

**31129** RESOLUCION de 30 de octubre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Mannesmann Industria Ibérica, Sociedad Anónima».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de mayo de 1986, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.625/1984, promovido por «Mannesmann Industria Ibérica, Sociedad Anónima», sobre acta de liquidación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de «Mannesmann Industria Ibérica, Sociedad Anónima», contra la Resolución dictada por la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de fecha 31 de julio de 1984, resolviendo en alzada la pronunciada por la Dirección Provincial de Madrid en 6 de septiembre de 1983, por medio de la cual desestimó el recurso interpuesto contra el acta de liquidación de cuotas del régimen general de la Seguridad Social al no cotizar por el trabajador don Andrés Fernández Sanz, Ingeniero, durante el periodo diciembre de 1980 a 31 de marzo de 1981, por un importe de 261.915 pesetas. Sin imposición de costas.»

Madrid, 30 de octubre de 1986.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**31130** RESOLUCION de 30 de octubre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Jesús Sádaba Solano.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 19 de septiembre de 1986, por la Audiencia Territorial de Guadalajara, en el recurso contencioso-administrativo número 732/1985, promovido por don Jesús Sádaba Solano, sobre complemento de destino, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Jesús Sádaba Solano, debemos anular y anulamos, por su disconformidad con el ordenamiento jurídico, las Resoluciones de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de abril y de 21 de mayo de 1985, la segunda denegatoria de la reposición; y debemos disponer y disponemos que el recurrente, como Letrado Jefe de la Oficina de Empleo de Estella, tiene derecho a la asignación de un complemento de destino del nivel 19, con efectos a partir del 11 de noviembre de 1981, con abono de la diferencia retributiva entre lo que el recurrente ha debido percibir desde dicha fecha con el referido complemento y lo que hubiere percibido sin el repetido complemento o con complementos de destino de niveles inferiores; sin imposición de las costas en el presente recurso.»

Madrid, 30 de octubre de 1986.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**31131** RESOLUCION de 30 de octubre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Canals Valdeoriola.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de junio de 1986, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 45.161, promovido por don Pedro Canals Valdeoriola, sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso 45.161 interpuesto contra la Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 10 de diciembre de 1984, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por su conformidad a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 30 de octubre de 1986.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**31132** RESOLUCION de 4 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Aislamientos Rheinhold & Malha, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aislamientos Rheinhold & Malha, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 1985, de una parte, por el Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AISLAMIEN-TOS RYME, SOCIEDAD ANONIMA», PARA EL AÑO 1986**

### CAPITULO PRIMERO

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

### CAPITULO II

#### Disposiciones generales

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las prescripciones contenidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a todo el personal al servicio de la Empresa «Aislamientos Ryme, Sociedad Anónima», a excepción de los trabajadores vinculados a la Delegación de Barcelona.

Los trabajadores que no tengan la condición de fijos de plantilla están excluidos de aquellas materias que en general estén fijadas en razón al carácter de indefinición de la duración de los contratos de trabajo, y en particular, de aquellas que de manera expresa se determina en el Convenio.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo se aplicará en todos los Centros de trabajo, permanentes o móviles, que tenga o pueda establecer la Empresa en todo el territorio del Estado español.

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

Art. 5.º *Vigencia.*—La vigencia del presente Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1986, siendo prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie, debida y reglamentariamente, su vigencia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas, en forma fehaciente.

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

En el caso de prórroga tácita del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas ambas partes se reunirán obligatoriamente, sin necesidad de denuncia de su vigencia, durante el mes de diciembre para convenir y pactar los incrementos que para el año siguiente experimenten los importes de los salarios base, complementos salariales y complementos no salariales.

Art. 6.º *Revisión.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrará un incremento superior al 8 por 100 pactado, respecto a la cifra que resultara de dicho índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial sobre los conceptos a los que se aplica la revisión, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión cuyo importe se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987, y se tomará como base de cálculo la tabla salarial de 1986.

El funcionamiento de la cláusula de revisión salarial para 1986, se acomodará a la siguiente escala:

Possibilidades de inflación: 8, 8,1; 8,1; 8,2; 8,3; 8,4; 8,5; 8,6; 8,7; 8,8; 8,9; 9,0.

Revisión: 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5; 0,6; 0,7; 0,8; 0,9; 1,0.

Art. 7.º **Vinculación a la totalidad.**—El conjunto de derechos y obligaciones que se pactan en el presente Convenio, constituye un todo orgánico e indivisible, por todo el tiempo de su vigencia, incluidas sus prórrogas legales, con exclusión total de cualquier otra normativa, siendo considerado este Convenio y, por consiguiente, sus derechos y obligaciones, con carácter global, quedando las partes mutuamente vinculadas y obligadas al cumplimiento de su totalidad, sin excepción alguna.

Si la Administración modificara o suprimiera alguna o algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Paritaria, constituida para el seguimiento e interpretación del Convenio, deberá reunirse a considerar, si cabe, dichas modificaciones o supresiones, manteniendo la vigencia del resto del Convenio, o si, por el contrario, la alteración de las citadas cláusulas obligara a la rescisión del mismo, por afectar el equilibrio de las contraprestaciones pactadas.

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

Art. 9.º **Absorción y compensación.**—Los beneficios otorgados por el presente Convenio, estimados en su conjunto y cómputo anual, serán compensables y absorbibles con respecto a las consignaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter.

Art. 10 **Contraprestación.**—En contraprestación a las mejoras introducidas en este Convenio, los trabajadores se comprometen a garantizar los rendimientos mínimos de productividad y la producción, según se establece en las unidades de rendimientos de la tabla anexa.

Por su parte la Empresa se compromete a cumplir todas las cláusulas establecidas en el presente Convenio.

Ambas partes tratarán con la mejor buena fe, de mejorar las condiciones y las relaciones colectivas de trabajo para obtener el mejor desarrollo armónico de las mismas, dentro del ámbito de la Empresa.

**CAPITULO III**

**Clasificación del personal**

Art. 11. A) **Por su permanencia en la Empresa.**—El personal que presta sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa «Aislamientos Ryne, Sociedad Anónima», se clasificará según el carácter de su permanencia en la misma en:

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

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

c) **Por tiempo cierto y determinado.**—Es el trabajador que presta sus servicios por un tiempo cierto y determinado, expresa y exclusivamente, aun tratándose de trabajos y actividades normales, habituales y específicos, de carácter continuo y permanente de la Empresa, bien sea por la circunstancia del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o cualesquiera razones que así los exigieran.

La contratación de estos trabajadores se realizará de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

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

e) **A tiempo parcial.**—Es el trabajador que presta sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas.

La contratación de estos trabajadores se realizará de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

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

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

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

i) **Cualquier otra forma de contratación que el Gobierno pudiera establecer.**

**B) Por su función.**

|                 |                  |  |                                     |
|-----------------|------------------|--|-------------------------------------|
| Técnicos ...    | Titulados ...    | Superiores ...   | Ingeniero II.<br>Licenciado II.     |
|                 |                  | Medios ...   | Perito e Ingeniero.<br>Técnico III. |
| Técnicos ...    | No titulados ... | Jefe de Obra III.<br>Ayte. Obra IV.<br>Encargado Gral. IV.   |                                     |
|                 |                  | Delineante Sup. V.<br>Delineante 1.º VI.<br>Delineante calcador VII.<br>Encargado VI.  |                                     |
| Empleados ...   |                  | Jefe Administrativo 1.º III.<br>Jefe de Personal III.<br>Jefe Administrativo 2.º V.<br>Oficial Administrativo 1.º VI.<br>Oficial Administrativo 2.º VIII.<br>Auxiliar Administrativo IX.<br>Aspirante Administrativo XIII. |                                     |
|                 |                  | Conserje IX.<br>Vigilante X.<br>Limpiezas, personal de XII.<br>Botones XIV.  |                                     |
| Subalternos ... |                  | Jefe de equipo VII.<br>Oficial 1.º VIII.<br>Oficial 2.º IX.<br>Ayudante X.<br>Peón especializado XI.<br>Peón suelto XII.<br>En formación laboral 16/17 años XIII.  |                                     |
|                 |                  |  |                                     |
| Operarios ...   |                  |  |                                     |
|                 |                  |  |                                     |

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

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

**CAPITULO IV**

Art. 12. **Contratos. Regulación.**—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 las que estos se encuentren presentes.

