Artículo 318. Excedencia forzosa.

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

El trabajador está obligado a notificar a la Dirección de la Empresa, y por escrito, la situación a la que se refiere el párrafo anterior, dentro de los 7 días siguientes a la fecha de su nombramiento, iniciándose el período de excedencia, a partir del día de la toma de posesión del cargo.

Igualmente, la Empresa podrá pasar a la situación de excedencia forzosa al trabajador que esté desempeñando un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando el cumplimiento del mismo suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de los horas laborales de un período de 3 meses, con los mismos derechos y obligaciones establecidas anteriormente en este mismo artículo.

#### Artículo 320. Reingreso en Excedencia forzosa.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito a la Dirección de la Empresa, dentro del mes siguiente al día del cese en el cargo público o sindical recogido en el artículo anterior, justificando fehacientemente la fecha de su cese en éste. El reingreso deberá llevarse a cabo dentro de los 7 días siguientes, al de la notificación a la Empresa.

#### Artículo 322. Otras Excedencias.

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

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

El trabajador o trabajadora, comunicará a la Empresa su reintegro, con una notificación mínima de un mes, anterior a la fecha de expiración de la excedencia.

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

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

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

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

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

- 1ª Haberse matriculado al trabajador en tiempo y forma.
- 2ª Ponerle en conocimiento inmediato de la Empresa, por escrito, donde se especificará la duración del curso, adjuntando fotocopia de dicha matriculación.

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

Si el trabajador hubiese superado con aprovechamiento las pruebas o exámenes a los que se hubiera sometido, podrá disfrutar de nueva excedencia especial, en los mismos términos que la anterior, debiendo cumplimentar a tal fin, los mismos requisitos que se exigían para la concesión de la primera, siempre y cuando entre ambas hubiesen transcurrido más de 12 meses.

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

En este segundo supuesto, y en todo caso, el trabajador deberá presentarse en la Empresa, al primer día hábil del mes de octubre, inmediatamente posterior, al de la fecha del vencimiento de la excedencia o antes de esta fecha, si finalizara con anterioridad el curso académico, para demostrar su aprovechamiento, aportando el original de las calificaciones obtenidas o certificación oficial de las mismas, sin aceptarse ninguna clase de copias o fotocopias.

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

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

#### Artículo 340. Suspensión del derecho de la Excedencia Especial por Formación Profesional.

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

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

- A) En los de modalidad de perfeccionamiento o similar, es decir, de los que no siguen el calendario académico, se presente la certificación acreditativa de haberlo superado.
- B) En los que siguen el calendario académico, se hayan aprobado todas las asignaturas, entre las convocatorias de junio y setiembre.

No habiéndose superado las pruebas, de conformidad con lo que se establece en este artículo, el trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo, en el plazo de 5 días siguientes al de la fecha de finalización de esta excedencia especial, y en los mismos términos que venía disfrutando.

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



Artículo 35º Permisos para exámenes.

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

Los requisitos necesarios para la obtención de estos permisos son:

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

Estos permisos, se considerarán como permisos retribuidos, siempre que se correspondan con la formación profesional del trabajador en relación a la actividad que desarrolla en la Empresa. En caso de disconformidad por parte del trabajador, al denegarse la calificación de permisos retribuidos, la Dirección de la Empresa, se licitará informe del Comité de Empresa, para mejor resolver. El Comité de Empresa, deberá evacuar el informe en un plazo máximo de 10 días.

Asimismo, se considerará que el trabajador será retribuido, cuando se ausente para la obtención del carnet de conducir, por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 1 día por examen.

Artículo 36º Pérdida del derecho a permisos retribuidos para exámenes.

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

CAPÍTULO VIIRETRIBUCIONESArtículo 37º Consideraciones Generales.

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

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

Artículo 38º Salario Base

Es el salario convenido y fijado en el curso correspondiente en este Convenio, para cada uno de los diferentes categorías profesionales, devengándose por hora efectivamente trabajada en jornada normal, percibiéndose también la parte proporcional correspondiente a festivos y domingos.

Artículo 39º Conceptos retributivos y complementos salariales.

Con independencia del salario base, tendrán la consideración de complementos salariales los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

b) Plus de nocturnidad: Los trabajos realizados en jornada nocturna entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana, devengarán un plus de nocturnidad, equivalente al 25% del salario base, que, en ese momento percibirá el trabajador, de carácter excepcional, y exclusivamente referido al tiempo de la jornada empleada.

Este plus no tendrá carácter consolidable.

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

- 3.- Por calidad y cantidad de trabajo.

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

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

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

- 4.- De vencimiento periódico superior al mes.

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

Todo el personal percibirá 30 días en cada fecha (salario base + plus de actividad + conocimientos especiales). Ambas gratificaciones se verán incrementadas con la antigüedad que a cada productor correspondiera.

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

En la fecha de devengo de la paga extraordinaria, la Empresa abonará a todos los productores el 100 por 100 de la parte proporcional de la citada paga, correspondiente a los días que el productor haya presta...

b) Participación en Beneficios: Se establece igualmente una paga de beneficios, cuyo importe será el de las tablas adjuntas, que se abona...

c) Gratificación de San Alberto Magno. Se continuará disfrutando la festividad de San Alberto Magno (15 de noviembre) trabajándose la festividad correspondiente al gremio de la Construcción y Obras Públicas...

Dicha gratificación no se devengará durante el periodo en el Servicio Militar, en las ausencias injustificadas ni durante el periodo de Baja por Enfermedad Común.

Estas gratificaciones se harán efectivas a los trabajadores que no lleven en cese en la Empresa, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, desde el día en que comenzaron a prestar servicios...

Artículo 402 Complementos de sueldos.

a) Dietas "in itinere" Dadas las características de esta Empresa de Montaje de Aislamientos, que por su propia naturaleza obliga a una actividad móvil e itinerante...

1.- Si el trabajador permanece en su domicilio habitual, el suplido se fija en 300,-- Ptas. por día de trabajo.

2.- Si el personal de montaje desarrolla su trabajo en una distancia que no le permite permanecer en su domicilio habitual, la dieta por día de permanencia en esta situación será la siguiente:

- A) Técnico Jefe, Jefe de Administración de 1ª y 2ª, Jefe de Organización de 1ª y 2ª, Contratista, Auxiliar Técnico, Delinvente Proyectista, Técnico de Organización de 1ª y 2ª, Encargado, Capataz y Oficial Administrativo de 1ª y 2ª ..... 2.000,--
B) Personal del resto de los colegios ..... 1.850,--

Para los empleados trabajadores adscritos al Edificio Social de Arrigorriaga, y a los Centros de Trabajo de AZTANO Y BAZAN de El Ferrol (La Coruña), el suplido administrativo se fija en 250,-- Ptas. por día de trabajo.