Art. 13. **Requisitos generales 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 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 descansos.
7. Obligaciones en materia de Seguridad Social.
8. Fijación del periodo de prueba.
9. Preaviso.
10. Prórroga, en su caso, y denuncia de la misma.
11. Compromiso expreso de observancia de las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales, sobre el trabajo, por ambas partes.

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

- a) Por obra o servicio determinado.
- b) Por tiempo cierto y determinado.
- c) Por interinidad.
- d) Por tiempo parcial.
- e) Por fomento de empleo.
- f) Por prácticas.
- g) Por formación laboral.

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

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

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

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

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

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

Se exceptúan de esta obligación los supuestos siguientes:

- a) Inexistencia de oficinas de empleo en la localidad que se vaya a contratar.
- b) Incumplimiento por las oficinas de empleo de un plazo de siete días para facilitar los trabajadores.
- c) Cuando el trabajador o trabajadores enviados por la oficina de empleo no reúnan las condiciones exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

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

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

- a) El personal que se encuentre en situación de paro laboral, aunque no estuviera inscrito en la oficina de empleo.

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

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

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

El personal de alta Dirección o alta confianza, así como los titulados superiores, serán designados libremente por la Empresa,

para ocupar el puesto que se determine con plena independencia de criterio, pudiendo cubrirse estos puestos, sin necesidad de anuncio alguno de los mismos.

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

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

- Niveles II y III: Seis meses.
- Niveles IV, V y VI: Tres meses.
- Nivel VII y siguientes: Quince días.

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

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

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

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

Art. 20. *Ascensos.*—Es el cambio de categoría inferior a otra superior. Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

- A) Los ascensos que, por exigencias de formación y responsabilidad, impliquen funciones de mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.
- B) Los demás ascensos se realizarán a propuesta del superior competente, mediante una valoración de méritos efectuada por la Empresa, y en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, establecido en el documento anexo I, en el que se tienen 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. Calificaciones en pruebas de exámenes y aptitudes.

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

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre los resultados de la valoración de méritos y el Comité de Empresa podrá emitir previamente su parecer.

Art. 21. Si el trabajador no estuviera conforme con la aplicación del baremo podrá reclamar ante la Autoridad competente.

Art. 22. Ningún ascenso es definitivo hasta no superar el periodo de prueba establecido en el artículo 19 de este Convenio.

Art. 23. *Trabajos de categoría superior e inferior.*—La Empresa podrá destinar, con la correlativa obligación de sus trabajadores, a puestos de superior e inferior categoría a los que tuvieran reconocidos.

En el primero de los casos, el periodo de tiempo de prestación de servicios no será superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años, percibiendo exclusivamente la retribución correspondiente el nuevo puesto asignado, reintegrándose al término de los indicados periodos a su primitiva categoría y salario. En caso de prestar servicio por más tiempo, el trabajador consolidará su situación.

El segundo de los casos, por necesidades perentorias o imprevisibles, manteniéndose, en todo caso, la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

En estos casos, el trabajador no se le podrá exigir el rendimiento mínimo exigible de la categoría que, de conformidad con los párrafos anteriores, estuviera desempeñando.

Art. 24. Lo dispuesto en el artículo anterior, para los trabajos de superior categoría, no será aplicable a los casos de suplencias por servicio militar ILT, vacaciones, maternidad, licencias, permisos, excedencias forzosas o voluntarias y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará durante el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, reintegrándose el trabajador a su término a su primitiva categoría y salario.

Art. 25. Si el cambio o categoría inferior se produjera a petición del trabajador y fuera aceptado por la Empresa, su salario será el de la nueva categoría profesional.

## CAPITULO V

Art. 26. *Suspensión del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

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

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

En estos supuestos, el trabajador sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o 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 médica.

- b) Maternidad de la mujer trabajadora.

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

c) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio, voluntario o servicio social sustitutivo.

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

- d) Ejercicio de cargo público representativo.

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

- e) Privación de libertad del trabajador.

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

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

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

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

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

- h) Excedencia forzosa.

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

- i) Por el ejercicio del derecho de huelga.

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

- j) 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 en las condiciones que se establezcan en la normativa que la regule.

Art. 27. *Efectos de la suspensión.*—Durante la suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, ambas partes quedan exoneradas de las contraprestaciones recíprocas de trabajo y salario.

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

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

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

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

Art. 28. *Ceses y extinciones del contrato.*—La extinción del contrato de trabajo produce la cesación definitiva de las obligaciones entre ambas partes.

El contrato de trabajo se extinguirá por:

- a) Mutuo acuerdo entre las partes.

La Empresa y el trabajador, de común acuerdo, podrán 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 efecto a la causa o causas consignadas en él.

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

Este tipo de contratos de trabajo se extinguirán cuando concluya la obra o servicio objeto del Contrato, previa denuncia de las partes. Cuando la duración del contrato sea superior a seis meses la parte que formule la denuncia, vendrá obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación, al menos, de quince días.

Si llegado el término no se hubiera producido la denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

El incumplimiento por el empresario del plazo de antelación establecido para la denuncia del contrato, le obligará al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

Cuando la conclusión de las obras o servicios a los que están vinculados este tipo de contratos sea paulatina, la extinción de los mismos se hará respetando el derecho de preferencia a la continuidad en razón de la mayor antigüedad de los trabajadores en cada una de las categorías profesionales.

- d) Por expiración del tiempo convenido.

Los contratos de trabajo de duración determinada podrán extinguirse por denuncia de cualquiera de las partes.

Si llegado el término no se ejercitase el derecho de denuncia, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo tuviera una duración superior a seis meses, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

- e) Interinidad.

Se extinguirá el contrato de trabajo el día en que la persona sustituida se reincorpore a su puesto de trabajo o cese la causa que 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 de empleo.

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

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 período para el que fue contratado.

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

#### i) Formación laboral.

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

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

#### j) Dimisión del trabajador.

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

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

k) Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.

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

#### l) Cesación definitiva de la industria.

Se extinguen los contratos de trabajo por cesación definitiva de la industria objeto de este Convenio, por causas tecnológicas y económicas, debidamente apreciada y aprobada por la Autoridad 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 atente a la dignidad del trabajador, no se le abonen los salarios pactados, o se le satisfagan con retrasos continuados, así como cualquier otro incumplimiento grave por parte de la Empresa de sus obligaciones contractuales, salvo los supuestos de fuerza mayor, dará derecho al trabajador a solicitar la resolución de su contrato de trabajo ante la jurisdicción laboral competente.

#### n) Por extinción de la personalidad jurídica.

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

#### ñ) Despido disciplinario.

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

#### o) Causas objetivas.

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

#### p) Delitos dolosos.

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

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

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

De no reunir el período de carencia exigible podrán continuar prestando servicios hasta completarlo, en cuyo momento se extin-

guirá automáticamente el contrato. En todo caso, se establece como edad límite para este último supuesto la de sesenta y nueve años, o si fuese rebajada por disposición gubernamental, la que en la misma se estableciese, siempre que fuese inferior a ésta.

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

## CAPITULO VI

### Licencias, excedencias y otros permisos

**Art. 29. Licencias.**—El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por percibo de remuneración, previo aviso por escrito con una antelación mínima de siete días, en los casos que fuese posible y justificando fehacientemente el motivo de la ausencia, antes o después de producirse ésta, en todo caso.

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

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

b) Por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos, hermanos políticos y demás parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, durante dos días naturales.

c) Alumbramiento de esposa, durante tres días naturales; en caso de que al mismo siguiese enfermedad, la licencia será de cinco días naturales.

En estos tres casos anteriores, si el trabajador necesita desplazarse a distancia superior a 100 kilómetros e inferior a 450 kilómetros, la licencia se prolongará un día más. En el caso de que el desplazamiento sea superior a 450 kilómetros, dicha licencia se prolongará por otro día más.

Serán retribuidos los viajes del trabajador con derecho a licencia desde la obra en que trabaja a su domicilio habitual, y viceversa, en los casos siguientes:

— Cuando el derecho de licencia sea por los familiares incluidos en la cartilla de la Seguridad Social.

— Que anteriormente no haya cobrado el billete desde el domicilio habitual a obra del familiar objeto del derecho a la licencia.

d) Por matrimonio, durante quince días naturales.

e) Por traslado del domicilio habitual, durante un día hábil.

f) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres, el día correspondiente al matrimonio de éstos. Si el trabajador necesita desplazarse a distancia superior a 100 kilómetros la licencia se prolongará un día más. En el supuesto de que por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse a distancias superiores a 300 kilómetros, se le concederán, si lo solicita, dos días más como permiso no retribuido.

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

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

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

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

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

**Art. 30. Otras licencias.**—El trabajador que tenga a su cargo y cuidado directo la guarda legal de un menor de seis años o de un disminuido físico o psíquico, cuando no desempeñe cualquier otra actividad de la que obtenga beneficios, remuneración o retribución, podrá reducir su jornada de trabajo, con la consiguiente disminu-

ción proporcional de su salario base y complementos salariales, entre un mínimo de 1/3 y un máximo de 1/2 de la duración de la jornada pactada en el presente Convenio, previa solicitud por escrito a la Dirección de la Empresa, adjuntando los documentos que fehacientemente demuestren la razón de la petición, haciendo constar la fecha en que comenzará a ejercitar este derecho.

Art. 31. *Excedencia voluntaria*.—El trabajador fijo de plantilla con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si la Empresa no pudiera acceder a su solicitud de reingreso, se le notificará al trabajador, por escrito, en un plazo máximo de quince días.

En este último supuesto el trabajador queda libre de ejercitar cualquier actividad sin que por ello se pueda entender resuelto su contrato de trabajo por competencia desleal.

Art. 32. *Reingreso en excedencia voluntaria*.—El trabajador en situación de excedencia voluntaria, concedida por alguna de las causas establecidas en el artículo anterior, conserva solamente un derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa finalizado el tiempo de duración de la misma, siempre y cuando hubiera solicitado su reingreso, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

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

Si hubieran varios trabajadores con el mismo derecho preferente al puesto de trabajo ofrecido, la Dirección de la Empresa solicitará informe del Comité de Empresa para mejor resolver. El

Comité de Empresa deberá avacuar el informe en un plazo máximo de diez días.

Art. 33. *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, computándoseles la antigüedad durante el tiempo de excedencia.

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

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

Art. 34. *Reingreso en excedencia forzosa*.—El reingreso deberá ser solicitado por escrito a la Dirección de la Empresa dentro del mes siguiente al día del cese en el cargo público o sindical recogido en el artículo anterior, justificando fehacientemente la fecha de su cese en éste. El reingreso deberá llevarse a cabo dentro de los siete días siguientes al de la notificación a la Empresa.

Art. 35. *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 excedencia voluntaria por escrito a la Dirección de la Empresa, justificando fehacientemente el hecho causante.

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

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

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

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

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

b) Por formación profesional.

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

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

1. Haberse matriculado el trabajador en tiempo y forma.

2. Ponerlo en conocimiento inmediato de la Empresa por escrito donde se especificará la duración del curso, adjuntando 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 periodo de duración de esta situación será el que se exprese en la petición del trabajador, debiendo éste reintegrarse a su puesto de trabajo en el plazo de dos días desde la fecha de terminación del mismo, justificándola fehacientemente. Si el trabajador hubiese superado con aprovechamiento las pruebas o exámenes a los que se hubiere sometido podrá disfrutar de nueva excedencia especial en los mismos términos que la anterior, debiendo cumplimentar a tal fin los mismos requisitos que se exigieron para la concesión de la primera, siempre y cuando entre ambas hubiesen transcurrido más de doce meses.

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

En este segundo supuesto, y en todo caso, el trabajador deberá personarse en la Empresa el primer día hábil del mes de octubre inmediatamente posterior al de la fecha de vencimiento de la

excedencia, o antes de esta fecha si finalizara con anterioridad al curso académico, para demostrar su aprovechamiento, aportando el original de las calificaciones obtenidas o certificación oficial de las mismas, sin aceptarse ninguna clase de copias o fotocopias.

Será requisito indispensable para poder mantenerse en esta situación el haber aprobado todas las asignaturas entre las dos convocatorias de junio y septiembre; justificado este extremo, el trabajador podrá volver a disfrutar de otras excedencias especiales, en los mismos términos que la anterior, cumplimentando los mismos requisitos que se exigieron para la concesión de la primera.

**Art. 36. 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 haya transcurrido tres años desde la finalización de la anterior.

Se entenderá que se ha superado satisfactoriamente el curso cuando:

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

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

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

**Art. 37. Permisos para exámenes.**—Tendrá derecho el trabajador a los permisos indispensables para exámenes cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para obtención de un título académico o profesional, cuyo otorgamiento corresponda al Estado español o Entidad reconocida por éste.

Los requisitos necesarios para la obtención de estos permisos son:

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

Estos permisos se considerarán como permisos retribuidos, siempre que 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 denegarsele la calificación de permiso retribuido, la Dirección de la Empresa solicitará informe del Comité de Empresa para mejor resolver. El Comité de Empresa deberá evacuar el informe en un plazo máximo de diez días.

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

**Art. 38. 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 se está matriculado, entre las convocatorias de junio y septiembre, y cuando se hayan agotado tres exámenes, como máximo, para la obtención del carné de conducir.

## CAPITULO VII

### Rembuaciones

**Art. 39. Consideraciones generales.**—Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores en reciprocidad del trabajo realizado por cuenta ajena, a excepción de las legalmente excluidas y de las definidas en este Convenio como extrasalariales.

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

**Art. 40. Salario base.**—Es el salario convenido y fijado en el anexo correspondiente en este Convenio, para cada una de las

diferentes categorías profesionales, devengándose por día efectivamente trabajado en jornada normal, incluyendo en el mismo la parte proporcional correspondiente a los días inhábiles laborales, fiestas, domingos y sábados.

**Art. 41. Conceptos retributivos y complementos salariales.**—Con independencia del salario base, tendrá la consideración de complementos salariales los siguientes:

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

**Antigüedad:** El personal incluido en el campo de aplicación del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio. La cuantía de los mismos es la que figura en tablas anexas al 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 antigüedad lo será con efectos del día siguiente al de su cumplimiento.

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

a) Pluses tóxicos, penosos y de peligrosidad: Cuando la función a desarrollar por el trabajador lo sea en ambiente tóxico y penoso, o lo sea en actividad peligrosa, percibirá un plus de toxicidad, de penosidad o de peligrosidad, respectivamente, correspondiente a un 20 por 100 de su salario base.

Si concurrieran en un mismo puesto de trabajo dos cualesquiera de los elementos mencionados en este apartado, que dieran lugar a un plus, éste será del 30 por 100 del salario base, y si concurrieran los tres, el 40 por 100. Si estas funciones se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 50 por 100 del que corresponda.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de percibirse los indicados pluses.

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

Este plus no tendrá nunca carácter consolidable.

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

3. a) Plus de actividad: Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre. No obstante, en aquellas unidades de obra que figuran definidas en las tablas de rendimientos mínimos exigibles de productividad, el plus de actividad se devengará por alcanzar el nivel de productividad establecido en todas y cada una de las unidades relacionadas en dichas tablas que se integran 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) 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: Los que percibe el trabajador como gratificación extraordinaria o participación en beneficios.

Los trabajadores que se encuentran bajo el campo de aplicación de este Convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, que se abonarán ambas dentro de los veinte primeros días de los meses de julio, octubre y diciembre.

El importe de las mismas será según tablas anexas, y las de julio y diciembre se devengarán y liquidarán semestralmente.

Se establece igualmente una paga de beneficios, cuyo importe será el de tablas adjuntas, que se abonará dentro de los veinte primeros días del mes de marzo siguiente al ejercicio de su devengo.

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

**Art. 42. Complementos no salariales.**—Se establecen los siguientes complementos no salariales:

a) Suplidos in itinere.