La Empresa abonará la dieta completa, siempre que la distancia desde el domicilio Social de la Empresa a la obra contratada sea superior a 40 kms., cuando la distancia sea igual o inferior, a 40 kms., y el productor tarde más de 1 hora en cada viaje de ida y vuelta...

b) Viajes.

Se establece la siguiente normativa para el personal de montaje:

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

Los viajes se realizarán en 2ª clase, sin embargo en el caso de viajes nocturnos, la Empresa abonará el suplemento de litere.

Por cada día completo de viaje, el personal percibirá la dieta normal diaria incrementada en un 50%, excepto los trabajadores que realicen el viaje a distancias iguales o inferiores a 150 kms., o efectuen el viaje en avión y no dura la totalidad de la jornada de trabajo.

El personal empleará el tiempo necesario para el viaje que realicen en los medios ordinarios de locomoción, entendiéndose una vez con...

cluido el viaje 4 horas para instalarse, excepto en distancias iguales o inferiores a 80 kms. en que dispondrán de 2 horas para instalarse.

Siempre que el productor vuelva a la obra de la cual se ha ausentado por permisos o vacaciones inferiores a 15 días, no tendrá derecho a las 4 horas para instalarse.

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

Artículo 410 Lugar, forma y pago de salarios.

El abono del salario se realizará en el lugar de prestación de servicios, mensualmente dentro de la primera quincena del mes siguiente a su devengo.

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

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

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

Las nóminas irán selladas y firmadas por la Empresa.

CAPITULO VIII

JORNADA Y REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 420 - Jornada y Régimen de Trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada máxima ordinaria se establece en 40 h. semanales efectivas, con una duración máxima diaria de 9 h., efectuándose el cómputo para la misma desde el momento en que el trabajador se incorpora a su trabajo, hasta que finalice su jornada.

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

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

A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas será de 1.626 h y 27 minutos, de trabajo efectivo.

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

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

Artículo 430 - Excepciones a la jornada y horario.

Se podrá modificar la jornada de trabajo, en los siguientes supuestos:

- a) Para trabajadores contratados para su formación en el trabajo, en los términos expresados en su contrato.
b) Para la trabajadora que, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, sustituya el derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, por reducción de su jornada diaria en media hora.
c) Para los trabajadores que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor de 6 años o a un discapacitado físico o sicológico, en los términos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 47 Vacaciones y su disfrute

Los trabajadores encuadrados dentro del ámbito personal de la aplicación de este Convenio, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de 30 días laborables, que en ningún caso, serán sustituibles por compensación económica.

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

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano, es decir, desde el 20 de junio al 20 de septiembre, dando preferencia al más antiguo para elegir fecha de disfrute, rotándose esta preferencia en años sucesivos, al inmediato más antiguo.

A petición de los trabajadores, por causa justificada o por necesidades de la Empresa, las vacaciones podrán disfrutarse en un 50%

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

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

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

Artículo 48 Horas extraordinarias.

Ambas partes, de común acuerdo, pactan la posibilidad de realizar horas extraordinarias, entendiéndose como tales las que excedan de las ordinarias de trabajo efectivo en la semana, según se establece en este Convenio, y sin que exceda el número, y sin que exceda el número de horas extraordinarias de 2 al día, 15 al mes, y 100 al año. No se considerarán y no se computarán como tales, las horas invertidas en reparaciones urgentes, prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, aunque se abonarán en la misma cuantía que las extraordinarias, reflejándose este carácter en el parte de trabajo correspondiente.

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

En ningún caso podrán realizar horas extraordinarias los menores de 15 años.

No podrán realizarse horas extraordinarias durante el periodo comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 horas del siguiente, salvo en caso de actividades especiales, debidamente justificadas y, expresamente autorizadas por la Autoridad Laboral.

CAPITULO IX  
PRODUCTIVIDAD

Artículo 49 Organización del Trabajo.

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

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

Artículo 49 Mejora de la Productividad.

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

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

Artículo 48 Medidas necesarias para mejorar la productividad.

La Empresa con la finalidad de mejorar la productividad por todos los medios, tomará las medidas necesarias para:

- a) Racionalizar la organización operativa de la Empresa para conseguir mayor efectividad en el proceso productivo.
- b) Adoptar todas las mejoras tecnológicas posibles.
- c) Mejorar los índices de absentismo en general, controlando bajas habidas por I.L.T. y controlando las peticiones de permisos y licencias improcedentes. Informándose al Comité de Empresa de lo que antecede, pudiendo éste emitir su parecer, incluyendo propuestas alternativas.
- d) Disminuir los riesgos físicos de carácter laboral.
- e) Evitar tiempos muertos improcedentes.
- f) Desarrollar la capacidad profesional y personal de todos y cada uno de los trabajadores.
- g) Y, por último, mejorar a cualquier nivel la vida de relación, entre los que integran la Empresa.

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

Artículo 49 Finalidad del sistema racionalizado de rendimientos.

La finalidad será conseguir una continua mejora de productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, fundamento básico de la competitividad y de la supervivencia y mejora de la Empresa.

La Empresa, tomará medidas para adecuar y mejorar su organización interna, tratando de eliminar esfuerzos, evitar accidentes, mejorar su ministros, etc, aplicándose a medida que los avances técnicos y humanos, lo vayan aconsejando para que la obtención del rendimiento sea una colaboración continua y constante de toda la unidad de producción, valorando la actitud y voluntad del trabajo, y tratando de eliminar las causas que puedan influir en el desarrollo del sistema implantado para completar el equilibrio armónico del trabajo en equipo.

Artículo 50 Rendimiento y su valoración.

Es parte del supuesto indeclinable, siempre en su límite máximo, de la ocupación plena y efectiva de todos los trabajadores.

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

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

Artículo 51 Rendimiento mínimo exigible.

Los rendimientos mínimos exigibles son los señalados en las tablas anexas al presente Convenio, garantizándose, con la obtención de los mis-

mos, los salarios fijados en dicha tabla y en esta norma convencional, más el plus de actividad, por día efectivamente trabajado en jornada normal.

#### Artículo 52º Tablas de rendimiento.

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

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

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

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

#### Artículo 53º Normas de Aplicación.

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

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

Las normas de medición serán las de ANDIMA.

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

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

#### Artículo 54º Reclamaciones.

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

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

El plazo máximo para dirigir esta reclamación es de 4 días naturales, desde la fecha del parte, objeto de reclamación. De no plantearse dicha reclamación en el plazo anteriormente indicado, se entenderá que el equipo de trabajo o trabajador, presta su conformidad a todos los elementos y extremos contenidos.

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

#### Artículo 55º Comisión de Productividad.

##### A) Composición

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

- El Director Gerente
- El Director Técnico
- Un Técnico nombrado por la Empresa
- Un representante del Comité de Empresa
- Dos representantes de los trabajadores de la especialidad asignada, en cada momento, nombrados por el Comité de Empresa.

A tal efecto se hace susceptible la designación de dos o tres empleados, por cada una de las especialidades de la Empresa, para dar mayor flexibilidad a la eficacia de actuación de esta Comisión. Tales empleados cualificados, podrán ser sustituidos de su función, por decisión de al menos, 6 de los miembros del Comité de Empresa.

##### B) Competencias.

1. Seguimiento y vigilancia de la aplicación de las tablas de rendimiento de las distintas unidades de obra, establecidas en el presente Convenio.
2. Informar, a petición de la Dirección de la Empresa, sobre la incorporación de nuevas unidades de obra, con sus respectivos rendimientos, al presente Convenio.

#### Artículo 56º Premio por años de servicio.

Para premiar la profesionalidad, antigüedad y permanencia en la Empresa, descontados los tiempos de excedencia voluntaria, así como los posibles periodos, que el trabajador haya estado suspendido de empleo y sueldo, se establece el siguiente premio:

25 años de servicios = 2 mensualidades.

### CAPÍTULO V

#### FALTAS Y SANCIONES

##### Artículo 57º Faltas.

Las acciones y omisiones punibles, en las que incurran los trabajadores, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia, intensidad y reincidencia en:

- Leves
- Graves
- Muy Graves

##### Artículo 58º Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un periodo de 30 días, en la asistencia al trabajo, inferior a 30 minutos.
- 2.- No avisar anticipadamente cuando se falta al trabajo por motivos justificados o dentro de los dos días siguientes al de la falta.
- 3.- Abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa justificada.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material y documentos de la Empresa.
- 5.- No fichar o firmar la entrada o salida del trabajo, una vez.
- 6.- No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio, en el término de 7 días.
- 7.- No comunicar variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social, siempre que no causen perjuicio económico a ésta o a la Empresa.

- 8.- Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, extrañas al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
- 9.- Faltar al trabajo, un día al mes, sin causa justificada.
- 10.- Embriaguez ocasional, siempre que sea objeto de sanción.
- 11.- Faltar al respeto a sus compañeros.
- 12.- No alcanzar del 85 al 90% del rendimiento mínimo exigible en el cómputo mensual, por causas imputables al trabajador.
- 13.- No alcanzar el rendimiento mínimo exigible en el cómputo mensual, aunque supere el 90% de éste, y sea advertido el trabajador por escrito dos veces en un período de dos meses.
- 14.- Escribir o pintar cualquier manifestación de la índole que sea en las paredes, elementos o utensilios propios de la Empresa o en el recinto de trabajo.
- 15.- Comer durante las horas de trabajo.

#### Artículo 398 Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- 1.- No presentar partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social en el plazo de 5 días, 8 días y 5 días, respectivamente a contar desde el día siguiente al de la fecha de expedición, por causas imputables al trabajador.
- 2.- La no incorporación al trabajo, dentro de los dos días siguientes de producirse el Alta por I.L.T. o maternidad.
- 3.- Mas de 3 faltas de puntualidad no justificadas, en un período de 30 días, en la asistencia al trabajo, superior a 30 minutos e inferior a 60 minutos.
- 4.- Faltar dos días al trabajo seguidos, o tres alternos, en un período de 30 días, no justificados.
- 5.- Ocultación maliciosa de datos concernientes a la Seguridad Social, que produzcan perjuicio económico a ésta o a la Empresa.
- 6.- Alegación de causa falsa por obtener licencias.
- 7.- Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, dentro de las dependencias de la Empresa, o en actos de servicio, con sus compañeros o superiores jerárquicos o públicos, cuando produzcan alteración.
- 8.- La negligencia inexcusable, en el cuidado y mantenimiento del material, instalaciones, documentos, etc. propiedad de la Empresa o de terceros.
- 9.- La reincidencia en tres faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de 3 meses, siempre y cuando se hayan notificado por escrito, con o sin sanción.
- 10.- La simulación de enfermedad o accidentes, fehacientemente probada.
- 11.- La realización de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, de la índole que sean, sin autorización expresa.
- 12.- Utilización o uso propio de herramientas o material y útiles en presencias, sin autorización expresa.
- 13.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean éstos, durante la jornada laboral.
- 14.- La desobediencia a sus superiores, que no sea indisciplina grave y manifiesta, siempre y cuando esté en relación directa con el trabajo.
- 15.- La negligencia o descuido en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
- 16.- Ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo, fuera de los lugares establecidos para ello, y contraviniendo órdenes expresas.
- 17.- Embriaguez que produzca escándalo en el trabajo.
- 18.- Abandono del puesto de trabajo que cause daño o perjuicio.
- 19.- Obstaculizar la comprobación del estado de enfermedad o accidente del trabajador, mediante reconocimiento de personal facultativo, en función de las condiciones del estado del trabajador y con respeto a su dignidad.
- 20.- Cambio de residencia o domicilio, en supuestos de I.L.T., sin notificación previa a la Empresa.
- 21.- Dormir durante las horas de trabajo.
- 22.- Denuncias dolosas sobre la Empresa, en cualquier aspecto de su actividad.
- 23.- No poner en conocimiento de la Empresa, las anomalías observadas en las instalaciones, máquinas, herramientas, material, medidas de seguridad, etc. que pudieran ocasionar daños a las personas o a las cosas.
- 24.- Permanecer en la Empresa fuera de las horas de trabajo, así como permitir e introducir personas en los locales y centros de trabajo de la misma, sin la debida autorización.
- 25.- El incumplimiento de las medidas de seguridad e Higiene por el trabajador, así como la no utilización de los elementos de protección obligatoria, siempre y cuando los mismos les hubiesen sido facilitados.
- 26.- No alcanzar del 70% al 85% del rendimiento mínimo exigible en el cómputo mensual, por causas imputables al trabajador.
- 27.- No alcanzar el rendimiento mínimo exigido aunque supere el 90% de éste, y sea advertido el trabajador por escrito, 4 veces en un período de 3 meses.