Dadas las características de estas Empresas de montajes que, por su propia naturaleza, obligan a una actividad móvil e itinerante, que conlleva un gasto económico por parte de los trabajadores itinerantes al no tener un lugar fijo y determinado de trabajo,

se establece, a tal fin, suplidos indemnizatorios en las cuantías siguientes para el personal de montaje:

1. Si el trabajador pernocta en su domicilio habitual y la obra se encuentra a una distancia superior a 10 kilómetros e inferior a 30 kilómetros de éste, el suplido se fija en la siguiente cuantía:

- Nivel IV y siguientes: 533 pesetas/día trabajado, y a partir del 1 de julio de 1986, los mismos niveles, IV y siguientes, 576 pesetas/día trabajado.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, se entenderá que el personal de montaje puede pernoctar en su domicilio, cuando entre el lugar en que preste sus servicios y su domicilio habitual haya una distancia menor de 30 kilómetros y existan medios de comunicación entre ambos, bien sea mediante líneas regulares por carretera o ferrocarril.

Asimismo, se define como domicilio habitual del trabajador la localidad del domicilio habitual del trabajador que inicialmente se estableciere de común acuerdo con la Empresa en el momento de su contratación definitiva, sobre el que girarán todas las condiciones económicas durante el tiempo de vigencia del contrato.

2. Si el personal de montaje desarrolla su trabajo a una distancia superior a 30 kilómetros de su domicilio habitual, el suplido por día que permanezca en esta situación será:

| Nivel            | Cinco primeros días<br>-<br>Pesetas | Resto días<br>-<br>Pesetas |
|------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| IV y VI          | 2.175                               | 2.090                      |
| VII y siguientes | 2.057                               | 1.952                      |

A partir del 1 de julio de 1986:

| Nivel            | Cinco primeros días<br>-<br>Pesetas | Resto días<br>-<br>Pesetas |
|------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| IV y VI          | 2.349                               | 2.257                      |
| VII y siguientes | 2.222                               | 2.108                      |

En las obras en Canarias, se aplicarán durante toda la obra el suplido correspondientes a los cinco primeros días.

En las obras de Baleares se aplicará el suplido correspondiente a los cinco primeros días, durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre. Este reconocimiento no implicará en el futuro, en ningún caso, planteamientos similares en otras zonas peninsulares.

3. Para los empleados y trabajadores inscritos al edificio social de Alcobendas se establece un suplido indemnizatorio de 468 pesetas por día trabajado en jornada partida.

4. Cuando los Técnicos y empleados adscritos al edificio social desarrollen su trabajo a una distancia superior a 50 kilómetros del edificio social y no puedan pernoctar en su domicilio habitual, se establecen los siguientes suplidos:

| Nivel           | Suplido<br>-<br>Pesetas | A partir de 1.7.86<br>suplido<br>-<br>Pesetas |
|-----------------|-------------------------|---|
| III             | 2.600                   | 2.808   |
| IV y siguientes | 2.175                   | 2.349   |

#### b) Viajes.

Se establece la siguiente normativa para el personal de montaje:

Primero.-Tiempo a emplear (dentro de la península). Cálculo del tiempo, máximo en horas normales, a emplear en los viajes del personal del montaje:

- Distancias a partir de 30 kilómetros: En todos los recorridos.
- Horas fijas a obra: Cuatro horas.
- Media: 52 kilómetros/hora.

El número de horas se calculará dividiendo la distancia entre la velocidad media correspondiente, y redondeando el resultado al valor más cercano.

Si el trabajo se presentase en la obra con antelación al tiempo fijado en el baremo anterior, el número de horas de adelanto le serían abonadas de acuerdo a las tablas de horas de viaje fijadas en el anexo adjunto al presente Convenio.

Caso de que el productor no se presentase en la obra dentro del plazo máximo que fija el baremo anterior, incurrirá en la falta correspondiente, de acuerdo al capítulo de faltas y sanciones del presente Convenio.

El tiempo a emplear en cada viaje se incrementará si ocurriesen causas de fuerza mayor de general conocimiento (huelga, etc.).

El trabajador tendrá derecho a las cuatro horas fijas de viaje, en los viajes por cambio de una obra a otra obra, o del domicilio habitual a obra, siempre que el trabajador devengue el suplido a) 2 y cambie realmente de alojamiento.

En los viajes por cambio de una obra a otra obra localizada en el domicilio habitual y cuando la distancia sea superior a 30 kilómetros e inferior a 250 kilómetros, se incrementará el tiempo de viaje, calculado dividiendo la distancia entre la velocidad base en dos horas fijas de viaje cuando exista un medio de locomoción, y en tres horas fijas de viaje, cuando no exista un medio directo de locomoción.

En las obras en Canarias se concederá un día de viaje extra a la incorporación de la obra.

Segundo.-Importe económico para el viaje: Para el trabajador, 10 pesetas/kilómetro, independientemente de las distancias.

Para familiares incluidos en la cartilla de la Seguridad Social, personas mayores y niños mayores de tres años de edad, 6,50 pesetas/kilómetro.

Tercero.-Base para aplicación de kilometraje: Cuadro de distancias kilométricas entre capitales de provincias, por itinerarios de la red principal de carreteras que se adjunta.

Para el cálculo del resto de poblaciones no incluidas en el cuadro anterior se calculará la distancia mediante las sumas parciales correspondientes al recorrido por carretera, siguiendo el itinerario más normal.

Cuarto.-Viajes a la obra, cuando el trabajador pernocta en su domicilio habitual y la obra se encuentra a una distancia superior a 10 kilómetros e inferior a 30 kilómetros de éste.

En transporte público: Se abonará el billete de ida y vuelta.

En vehículo propio: Se abonará al propietario del mismo las cantidades siguientes, tanto de ida como de vuelta. Se entiende completando las plazas máximas del automóvil si hubiese personal para ello.

Para distancias inferiores al radio de 30 kilómetros: 19,60 pesetas/kilómetro.

Para distancias superiores al radio de 30 kilómetros: 16,30 pesetas/kilómetro.

El personal debe ser recogido por la mañana y dejado por la tarde en un medio de transporte urbano, que se establezca de mutuo acuerdo, dueño del coche y operarios.

Si no fuesen posibles los casos anteriores, será estudiado el tema particularmente, buscando la solución más idónea por ambas partes.

Quinto.-Viajes por vacaciones: Se abonará, desde obra a la localidad del domicilio habitual del trabajador, 10 pesetas/kilómetro para viajes, con independencia de la distancia.

Se concederá un día más en concepto de viaje, desde la obra a la localidad del domicilio habitual del trabajador, abonándosele el suplido previsto en el párrafo a) 1.

Se concederá un día más en concepto de viaje, desde la localidad del domicilio habitual a obra, siempre que ésta sea la misma que ocupaba antes de tomar las vacaciones, abonándosele el suplido previsto en el párrafo a) 2.

Se aplicarán los puntos 1 y 2 si, finalizadas sus vacaciones, se incorpora a obra distinta a la de partida.

Cuando la obra se encuentre en la misma localidad del domicilio habitual del trabajador no proceden días ni viaje.

Los viajes deberán justificarse adecuadamente.

Este quinto apartado será aplicado siempre que las vacaciones sean impuestas por necesidades de obra, y por una sola y única vez, si dichas vacaciones son solicitadas por el trabajador.

Sexto.-Cuando el trabajador tenga que incorporarse o cambiar de obra, la Empresa lo pondrá en su conocimiento con una antelación mínima de siete días.

En los casos de perentoria necesidad, la Empresa comunicará al trabajador, con una antelación mínima de tres días, la fecha de salida, y de mutuo acuerdo con la Empresa realizará el desplazamiento, comunicándolo simultáneamente al Comité de la Empresa. En caso de no darse uno de estos supuestos, se entenderá que no concurren circunstancias de perentoria necesidad.

En ambos casos se le comunicará por escrito.

Séptimo.-Suplido de locomoción: Se establece un suplido de carácter extrasalarial, que se devengará por día efectivamente trabajado en jornada normal, cuya naturaleza es la de compensar los gastos de transporte y distancia necesarios para el ejercicio de

la actividad, según se especifica en las tablas anexas al presente Convenio.