#### Artículo 404 Faltas muy graves.

Son faltas muy graves, las siguientes:

- 1.- Falsificación de datos o documentos a la Seguridad Social, que produzcan beneficio económico para el trabajador.
- 2.- La embriaguez habitual o la toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo, o produzcan daño a las personas o cosas.
- 3.- Admisión de cantidades, comisiones, regalios, gratificaciones y en general cualquier dación, permitidos en relación directa con el trabajo, compra o venta de materiales, participación en con cursos públicos o privados, adjudicación de obras o, en cualquier negocio o actividad privativa de la Empresa, que cause o pueda causar perjuicio a la misma.
- 4.- Agresión a los compañeros de trabajo, sus superiores o inferiores jerárquicos en las horas de trabajo. Fuera de las horas de trabajo, cuando la agresión sea por causas laborales demostradas.
- 5.- Abandono del puesto de trabajo que produzca lesiones en las personas o daños materiales a las cosas.
- 6.- Alteración manifiesta de documentos, partes de trabajo y en general de cuanto documentación propia, o ajena que sea utilizada por la Empresa.
- 7.- El quebranto del secreto profesional que pueda causar un perjuicio a la Empresa.
- 8.- Abusos desonestos de las horas de trabajo.
- 9.- La no utilización de los medios de seguridad e higiene facilitados u ordenados por la Empresa, cuando ocasionen daños graves para el propio infractor o sus compañeros.
- 10.- Faltar 10 días al trabajo, en un período de 6 meses, sin causas justificadas.

- 11.- Las ofensas verbales o escritas y las agresiones físicas a las personas de la Empresa, o a los familiares de las mismas.
- 12.- La realización de trabajos de igual actividad o naturaleza a los que se dedique la Empresa, sin autorización expresa de la misma, y que cause o pueda causar perjuicio a la Empresa.
- 13.- Robo, hurto, malversación, estafa, despilfarró, retención y apropiación indebida de cantidades a la Empresa o sus trabajadores, cometidas por el personal que preste sus servicios en la misma.
- 14.- La ausentación voluntaria con periodo de curación de 3 días o más.
- 15.- El abuso de confianza o de autoridad en el desempeño del trabajo.
- 16.- El quebranto del secreto al que están obligados los miembros del Comité de Empresa, aún después de finalizada su representación, así como el uso ilegítimo de documentos confidenciales, que les fueron entregados por la Empresa, fuera del estricto ámbito de la misma.
- 17.- Negarse a realizar horas extraordinarias, para reparaciones urgentes, prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.
- 18.- La reincidencia en falta grave, en un periodo de 3 meses, notificada por escrito, con o sin sanción.
- 19.- La simulación de enfermedad o accidente, que conlleve ausencia al trabajo por más de 3 días ininterrumpidos.
- 20.- Obtener menos del 70% del rendimiento mínimo exigible en el cómputo mensual por causas imputables al trabajador.
- 21.- No alcanzar el rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, aunque supere el 90% de éste, y sea advertido el trabajador por escrito 6 veces en un periodo de 4 meses.

#### Artículo 61<sup>o</sup>. Sanciones.

La facultad sancionadora corresponde a la Empresa, aunque las decisiones adoptadas por ésta pueden ser revisadas por la Autoridad competente.

Las sanciones que la Empresa pueda aplicar serán las siguientes:

##### A) Por faltas leves.

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

##### B) Por faltas graves.

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 7 días.  
Inhabilitación por periodo no superior a 1 año o efectos de suspensión.

##### C) Por faltas muy graves.

Inhabilitación no superior a 3 años o efectos de suspensión.  
Suspensión de empleo y sueldo de 8 días a 2 meses.  
Despido.

Los cumplidos impuestos por faltas leves, graves y muy graves, serán recorribles ante la Autoridad competente en el plazo de 20 días.

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

#### Artículo 62<sup>o</sup>. Procedimiento.

Las sanciones serán comunicadas por escrito.

Conocido la Comisión de cualquier falta grave o muy grave, previamente a la notificación al trabajador, la Empresa comunicará al Comité de Empresa, a través de uno cualquiera de sus representantes, escrito al que se adjuntará copia exacta de la sanción impuesta, expresando la fecha y los motivos que la motivaron, acordándose al recibimiento de ésta. Posteriormente, será notificada al trabajador la sanción pertinente.

#### Artículo 63<sup>o</sup>. Prescripción.

Las faltas cometidas por los trabajadores, prescribirán los meses o los 10 días; las graves, a los 20 días; y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 64<sup>o</sup>. Consecución de las faltas.

La conducta y actuación del sancionado, posterior a las faltas que produjeron la sanción en el expediente de las mismas, y, en todo caso, se considerarán anuladas las faltas leves, transcurridos 9 meses sin haber reincidido en nueva falta; las faltas graves en el plazo de 2 años y las muy graves en el plazo de 3 años, siempre y cuando, durante este tiempo no se hubieran cometido ninguna otra.

### CAPÍTULO XI

#### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 65<sup>o</sup>. Principios Generales.

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

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

#### Artículo 66<sup>o</sup>. Del Comité de Empresa.

Es el órgano aduino de representación colegiada del personal de la Empresa.

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

- Hasta 100 trabajadoras	15 horas.
- De 101 a 250 trabajadoras	20 horas.

Las horas podrán acumularse sucesivamente, de común acuerdo con la Empresa, en una o varias de los componentes del Comité, sin que, en ningún caso, se rebase el máximo total, pudiendo quedar éstos reservados del trabajo, sin perjuicio de remuneración.

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

Los miembros del Comité que hagan uso de las horas anteriormente mencionadas, deberán concurrir a su jefe inmediato siempre que sea posible, una vez previos de dos días, los motivos y el tiempo de duración de su ausencia. Asimismo deberán de presentar los justificantes correspondientes.

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

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

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

De las comunicaciones que la Dirección de la Empresa exponga en el Tablón de Anuncios, se entregará una copia al Comité de Empresa, quien podrá manifestar y razonar cualquier oposición o repuro a los mismos.

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

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

El Comité recibirá la siguiente información:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción de la Empresa; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición, el balance y cuenta de resultados y la Memoria.
3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal, reducciones de jornada, traslado parcial o total de las instalaciones fijas de la Empresa y sobre los planes de formación profesional.
4. En función de la materia de que se trate, sobre la revisión de los sistemas de rendimiento y productividad establecidos en el presente Convenio, sobre la observación e modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo; facilitarle el o los modelos de contrato que habitualmente se utilizan; sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despidos; sobre vacantes que se produzcan cuando existieran excedentes voluntarios con expectativa de derecho de reintegro.
5. En lo referente a estadísticos, sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus causas, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad los movimientos de ingresos, ceses y atenciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 67. Derechos de reunión.

El personal podrá reunirse en asamblea, previa los trámites y requisitos siguientes:

1. La convocatoria podrá instarse por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33%. En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada el porcentaje anterior, estará referido al personal de esa obra.
  2. En dicha convocatoria, deberá constar el orden del día y la fecha de celebración.
  3. El Comité comunicará a la Empresa previamente la convocatoria, con los requisitos del apartado anterior y la persona o personas ajenas a la Empresa, que vayan a asistir, debiendo ésta acatar recibo de la misma.
  4. Presidirá el Comité de Empresa, que se responsabilizará de su desarrollo, en todo momento.
  5. Solo podrán tratarse los asuntos contenidos en el orden del día.
  6. El Comité de Empresa, acordará con la Dirección las medidas necesarias para no ocasionar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.
  7. Se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.
  8. El lugar de reunión, será el de los locales de la Empresa.
  9. Para que los acuerdos adoptados sean válidos, se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.
- En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada, el porcentaje especificado en la legislación vigente, estará referido al personal de esa obra.

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

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

- a) Si no se cumplen los trámites y requisitos establecidos anteriormente.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de 2 meses desde la asamblea anterior.
- c) Si por haberse producido daños en alguna reunión anterior, éstos no se hubiesen sanado o afinado su resarcimiento.
- d) Por cierre legal de la Empresa.

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

#### CAPÍTULO XII

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### Artículo 68. Consideraciones generales.

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

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

Asimismo, y en contacto con la entidad que cubre las contingencias profesionales, se desarrollarán cursos de socorristas, se podrá un reconocimiento médico anual a todo el personal con especial atención a los trabajadores que hubieran estado expuestos a los factores de trabajo más extremos.

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

#### Artículo 69<sup>o</sup> Funciones.

Las funciones y atribuciones de dicho Comité, serán las siguientes:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para prevención de riesgos profesionales.
- b) Informar a la Dirección de la Empresa de los defectos y peligros que advierten en sus dependencias o servicios, proponiendo la adopción de medidas preventivas necesarias e cualesquiera otras que considere oportuna.
- c) Conocer las investigaciones realizadas sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que se produzcan.
- d) Investigar las causas de enfermedades profesionales producidas en la Empresa.
- e) Fomentar la colaboración de todos los productores en materia de Seguridad e Higiene, así como cooperar en el desarrollo y realización de programas.
- f) Solicitar la colaboración de los Gobiernos Provinciales de Seguridad e Higiene en la implantación e inspección de medidas de protección individuales e colectivas, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.
- g) Ser informados por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que se hubieran previsto para la ejecución de las obras, en materia de Seguridad e Higiene.
- h) Llevar una estadística de las medidas adoptadas por accidentes, órdenes de seguridad dados, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras e sanciones que se hubieran podido imponer a los trabajadores y a la Empresa, por omisión de los elementos de Seguridad.
- i) El Comité de Seguridad e Higiene podrá recurrir para aquellos puestos de trabajo donde se comprueban que hubiere riesgos para la salud o seguridad, que se adopten medidas especiales de prevención.
- j) Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgo o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán controlados de forma particular.
- k) En las funciones aquí no descritas se estará a lo prescrito en la legislación vigente.

#### Artículo 70<sup>o</sup> Composición

El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto:

- a) Por un representante de la Empresa, que lo presidirá, un técnico cualificado en estas materias, designado por la Empresa y 4 trabajadores designados por el Comité de Empresa.

El Técnico Cualificado, ejercerá las funciones de Secretario.

#### Artículo 71<sup>o</sup> Reuniones.

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá 1 vez al mes con carácter ordinario, en las horas de trabajo, salvo caso de urgencia de materias e tratar, y, extraordinariamente por razones de urgencia, cuando lo convoque su Presidente, por libre iniciativa o a petición fundada de 3 o más de sus componentes,

En la convocatoria se fijará el orden del día, así como las materias a tratar en cada reunión.

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

#### Artículo 72<sup>o</sup> Elementos de protección personal.

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

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

#### Artículo 73<sup>o</sup> Ropa de Trabajo.

La Empresa dotará mensualmente al personal a su servicio con un buzo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio en la jornada laboral. En toda aquellas trabajos en que se utilicen productos con los cuales se atropen los buzos, se repondrán los mismos, antes de los seis meses, previa presentación del buzo atropado.

### CAPÍTULO XIII

#### BENEFICIOS ASISTENCIALES

#### Artículo 74<sup>o</sup> Enfermedad.

Indemnización por muerte, gran invalidez, e incapacidad permanente absoluta:

- a) Ayuda por fallecimiento: En caso de fallecimiento por muerte natural o accidente no laboral, la Empresa entregará a los derecho-habientes del trabajador, la cantidad de 350.000,- Ptas., quedando con ellos cubiertas todas las obligaciones que, a este respecto se hayan establecido.

A tal efecto, el trabajador pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa por escrito, la persona o personas que designe para la obtención de estos beneficios, así como el orden preferente de los mismos en el momento de su contratación, dentro de los plazos del código civil.

- b) Indemnización por muerte derivada de Accidente de Trabajo: En caso de muerte por accidente laboral, cuando el mismo haya sido declarado por la Autoridad competente. En este caso la indemnización será de 2.000.000,- de Ptas.
- c) Indemnización en caso de Incapacidad Absoluta y Gran Invalidez, derivado de Accidente de Trabajo: Se hará efectivo este derecho una vez que haya sido declarada legalmente la incapacidad, siendo la indemnización de 2.500.000,- Ptas.

A estos efectos el trabajador estará obligado en el momento de su ingreso en la Empresa, a especificar quienes serán sus derecho-habientes dentro de los plazos del código civil.

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

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

#### Artículo 75<sup>o</sup> Préstamos.

La Empresa establece un fondo de préstamos a favor de sus trabajadores, que se regirá por las siguientes normas:

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



- b) Los trabajadores que atraviesen posteriores necesidades, comprobadas por la Dirección de la Empresa y con informe favorable del Comité, deberán solicitar con cargo a este fondo cantidades equivalentes, como máximo, al 10% de la totalidad del fondo de préstamos citados.
- c) La cantidad anticipada devengará al 3% de interés y habrá de reintegrarse, como máximo, en 36 mensualidades.
- d) El cese voluntario y unilateral del trabajador en la Empresa de terminará que sean descontados los cantidades a su cargo de la liquidación de vacaciones, pagos extraordinarios y de los salarios devengados.

#### Artículo 76. Jubilación voluntaria anticipada.

- Los trabajadores que hayan cumplido 61 años y no tengan 65 a la entrada en vigor de este Convenio y soliciten la jubilación tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas establecidas en el presente Convenio, en función de la edad del trabajador y de los años de antigüedad en la Empresa.
- Los requisitos necesarios para hacer efectivo tal derecho son los siguientes:
  - Que se efectúe de mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador. El acuerdo se reflejará por escrito con la cantidad a que haya lugar, en concepto de indemnización.
  - Que el trabajador lleve 10 años, como mínimo, de servicios ininterrumpidos en la Empresa.
- La jubilación voluntaria anticipada en los términos establecidos y con los cantidades señaladas en cada caso en el citado baremo comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador, por el tiempo estricto que faltare al jubilado para cumplir la edad de 65 años. La contratación del trabajador sustituido habrá de hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal previstas en cada momento por la legislación vigente, y a su vez con el siguiente condicionamiento:
 

\* La contratación del trabajador sustituido se hará para el puesto y categoría más acorde con los intereses de la Empresa\*.
- En el caso de que la indemnización pactada entre Empresa y Trabajador fuese superior a la establecida en el baremo, la duración del contrato temporal del trabajador sustituido podrá reducirse en tantos meses, como cuantas mensualidades de esa se abonen en concepto de indemnización.