**Art. 43. Vacaciones. Retribución.**—La retribución correspondiente al periodo de vacaciones se abonará según tablas anexas, proporcionalmente a los días naturales que el trabajador tenga derecho a disfrutar, anticipándose la retribución correspondiente al periodo que se vaya a disfrutar.

**Art. 44. Lugar, forma y pago del salario.**—El abono del salario se realizará en el lugar de prestación de servicios, mensualmente y dentro de los cinco primeros días hábiles del siguiente a su devengo.

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

La Empresa abonará, según su uso y costumbre, anticipos quincenales a cuenta del salario mensual, tratando de que el trabajador los perciba en la fecha habitual.

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

## CAPITULO VIII

### Jornada y régimen de trabajo

**Art. 45. Jornada y horario de trabajo.**—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada semanal ordinaria se establece en cuarenta horas efectivas de trabajo, incluyendo doce minutos diarios para «bocadillo» en las obras, según usos y costumbres, con una duración diaria máxima ordinaria de nueve horas, efectuándose el cómputo para la misma desde el momento en que el trabajador se incorpora a su trabajo hasta que finaliza su jornada. El horario normal será de lunes a jueves, de ocho horas y cuarenta y cinco minutos diarios, y el viernes de cinco horas, debiéndose adaptar, en cualquier caso, a las necesidades de cada obra.

La puntualidad será de necesaria y obligada observancia para el trabajador. En las obras se mantendrán los usos y costumbres habituales de la Empresa, en cuanto a la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

El número total de horas anuales de trabajo efectivo es de 1.808 horas, siendo la remuneración anual en función de éstas la fijada en las tablas anexas al presente Convenio para cada categoría profesional.

En las oficinas centrales la jornada, desde el 15 de junio al 14 de septiembre, será de treinta y ocho horas semanales, incluyendo doce minutos diarios para «bocadillo», según usos y costumbres.

**Art. 46. Excepciones a la jornada y horario.**—Se podrá modificar la jornada de trabajo en los siguientes supuestos:

- Para trabajadores contratados para su formación en el trabajo, en los términos expresados en sus contratos.
- Para la trabajadora que, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, sustituya el derecho a la hora de ausencia del trabajo, por reducción de su jornada diaria en media hora.
- Para los trabajadores que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de seis años o un disminuido físico y psíquico, en los términos establecidos en el presente Convenio.

**Art. 47. Vacaciones y disfrute.**—Los trabajadores encuadrados dentro del ámbito personal del campo de aplicación de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, que en ningún caso serán sustituibles por compensación económica. A petición del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrán disfrutar las vacaciones como máximo en dos turnos. En ningún caso la duración del disfrute anual de las vacaciones será inferior a treinta días naturales.

En el supuesto de no llevar un año trabajando desde la fecha de ingreso en la Empresa, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda, en función de los días naturales realmente trabajados.

Por necesidad de la Empresa o a petición del trabajador, las vacaciones se podrán fraccionar. Para el personal de obra el 50 por 100 de las vacaciones establecidas en el presente Convenio se disfrutarán entre los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, reservándose la Empresa el derecho a fijar la época del disfrute del 50 por 100 restante, de acuerdo con las necesidades de obra.

Durante el primer trimestre del año, los trabajadores solicitarán a la Dirección de la Empresa el periodo de su disfrute, así como su duración, entregando acuse de recibo del mismo. En el supuesto de no poder serle concedidas las vacaciones en la época solicitada, la Empresa le ofrecerá la alternativa correspondiente más próxima a su petición y dentro de los meses señalados anteriormente.

Con independencia de estos turnos de verano, siempre que las necesidades de la obra lo permitan y a petición del trabajador, se

podrán disfrutar las vacaciones en otra época distinta de los meses señalados anteriormente.

**Art. 48. Fiestas.**—El trabajador tendrá derecho, con carácter retribuido y no recuperable, a las fiestas que establezca anualmente el Organismo competente. De éstas, dos serán locales.

El trabajador fijo de plantilla, que por circunstancias de localización de obra, no hubiera disfrutado alguna de las dos festividades locales establecidas, tendrá derecho, por compensación, a iguales días de licencia retribuida. La fecha de su posible disfrute será fijada de común acuerdo entre el 15 y el 31 de diciembre.

**Art. 49. Horas extraordinarias.**—Ambas partes de común acuerdo pactan la posibilidad de realizar horas extraordinarias, entendiéndose como tales las que exceden de las horas ordinarias de trabajo efectivo en la semana, según se establecen en este Convenio, y sin que exceda el número de horas extraordinarias de dos al día, quince al mes y cien al año. No se considerarán, y no se computarán como tales, las horas invertidas en reparaciones urgentes, prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, aunque se abonarán en la misma cuantía que las extraordinarias, reflejándose este carácter en el parte de trabajo correspondiente.

Tampoco serán consideradas como horas extraordinarias las de viaje, así como las de ahorro de los mismos, según el artículo 42, apartado b) de este Convenio.

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

No podrán realizarse horas extraordinarias durante el periodo comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente, salvo en casos de actividades especiales, debidamente justificados y expresamente autorizados por la Autoridad laboral.

**Art. 49 bis.** Dada la tipificación de la actividad del montaje de aislamiento, ambas partes entienden la necesidad de realizar horas de trabajo de naturaleza estructural, y a tal fin, y como consecuencia de esta experiencia vivida en años anteriores, ante la grave situación actual de la falta de trabajo existente, y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca el mantenimiento de empleo actual, ambas partes consideran positivo compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, adicionando una cantidad fija para todas las categorías de 500 pesetas. El tiempo a disfrutar como descanso, con motivo de haber realizado otro tanto de horas estructurales será sumado al tiempo de cualesquiera turno de vacaciones del trabajador, preferentemente al de disposición de la Empresa. Si por cualquier circunstancia ya hubiera disfrutado el trabajador de los dos turnos de vacaciones, se podrá acumular este descanso pendiente, para un primer turno del año siguiente. Con el fiel cumplimiento de lo acordado, será reducido considerablemente el importe de salarios improductivos que viene aquejando en los últimos años a la Empresa.

**Art. 50. Inclemencias del tiempo.**—Si por circunstancias climatológicas no pudieran iniciarse o se suspendieran una vez iniciados los trabajos, y en caso que no fuera posible la prestación de ningún tipo de servicios durante la jornada laboral, el trabajador percibirá el salario base, antigüedad y plus correspondientes al tiempo no trabajado, siempre y cuando se hubiera presentado en el trabajo a la hora normal.

Si el día o días anteriores se ordenara por el encargado de la obra la no comparecencia en el trabajo por causa de inclemencia del tiempo, se abonaría el salario pactado en este Convenio, sin plus de locomoción.

## CAPITULO IX

### Productividad

**Art. 51. Organización del trabajo.**—Es principio básico e inquestionable que toda organización racional del trabajo exige, como premisas indispensables, la continuidad y la normalidad en la realización de las tareas encomendadas a todos y cada uno de los que intervienen en el ciclo productivo, dentro de su respectiva función y especialidad.

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

**Art. 52. Mejora de la productividad.**—Todos los integrantes de la Empresa reconocen de una manera absolutamente expresa, la necesidad de mejorar el índice de producción actual, alcanzando en cada momento la cota prevista, tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo, y a esta tarea fundamental y con plena conciencia de ella, encaminan toda su actividad y todo su afán, cuya consecuencia inmediata es el mejoramiento de las condiciones económicas y laborales de los componentes del ciclo productivo.

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

Art. 53. *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 indebidas por I.L.T. y controlando las peticiones de permisos y licencias improcedentes. Informándose al Comité de Empresa de lo que antecede, pudiendo éste emitir su parecer, incluyendo propuestas alternativas.
- d) Disminuir los riesgos físicos de carácter laboral.
- e) Evitar tiempos muertos improcedentes.
- f) Desarrollar la capacidad profesional y personal de todos y cada uno de los trabajadores.
- g) Y, por último, mejorar a cualquier nivel la vida de relación entre los que integran la Empresa.

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

Art. 54. *Finalidad del sistema racionalizado de rendimientos.*-La finalidad será conseguir una continua mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos, del proceso productivo, fundamento básico de la competitividad y de la supervivencia y mejora de la Empresa.

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

Art. 55. *Rendimientos y su valoración.*-Se parte del supuesto indeclinable, siempre en su límite máximo, de la ocupación plena y efectiva de todos los trabajadores.

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

Es principio absoluto la existencia de un rendimiento mínimo exigible, siempre, a toda persona que preste sus servicios a la Empresa, cualquiera que fuera su modalidad contractual, su categoría o puesto de trabajo, sin exclusión alguna, con la excepción establecida en el artículo 23 de este Convenio.

Art. 56. *Rendimiento mínimo exigible.*-Los rendimientos mínimos exigibles son los señalados en las tablas anexas al presente Convenio, garantizándose con la obtención de los mismos los salarios fijados en dichas tablas y en esta norma convencional, más el plus de actividad por día efectivamente trabajado en jornada normal.

Art. 57. *Tablas de rendimiento.*-Las unidades de obra cuyos rendimientos se encuentren 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 el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

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

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

Art. 58. *Normas de aplicación.*-Con la finalidad de poder verificar los rendimientos establecidos en el presente Convenio y valorar la justa medida del trabajo realizado, la Empresa extenderá un parte de trabajo donde, al menos, se hará constar:

- a) Nombre de cada uno de los componentes del equipo de trabajo.
- b) Categoría de cada trabajador.
- c) Observaciones que el Jefe de Equipo o inmediato superior del mismo haya podido efectuar, en relación con el trabajo realizado.
- d) Mediciones efectuadas.

- e) Trabajo realizado por el equipo de trabajo.
- f) Rendimientos obtenidos en cada unidad de obra por el equipo de trabajo.

Las normas de medición serán las de ANDIMA.

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

Los componentes del equipo firmarán cada uno de los partes que les afecten, haciendo constar en el parte cualquier discrepancia que pudiera existir.

El conjunto de la medición será semanal y referido a cada día laborable.

Art. 59. *Reclamaciones.*-En el caso de discrepancias respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de rendimientos mínimos exigibles, de disconformidad por error aritmético en la medición o en la falta de las condiciones objetivas en que deben realizarse, el trabajador, directa o personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio Jefe receptor del parte en el mismo momento en que se suscite la discrepancia o al inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación en el citado plazo se entenderá habida conformidad tácita entre ambas partes.

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

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

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

Art. 60.-*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 empleado cualificado de cada especialidad, designado por el Comité de Empresa.

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

Art. 61. *Premio de antigüedad.*-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 establecen los siguientes premios:

- Antigüedad de 15 años: 25.000 pesetas.
- Antigüedad de 25 años: 55.000 pesetas.
- Antigüedad de 30 años: Quince días más de vacaciones, al cumplirlos, y por una sola vez.
- Antigüedad de 35 años: Veinte días de vacaciones al cumplirlos, y por una sola vez.

Art. 62. *Faltas.*-Las acciones y omisiones punibles en las que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en:

- Leves.
- Graves.
- Muy Graves.

Art. 63. *Faltas leves.*-Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un periodo de treinta días, en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos.

2. No avisar anticipadamente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, o dentro de los dos días siguientes al día 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 la salida del trabajo una vez.

6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio, en el término de siete días.

7. No comunicar variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social, siempre que no causen perjuicio económico a ésta o a la Empresa.

8. Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, extrañas al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

10. Embriaguez ocasional siempre que no sea objeto de escándalo.

11. Faltar al respeto a su compañeros.

12. No alcanzar del 85 por 100 al 90 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, por causas imputables al trabajador.

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

14. Escribir o pintar cualquier manifestación de la índole que sea en paredes, elementos o utensilios propios de la Empresa, o en el recinto de trabajo.

Art. 64. *Faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

1. No presentar partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social en el plazo de cinco días, dos días y cinco días, respectivamente, a contar desde el día siguiente al de la fecha de expedición, por causas imputables al trabajador.

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

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

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

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, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de tres meses, siempre y cuando se haya notificado por escrito, con o sin sanción.

10. La simulación de enfermedad o accidente, fehacientemente probada.

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

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

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

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

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

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

17. Embriaguez que produzca escándalo en el trabajo.

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

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

20. Cambio de residencia o domicilio, en supuestos de ILT sin notificación previa a la Empresa.

21. Dormir durante las horas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Art. 65. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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 en las cosas.

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

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

8. Abusos deshonestos en las horas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

16. El quebranto del secreto al que están obligados los miembros del Comité de Empresa, aun después de finalizada su representación, así como el uso ilegítimo de documentos confidenciales, que les fueran entregados por la Empresa, fuera del estricto ámbito de la misma.

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

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

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

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

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

Art. 66. *Sanciones.*—La facultad sancionadora corresponde a la Empresa, aunque las decisiones adoptadas por ésta puedan ser revisadas por la autoridad competente.

Las sanciones que la Empresa puede aplicar serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación escrita.

## b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.
- Inhabilitación por período no superior a un año, a efectos de ascensos.

## c) Por faltas muy graves:

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

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

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

Art. 67. *Procedimiento.*—Las sanciones serán comunicadas por escrito.

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

Art. 68. *Prescripción.*—En lo que se refiere a la prescripción de las faltas se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

Art. 69. *Cancelación de faltas.*—La conducta y actuación del sancionado, posteriores a las faltas, pueden producir la cancelación en el expediente de las mismas y, en todo caso, se considerarán anuladas, las faltas leves, transcurridos nueve meses sin haber reincidido en nueva falta; las faltas graves, en el plazo de dos años, y las muy graves, en el plazo de tres años, siempre y cuando durante este tiempo no se hubiere cometido ninguna otra.

## CAPITULO XI

## Derechos sindicales

Art. 70. *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 4.º del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en este Convenio.

Art. 71. *Del Comité de Empresa.*—Es el órgano máximo de representación colegiada del personal de la Empresa.

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales, retribuidas como realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones.

Debido a las características de la actividad de la Empresa, con obras alejadas de los centros oficiales, los componentes del Comité de Empresa podrán disponer de un crédito adicional de diez horas más mensuales.

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

En caso necesario la acumulación de horas se podrá realizar hasta un 50 por 100 más del crédito de horas mensuales propias de un miembro del Comité, previa comunicación a la Empresa.

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

Los miembros del Comité que hagan uso de las horas anteriormente mencionadas, deberán comunicar a su Jefe inmediato, siempre que sea posible, con un preaviso de dos días, los motivos y el tiempo de duración de su ausencia. Asimismo, deberán de presentar los justificantes correspondientes.

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

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

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

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

Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, las comunicaciones directas del Comité con sus representantes en el local destinado por la Empresa a este fin se efectuarán inmediatamente de finalizada la jornada laboral.

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

El Comité recibirá la siguiente información:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre 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 total o parcial de las instalaciones fijas de la Empresa y sobre los planes de formación profesional.

4. En función de la materia de que se trate, sobre la revisión de los sistemas de rendimiento y productividad establecidos en el presente Convenio, sobre la absorción o modificación del «status» 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 despido; sobre vacantes que se produzcan cuando existieran excedentes voluntarios con expectativa de derecho a reingreso.

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

Con independencia de esta información, el Comité de Empresa podrá solicitar a la Dirección cualquier otra información que considere conveniente a sus fines de representación, debiendo serle facilitada a menos que, por tratarse de materia reservada, de cuyo conocimiento pudiera derivarse perjuicio a los intereses generales de la Empresa, fuese aconsejable no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante, dentro de los siete días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

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

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

Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo 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, aun después de pertenecer al Comité y, en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

El uso indebido de los documentos entregados por la Empresa y que sean utilizados fuera del estricto ámbito de aquélla será sancionado. Asimismo, el Comité de Empresa comunicará a la Dirección la convocatoria de cuantas asambleas vayan a celebrarse, así como de los acuerdos adoptados en las mismas, en los términos que se expongan en el artículo siguiente.

La Dirección de la Empresa tratará de que salvo circunstancias de operatividad empresarial, en las obras de mayor importancia haya un representante del Comité de Empresa.