#### JUBILACION

Edad del Trabajador (años)	Meses de Indemnización
61 años	10
62 años	8
63 años	6

Una vez cumplida la edad que dá derecho a la indemnización, cada tres meses que transcurran desde la mencionada fecha, se perderá el derecho a una de las mensualidades ofrecidas, con un tope de 2 por año.

Los cifras de la última columna de la derecha indican el número de meses en que se concretará la indemnización.

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

En el caso de rebajarse la edad de jubilación de 65 años a edades inferiores, durante la vigencia del presente Convenio, la escala anterior se condicionará a las edades que correspondan.

Jubilación especial a los 61 años.

El derecho a la modalidad especial de la pensión de jubilación establecida en el artículo único del Real Decreto-Ley, catorce mil novecientos ochenta y uno, de veinte de agosto, se recogerá en las condiciones, cuantía y forma que se establecen en el Real-Decreto 2.705/1981 de 19 de Octubre.

#### Artículo 77.

Los mejores pactados en este Convenio serán aplicables también al personal que se encuentra en Incapacidad Laboral Transitoria, desde el 1 de febrero de 1982 y que su base reguladora no esté incrementada con los nuevos valores de Convenio, abonando la diferencia que exista entre el salario que viniera disfrutando por I.L.T., y el 60% los veinte primeros días y el 75% a partir del veintim día, del salario que resulte de la nueva base reguladora incrementada con los nuevos valores del Convenio.

Estos mejores quedarán sin efecto, en los siguientes casos:

- 1.º Cuando el salario por I.L.T., esté en los topes de cotización.
- 2.º Una vez que el productor haya pasado a la situación de Invalidez Provisional.

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

En los casos en que no se obtuviera acuerdo, las personas interesadas en cada cuestión planteada, podrán ejercer su derecho ante la Autoridad Competente.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

La aplicación de los mejores económicos que se establecen en este Convenio, tendrá repercusión en los precios, incluso para cualquiera de los contratos en curso.

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

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Al objeto de velar por el cumplimiento del presente Convenio, en los términos pactados y dirimir cuantas cuestiones suscite su aplicación, se crea una Comisión de Interpretación, seguimiento y vigilancia del mismo, compuesta por 4 representantes de los trabajadores y 4 representantes de la Empresa, elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio. Asimismo se nombrarán 2 personas de las exterioras, 1 por la Empresa y otra por los trabajadores, que actuarán alternativamente como Presidente y Secretario de esta Comisión.

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

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

Este sistema de toma de acuerdos, estará vigente, por el período de vigilancia de este Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas, pudiendo modificarse al alza en sucesivas normas convencionales pactadas.

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

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

En el caso de que al Índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrese el 30 de noviembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982, superior al 7%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicho circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose 4 tercios de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC, en el conjunto de los 12 meses (enero-diciembre 1983).

Tal incremento se abonará con efectos de primer día de 1.983 y para llevarlo a cuba se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que équel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (enero-diciembre 1.983).

La revisión pactada afectará el salario base, complementos salariales, de puesto de trabajo, por calidad y cantidad de trabajo, horas extraordinarias y de vencimiento periódico superior al mes.

TABLA SALARIAL MENSUAL - SIN ANTIGUEDAD

1.1.83

TECNICOS TITULADOS.

Categoría	Salario Base	Plus de Actividad	Paga Extra de Julio	Paga Extra de Novidad	Beneficios	S.Alberto	TOTAL ANUAL
Director	147.280,-	1.572,-	148.852,-	148.852,-	93.849,-	5.578,-	2.183.355,-
Sub-Director	132.123,-	1.572,-	133.695,-	133.695,-	81.750,-	5.578,-	1.959.058,-
Técnico - Jefe	116.290,-	1.572,-	117.862,-	117.862,-	69.193,-	5.578,-	1.724.839,-
Perito	97.666,-	1.572,-	99.237,-	99.237,-	54.906,-	5.578,-	1.449.814,-

TECNICOS NO TITULADOS.

Contramaestre	88.737,-	1.572,-	90.309,-	90.309,-	46.563,-	5.578,-	1.316.467,-
Encargado	85.442,-	1.572,-	87.014,-	87.014,-	46.055,-	5.578,-	1.269.829,-
Capataz	70.126,-	1.572,-	71.698,-	71.698,-	45.537,-	5.578,-	1.054.887,-
Delineante Proyectista	96.055,-	1.572,-	97.627,-	97.627,-	55.662,-	5.578,-	1.428.018,-
Delineante	88.061,-	1.572,-	89.633,-	89.633,-	50.615,-	5.578,-	1.311.055,-
Calender	86.579,-	1.572,-	88.151,-	88.151,-	49.837,-	5.578,-	1.289.529,-

TECNICOS DE ORGANIZACION

Jefe de Organización	93.402,-	1.572,-	94.974,-	94.974,-	55.291,-	5.578,-	1.390.505,-
Técnico Organización 1ª	78.249,-	1.572,-	79.821,-	79.821,-	44.537,-	5.578,-	1.167.609,-
Técnico Organización 2ª	74.397,-	1.572,-	75.969,-	75.969,-	41.131,-	5.578,-	1.110.275,-
Auxiliar Organización	70.250,-	1.572,-	71.822,-	71.822,-	39.362,-	5.578,-	1.000.448,-

ADMINISTRATIVOS.

\*\*\*\*\*

Categoría	Salario Base	Plus de Actividad	Extra de Julio	Extra de Novidad	Beneficios	S.Alberto	TOTAL ANUAL
Jefe Administrativo 1ª	103.963,-	1.572,-	105.535,-	105.535,-	60.830,-	5.578,-	1.543.898,-
Jefe Administrativo 2ª	91.575,-	1.572,-	93.147,-	93.147,-	52.976,-	5.578,-	1.362.512,-
Oficial " 1ª	87.355,-	1.572,-	88.927,-	88.927,-	50.529,-	5.578,-	1.301.085,-
Oficial " 2ª	80.656,-	1.572,-	82.228,-	82.228,-	46.082,-	5.578,-	1.202.852,-
Oficial " 3ª	75.358,-	1.572,-	76.930,-	76.930,-	42.563,-	5.578,-	1.125.161,-
Auxiliar Administrativo	69.300,-	1.572,-	70.872,-	70.872,-	38.793,-	5.578,-	1.036.579,-
Aspirante 16/18 años	33.528	1.572,-	35.100,-	35.100,-	26.698,-	5.578,-	523.676,-

Subalternos.