Art. 72. *Derechos de reunión.*—El personal podrá reunirse en asamblea, previos 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 por 100. En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada, el porcentaje anterior estará referido al personal de esa obra.

2. 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 acusar recibo de la misma.

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

5. Sólo 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 en 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 asamblea en los locales de la Empresa en los casos siguientes:

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

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

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

d) Por cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos de esta Empresa no estarán afectadas por el apartado b).

## CAPITULO XII

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 73. *Consideraciones generales.*—Es obligación de la Empresa y trabajadores adoptar las medidas pertinentes a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y de lograr las mejores condiciones de higiene y seguridad en los puestos de trabajo.

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

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

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

Art. 74. *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 adviertan en sus dependencias o servicios, proponiendo la adopción de medidas preventivas necesarias o cualesquiera otras que considere oportunas.

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

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

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

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

g) Ser informados por la Dirección de las empresas de las medidas concretas que se hubieren previsto para la ejecución de las obras en materia de seguridad e higiene.

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

i) El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde se compruebe que hubiera riesgo para la salud o la seguridad, que se adopten medidas especiales de prevención.

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

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

Art. 75. *Composición.*—El Comité de Seguridad estará compuesto:

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

El técnico cualificado ejercerá las funciones de Secretario.

Art. 76. *Reuniones.*—El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá una vez al mes con carácter ordinario, en las horas de trabajo, salvo caso de ausencia de materias a tratar y extraordinariamente por razones de urgencia cuando lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

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

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

Los miembros del Comité dispondrán de una hora semanal para la comprobación del cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

Art. 77. *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 necesarios de protección personal en buen estado para su uso a los trabajadores en aquellos puestos de trabajo cuya utilización sea necesaria para su seguridad.

Art. 78. *Ropa de trabajo.*—La Empresa entregará al personal a su servicio ropa de trabajo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

La primera entrega se realizará dentro de los quince días del comienzo de la prestación de sus servicios. La segunda se entregará a los cuatro meses de la entrega del anterior y así sucesivamente, cada cuatro meses, de acuerdo con un calendario anual prefijado. En casos excepcionales, adecuadamente demostrados, se estará a los usos y costumbres.

En la ropa de trabajo no figurará nombre o anagrama alguno y sólo a efectos de identificación se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

Si la ropa de trabajo entregada no respeta esta característica, se entenderá como no entregada y el trabajador afectado podría negarse a usarla.

Cuando la Ley lo disponga, la Empresa estará obligada a dotar a los trabajadores de botas con plantillas protectoras anticlavos y/o guantes protectores homologados.

Asimismo, la Empresa facilitará cada seis meses calzado de trabajo, comprometiéndose el trabajador a su buen uso y mantenimiento.

Si la Empresa incumpliera los plazos previstos para la entrega de las prendas de trabajo, se faculta al trabajador para reclamar la entrega de la misma o su equivalente en metálico según el precio de mercado.

## CAPITULO XIII

### Beneficios asistenciales

Art. 79. *Enumeración.*—a) Ayuda por fallecimiento.—En caso de fallecimiento por muerte natural o accidente no laboral, la Empresa entregará a los derechohabientes del trabajador la cantidad de 200.000 pesetas, quedando con ello cubiertas todas las obligaciones que a este respecto se hayan establecido legalmente.

A tal efecto, el trabajador pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, por escrito, la persona o personas que designe para la obtención de estos beneficios, así como el orden

preferente de los mismos, en el momento de su contratación, dentro de las normas del Código Civil.

b) Indemnización por muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En caso de muerte por accidente laboral:

Cuando el mismo haya sido declarado por la Autoridad competente. En este caso la indemnización será de 1.500.000 pesetas.

c) Indemnización en caso de incapacidad absoluta y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

Se hará efectivo este derecho una vez que haya sido declarada legalmente la incapacidad, siendo la indemnización de 1.500.000 pesetas.

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

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

d) Complemento por hospitalización.

Se complementarán las prestaciones reglamentarias al 100 por 100 del salario base y plus de actividad, en los casos de hospitalización del trabajador, durante los días que dure la hospitalización, y en los casos de hospitalización con intervención quirúrgica, además durante los treinta días siguientes, siempre que el trabajador permanezca en ILT.

Si el trabajador hospitalizado devenga el suplido a.2), éste se le mantendrá durante el tiempo de hospitalización hasta un máximo de sesenta días, y en los casos de hospitalización con intervención quirúrgica, además, durante los veinticinco días, como máximo, posteriores a su salida del hospital, y siempre que el trabajador permanezca en ILT.

e) En el caso de que un trabajador que devenga el suplido a.2) deba acompañar a algunos de sus familiares, incluidos en la cartilla de la Seguridad Social al Médico, se le abonará el suplido correspondiente a ese día.

Art. 80. *Participación del Comité de Empresa en la gestión de obras sociales.*—El Comité de Empresa gestionará las horas sociales establecidas por la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares, proponiendo las aplicaciones del Fondo de Actividades Sociales, cuyos pagos serán aprobados por la Dirección de la Empresa, que los ejecutará.

Art. 81. *Jubilación voluntaria anticipada*—1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y dos años y no tengan sesenta y cinco a la entrada en vigor del presente Convenio y soliciten la jubilación, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas establecidas en el presente Convenio, en función de la edad del trabajador y de los años de antigüedad en la Empresa.

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

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

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

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

a) Que no exista en la Empresa personal fijo de plantilla disponible en expectación de destino o realizando otras funciones distintas a las de su categoría laboral para cubrir la vacante producida. La decisión de la Empresa y trabajador a jubilar deberá ser comunicada de inmediato a los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.

b) La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría laboral más acorde con los intereses de la Empresa, quedando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la Empresa de que se trate.

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

## JUBILACION

| Antigüedad en la Empresa<br>Años | Edad del trabajador<br>Años | Indemnización<br>Meses |
|----------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| De 2 a 5                         | 62                          | 3                      |
| De 6 a 10                        |                             | 4                      |
| De 11 a 20                       |                             | 5                      |
| De 21 a 30                       |                             | 6                      |
| Más de 30                        |                             | 7                      |
| De 2 a 5                         | 63                          | 2                      |
| De 6 a 10                        |                             | 3                      |
| De 11 a 20                       |                             | 4                      |
| De 21 a 30                       |                             | 5                      |
| Más de 30                        |                             | 6                      |
| De 2 a 5                         | 64                          | 1                      |
| De 6 a 10                        |                             | 2                      |
| De 11 a 20                       |                             | 3                      |
| De 21 a 30                       |                             | 4                      |
| Más de 30                        |                             | 5                      |

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

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tercera.—La remuneración anual para cada una de las categorías profesionales, establecidas en la tabla que se adjunta al presente Convenio, es la que corresponde al de la jornada anual establecida en el presente Convenio.

Cuarta.—Los trabajadores que realicen servicios en el extranjero percibirán un suplido equivalente al 100 por 100 de su salario base, antigüedad y complementos salariales, excluidas las horas extraordinarias.

Quinta.—*Absentismo.* Tanto la Empresa como los trabajadores obligados a este Convenio reconocen el grave problema que el absentismo representa para ambos.

A tal fin, se comprometen, con la mejor buena fe contractual, a trabajar conjuntamente para disminuirlo, siendo conscientes de la necesidad de cuantificar y catalogar sus causas y teniendo continuamente en su acción el decremento de las horas no trabajadas

efectivamente, persiguiendo con el mayor rigor las situaciones fraudulentas.

Se establece un control para las ausencias de cualquier índole que, en definitiva, producen una minoración en la prestación de servicios para obtener índices de absentismo, referidos a cada una de las causas, tales como:

- I. L. T., derivada tanto de contingencias comunes como profesionales.
- Licencias.
- Permisos no retribuidos.
- Ausencias varias, etc.

De lo que antecede se informará al Comité de Empresa, pudiendo éste emitir su parecer incluyendo propuestas alternativas.