Almacenero	71.073,-	1.572,-	72.645,-	72.645,-	39.956,-	5.578,-	1.062.564,-
Conserje	70.730,-	1.572,-	72.302,-	72.302,-	39.049,-	5.578,-	1.056.855,-
Guarda Jurado	70.110,-	1.572,-	71.682,-	71.682,-	38.282,-	5.578,-	1.047.408,-
Ordenanza	65.046,-	1.572,-	66.618,-	66.618,-	36.127,-	5.578,-	974.357,-
Botones 16/18 años	33.528,-	1.572,-	35.100,-	35.100,-	26.698,-	5.578,-	523.676,-

## TABLA SALARIAL DIARIA Y HORARIA PERSONAL DE OBRA

1.1.83

## SIN ANTIGUEDAD

Categoría	Salario Base (día)	Salario Base (hora)	Plus de Act. (Día)	Plus de Act. (hora)	Extra Julio	Extra Navidad	Beneficios	San Alberto	TOTAL ANUAL
J. de Equipo	2.305,--	343,25	63,--	9,40	71.040,--	71.040,--	45.536,--	5.578,--	1.053.293,--
Oficial de 1ª	2.177,--	324,20	63,--	9,40	67.200,--	67.200,--	42.214,--	5.578,--	995.571,--
Oficial de 2ª	2.006,--	298,75	63,--	9,40	62.070,--	62.070,--	38.574,--	5.578,--	919.256,--
Oficial de 3ª	1.979,--	294,70	63,--	9,40	61.260,--	61.260,--	37.798,--	5.578,--	907.005,--
Especialista	1.940,--	288,90	63,--	9,40	60.090,--	60.090,--	37.107,--	5.578,--	889.739,--
Peón	1.782,--	265,40	63,--	9,40	55.350,--	55.350,--	33.264,--	5.578,--	818.746,--
Pinche 16/18 años	1.417,--	211,--	63,--	9,40	44.418,--	44.418,--	32.529,--	5.578,--	662.922,--

## ANTIGUEDAD MENSUAL

## TECNICOS TITULADOS

	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Director	2.964,--	5.927,--	11.855,--	17.782,--	23.710,--	29.637,--
Sub-Director	2.590,--	5.179,--	10.359,--	15.538,--	20.717,--	25.896,--
Técnico Jefe	2.590,--	5.179,--	10.359,--	15.538,--	20.717,--	25.896,--
Perito	2.470,--	4.940,--	9.879,--	14.819,--	19.758,--	24.698,--

## TECNICOS NO TITULADOS.

Contramaestre	2.160,--	4.320,--	8.640,--	12.960,--	17.280,--	21.600,--
Encargado	2.098,--	4.196,--	8.392,--	12.587,--	16.783,--	20.979,--
Capataz	2.028,--	4.056,--	8.112,--	12.168,--	16.224,--	20.280,--
Delineante Proyectista	2.283,--	4.567,--	9.133,--	13.700,--	18.266,--	22.833,--
Delineante	2.135,--	4.269,--	8.538,--	12.807,--	17.076,--	21.345,--
Calcedor	1.883,--	3.765,--	7.530,--	11.295,--	15.060,--	18.826,--

## TECNICOS DE ORGANIZACION

Jefe Organización 1ª	2.160,--	4.320,--	8.640,--	12.960,--	17.280,--	21.600,--
Técnico Organización 1ª	1.971,--	3.943,--	7.885,--	11.828,--	15.771,--	19.714,--
Técnico Organización 2ª	1.883,--	3.765,--	7.530,--	11.295,--	15.060,--	18.826,--
Auxiliar Organización	1.661,--	3.321,--	6.642,--	9.963,--	13.284,--	16.605,--

## ADMINISTRATIVOS.

	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Jefe Admva. 1ª	2.408,--	4.816,--	9.630,--	14.446,--	19.261,--	24.076,--
Jefe Admva. 2ª	2.160,--	4.320,--	8.640,--	12.960,--	17.280,--	21.601,--
Oficial Admva. 1ª	2.109,--	4.218,--	8.436,--	12.654,--	16.872,--	21.090,--
Oficial Admva. 2ª	1.899,--	3.798,--	7.597,--	11.395,--	15.194,--	18.992,--
Oficial Admva. 3ª	1.788,--	3.576,--	7.153,--	10.729,--	14.306,--	17.882,--
Auxiliar	1.724,--	3.448,--	6.895,--	10.343,--	13.790,--	17.238,--
Aspirante 16/18 años	1.645,--	3.290,--	6.580,--	9.870,--	13.160,--	16.450,--

## SUBALTERNOS.

Almacenero	1.711,--	3.421,--	6.842,--	10.263,--	13.684,--	17.105,--
Conarje	1.724,--	3.448,--	6.895,--	10.343,--	13.791,--	17.238,--
Guarda Juzgado	1.724,--	3.448,--	6.895,--	10.343,--	13.791,--	17.238,--
Ordenanza	1.724,--	3.448,--	6.895,--	10.343,--	13.791,--	17.238,--
Botones 16/18 años	1.494,--	2.988,--	5.976,--	8.964,--	11.952,--	14.941,--

## PERSONAL DE OBRA

Antigüedad Día y Hora		3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Jefe de Equipo	Día	66,70	133,30	266,60	399,90	533,30	666,60
" "	Hora	9,90	19,90	39,70	59,60	79,40	99,30
Oficial de 1ª	Día	63,30	126,70	253,30	380,--	506,60	633,30
" "	Hora	9,40	18,90	37,70	56,60	75,40	94,30
Oficial de 2ª	Día	56,20	112,50	224,90	337,30	449,70	562,20
" "	Hora	8,40	16,80	33,50	50,20	67,--	83,70
Oficial de 3ª	Día	54,--	108,10	216,20	324,40	432,50	540,60
" "	Hora	8,--	16,10	32,20	48,30	64,40	80,50
Especialista	Día	52,70	105,50	210,90	316,40	421,80	527,30
" "	Hora	7,80	15,70	31,40	47,10	62,80	78,50
Peón	Día	45,10	90,20	180,30	270,40	359,70	450,70
" "	Hora	6,70	13,40	26,80	40,30	53,60	67,10

## TABLA RESUMEN DE BENEFICIOS

1.1.83

TECNICOS TITULADOS	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Director	93.849,-	96.251,-	98.650,-	102.345,-	108.257,-	113.061,-	117.751,-
Sub-Director	81.800,-	83.900,-	86.004,-	90.206,-	94.404,-	98.608,-	102.812,-
Técnico Jefe	69.193,-	71.299,-	73.394,-	77.593,-	81.799,-	85.998,-	90.205,-
Perito	54.906,-	56.907,-	58.909,-	61.148,-	66.914,-	70.916,-	74.917,-
<u>TECNICOS NO TITULADOS.</u>							
Contramaestre	46.563,-	48.318,-	50.069,-	53.571,-	57.071,-	60.576,-	64.078,-
Encargado	46.055,-	47.758,-	49.456,-	52.859,-	56.265,-	59.661,-	63.067,-
Capataz	45.536,-	47.177,-	48.396,-	52.158,-	55.392,-	58.677,-	61.964,-
Delineante Proyectista	55.661,-	57.512,-	59.364,-	62.914,-	66.766,-	70.469,-	74.172,-
Delineante	50.615,-	52.344,-	54.076,-	57.537,-	61.000,-	64.458,-	67.918,-
Calcedor	49.837,-	51.365,-	52.890,-	55.947,-	58.999,-	62.053,-	65.104,-
<u>TECNICOS DE ORGANIZACION.</u>							
Jefe Organización 1ª	55.291,-	57.043,-	58.794,-	62.298,-	65.796,-	66.401,-	67.774,-
Técnico Organización 1ª	44.537,-	46.132,-	47.730,-	50.928,-	54.120,-	57.316,-	60.515,-
Técnico Organización 2ª	41.130,-	42.671,-	44.211,-	47.292,-	50.372,-	53.452,-	56.530,-
Auxiliar Organización	39.362,-	40.709,-	42.053,-	44.747,-	47.439,-	50.133,-	52.823,-
<u>ADMINISTRATIVOS</u>							
Jefe Admvo. 1ª	60.830,-	62.786,-	64.736,-	68.638,-	72.541,-	76.442,-	80.347,-
Jefe " 2ª	52.876,-	53.358,-	56.375,-	59.876,-	63.381,-	66.881,-	70.383,-
Oficial Admvo. 1ª	50.529,-	52.242,-	53.953,-	57.371,-	60.791,-	64.097,-	67.630,-
Oficial " 2ª	46.082,-	47.619,-	49.162,-	52.239,-	55.322,-	58.399,-	61.482,-
Oficial " 3ª	42.563,-	44.012,-	45.462,-	48.360,-	51.259,-	54.159,-	57.058,-
Auxiliar Admvo.	38.793,-	40.191,-	41.588,-	44.387,-	47.182,-	49.976,-	52.771,-
Aspirante 16/18 años	26.698,-	28.031,-	29.371,-	32.039,-	34.710,-	37.379,-	40.048,-

<u>SUBALTERNOS.</u>	<u>Sin antigüedad</u>	<u>3 años</u>	<u>6 años</u>	<u>11 años</u>	<u>16 años</u>	<u>21 años</u>	<u>26 años</u>
Almacenero	39.170,-	40.564,-	41.968,-	44.767,-	47.562,-	50.356,-	53.151,-
Conserje	39.043,-	40.437,-	41.831,-	44.513,-	47.283,-	50.103,-	52.734,-
Guarda Jurado.	38.789,-	40.183,-	41.578,-	44.260,-	46.965,-	49.818,-	52.353,-
Ordenanza	34.172,-	35.540,-	36.884,-	39.712,-	42.562,-	45.020,-	47.730,-

<u>PERSONAL DE OBRA</u>	<u>Sin antigüedad</u>	<u>3 años</u>	<u>6 años</u>	<u>11 años</u>	<u>16 años</u>	<u>21 años</u>	<u>26 años</u>
Jefe de Equipo	45.536,-	47.177,-	48.396,-	52.158,-	55.392,-	58.677,-	61.964,-
Oficial de 1ª	42.214,-	43.787,-	45.332,-	48.454,-	51.569,-	54.689,-	57.804,-
Oficial de 2ª	38.574,-	39.960,-	41.343,-	44.110,-	46.767,-	49.646,-	52.418,-
Oficial de 3ª	37.798,-	39.133,-	40.466,-	43.131,-	45.794,-	48.461,-	51.123,-
Especialista	37.107,-	38.563,-	39.709,-	42.311,-	44.912,-	47.512,-	50.124,-
Peón	33.266,-	34.387,-	35.483,-	37.706,-	39.923,-	42.143,-	44.363,-

TABLA DE PLUSAS ESPECIALESPlus Penosa Día y Hora

<u>Categoría</u>	<u>Día</u>	<u>Hora</u>
Capataz	139,80	20,80
Jefe de Equipo	139,80	20,80
Oficial de 1ª	131,70	19,60
Oficial de 2ª	120,60	17,95
Oficial de 3ª	115,—	17,15
Especialista	111,20	16,55
Peón	98,80	14,70

TABLA DE SUPLEMENTO PROFESIONALConocimientos Especiales Día y Hora

<u>Categoría</u>	<u>Día</u>	<u>Hora</u>
Oficial de 1ª A)	267,90	39,90
Oficial de 1ª B)	157,35	22,55
Oficial de 2ª	119,15	17,75
Oficial de 3ª	10,50	1,55
Especialista	26,75	4,—
Peón	188,35	28,05

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIASDOS PRIMERAS.

<u>Categoría</u>	<u>Sin antigüedad</u>	<u>3 años</u>	<u>6 años</u>	<u>11 años</u>	<u>16 años</u>	<u>21 años</u>	<u>26 años</u>
Capataz	775,15	796,40	820,25	870,35	910,30	955,45	1.000,55
Oficial de 1ª	730,20	751,60	772,95	815,60	858,35	901,10	943,85
Oficial de 2ª	667,50	686,35	705,20	746,30	784,20	818,—	855,60
Oficial de 3ª	657,95	676,—	694,15	730,30	766,45	802,65	838,80
Especialista	649,30	667,90	684,60	715,95	751,25	786,55	821,85
Peón	558,—	573,10	588,20	618,25	648,45	678,55	708,75

RESTANTES.

Capataz	930,20	955,70	984,25	1.038,30	1.092,35	1.146,55	1.200,65
Oficial de 1ª	876,25	901,85	927,50	978,75	1.030,—	1.081,25	1.132,25
Oficial de 2ª	800,95	823,55	846,20	895,55	941,—	981,55	1.026,65
Oficial de 3ª	789,55	811,15	832,95	865,30	919,80	963,20	1.006,55
Especialista	779,05	801,35	821,45	859,15	901,55	943,85	986,25
Peón	669,55	687,30	706,80	741,90	778,10	814,25	850,40