Sexta.-Acuerdo sobre derogación de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, las partes, por mutuo acuerdo, estiman que las materias reguladas por este Convenio sustituyen y derogan de manera expresa los preceptos correspondientes contenidos en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

#### DISPOSICION FINAL

Todas las tablas anexas al presente Convenio forman parte integrante del mismo, obligando a las partes a su cumplimiento en los mismos términos que el resto de su contenido.

### TABLAS SALARIALES, ANTIGÜEDADES Y HORAS EXTRAORDINARIAS ANEXAS AL CONVENIO COLECTIVO DE «AISLAMIENOS RYME, SOCIEDAD ANÓNIMA»

TABLA SALARIAL DE PERSONAL OBRA PARA 1986 (SIN ANTIGÜEDAD)

| Nivel | Salario base | Plus actividad | Suplido locomoción | Julio  | Octubre | Navidad | Beneficios | Vacaciones | Total anual |
|-------|--------------|----------------|--------------------|--------|---------|---------|------------|------------|-------------|
| IV    | 1.812        | 1.029          | 464                | 70.219 | 70.219  | 70.219  | 35.009     | 80.229     | 1.293.023   |
| VI    | 1.535        | 1.014          | 464                | 63.012 | 63.012  | 63.012  | 31.315     | 70.524     | 1.144.253   |
| VII   | 1.525        | 1.004          | 464                | 58.348 | 58.348  | 58.348  | 28.854     | 69.950     | 1.117.061   |
| VIII  | 1.523        | 986            | 464                | 57.826 | 57.826  | 57.826  | 28.126     | 68.922     | 1.110.685   |
| IX    | 1.464        | 924            | 464                | 53.782 | 53.782  | 53.782  | 26.319     | 65.707     | 1.060.306   |
| X     | 1.340        | 864            | 436                | 49.147 | 49.147  | 49.147  | 24.042     | 60.544     | 977.281     |
| XI    | 1.331        | 856            | 436                | 48.146 | 48.146  | 48.146  | 23.501     | 60.082     | 968.367     |
| XII   | 1.231        | 771            | 397                | 42.289 | 42.289  | 42.289  | 21.643     | 54.333     | 877.587     |
| XIII  | 822          | 290            | 397                | 23.352 | 23.352  | 23.352  | 11.979     | 31.273     | 543.396     |

TABLAS DE ANTIGÜEDAD, DIARIAS, PARA 1986 (PERSONAL DE OBRA)

| Nivel | 1 bienio | 2 bienios | 2 bienios<br>1 quinquenio | 2 bienios<br>2 quinquenios | 2 bienios<br>3 quinquenios | 2 bienios<br>4 quinquenios |
|-------|----------|-----------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| IV    | 72       | 145       | 271                       | 399                        | 525                        | 652                        |
| VI    | 61       | 123       | 230                       | 338                        | 445                        | 553                        |
| VII   | 61       | 122       | 229                       | 336                        | 443                        | 549                        |
| VIII  | 61       | 122       | 229                       | 335                        | 441                        | 548                        |
| IX    | 59       | 117       | 219                       | 322                        | 424                        | 527                        |
| X     | 53       | 107       | 201                       | 294                        | 388                        | 482                        |
| XI    | 52       | 107       | 199                       | 293                        | 386                        | 480                        |
| XII   | 49       | 98        | 184                       | 270                        | 356                        | 443                        |

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS PRIMERAS Y DE VIAJE PARA 1986 (PERSONAL DE OBRA)

| Nivel | Horas de viaje | Sin antigüedad | 1 bienio | 2 bienios | 2 bienios<br>1 quinquenio | 2 bienios<br>2 quinquenios | 2 bienios<br>3 quinquenios | 2 bienios<br>4 quinquenios |
|-------|----------------|----------------|----------|-----------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| IV    | 744            | 1.037          | 1.061    | 1.086     | 1.128                     | 1.170                      | 1.213                      | 1.276                      |
| VI    | 732            | 862            | 887      | 912       | 956                       | 1.000                      | 1.042                      | 1.087                      |
| VII   | 718            | 838            | 863      | 887       | 931                       | 974                        | 1.018                      | 1.062                      |
| VIII  | 705            | 819            | 841      | 865       | 908                       | 949                        | 992                        | 1.034                      |
| IX    | 662            | 772            | 796      | 820       | 858                       | 897                        | 937                        | 977                        |
| X     | 647            | 752            | 774      | 795       | 836                       | 873                        | 912                        | 950                        |
| XI    | 647            | 743            | 762      | 780       | 824                       | 864                        | 906                        | 947                        |
| XII   | 647            | 742            | 761      | 778       | 821                       | 857                        | 892                        | 929                        |

HORAS EXTRAORDINARIAS SEGUNDAS PARA 1986 (PERSONAL DE OBRA)

| Nivel | Sin antigüedad | 1 bienio | 2 bienios | 2 bienios<br>1 quinquenio | 2 bienios<br>2 quinquenios | 2 bienios<br>3 quinquenios | 2 bienios<br>4 quinquenios |
|-------|----------------|----------|-----------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| IV    | 1.136          | 1.163    | 1.191     | 1.239                     | 1.288                      | 1.336                      | 1.384                      |
| VI    | 985            | 1.015    | 1.043     | 1.092                     | 1.141                      | 1.191                      | 1.213                      |
| VII   | 956            | 985      | 1.013     | 1.063                     | 1.112                      | 1.162                      | 1.211                      |
| VIII  | 934            | 961      | 989       | 1.036                     | 1.085                      | 1.131                      | 1.182                      |
| IX    | 882            | 909      | 936       | 978                       | 1.026                      | 1.069                      | 1.114                      |
| X     | 859            | 884      | 906       | 954                       | 997                        | 1.042                      | 1.085                      |
| XI    | 849            | 869      | 892       | 941                       | 988                        | 1.036                      | 1.082                      |
| XII   | 847            | 868      | 888       | 935                       | 978                        | 1.017                      | 1.061                      |

## HORAS EXTRAORDINARIAS, FESTIVAS Y NOCTURNAS, PARA 1986 (PERSONAL DE OBRA)

| Nivel | Sin antigüedad | 1 bienio | 2 bienios | 2 bienios y 1 quinquenio | 2 bienios y 2 quinquenios | 2 bienios y 3 quinquenios | 2 bienios y 4 quinquenios |
|-------|----------------|----------|-----------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| V     | 1.279          | 1.309    | 1.340     | 1.395                    | 1.450                     | 1.516                     | 1.559                     |
| VI    | 1.110          | 1.140    | 1.173     | 1.228                    | 1.284                     | 1.353                     | 1.396                     |
| VII   | 1.075          | 1.109    | 1.139     | 1.195                    | 1.251                     | 1.307                     | 1.363                     |
| VIII  | 1.050          | 1.079    | 1.111     | 1.164                    | 1.220                     | 1.273                     | 1.329                     |
| IX    | 990            | 1.021    | 1.052     | 1.100                    | 1.153                     | 1.202                     | 1.254                     |
| X     | 966            | 994      | 1.019     | 1.073                    | 1.122                     | 1.173                     | 1.220                     |
| XI    | 954            | 977      | 1.002     | 1.057                    | 1.111                     | 1.164                     | 1.218                     |
| XII   | 952            | 976      | 998       | 1.052                    | 1.100                     | 1.145                     | 1.191                     |

## TABLA SALARIAL MENSUAL DEL PERSONAL TECNICO-ADMINISTRATIVO PARA 1986 (SIN ANTIGÜEDAD)

| Nivel | Salario base | Plus actividad | Suplido locomoción | Julio  | Octubre | Navidad | Beneficios | Vacaciones | Total anual |
|-------|--------------|----------------|--------------------|--------|---------|---------|------------|------------|-------------|
| II    | 68.620       | 24.188         | 10.156             | 80.675 | 80.675  | 80.675  | 40.501     | 92.228     | 1.513.792   |
| III   | 56.296       | 22.608         | 10.156             | 70.850 | 70.850  | 70.850  | 35.473     | 78.556     | 1.312.382   |
| IV    | 54.985       | 22.556         | 10.156             | 69.987 | 69.987  | 69.987  | 35.025     | 77.193     | 1.293.023   |
| V     | 51.576       | 21.720         | 10.156             | 66.724 | 66.724  | 66.724  | 33.362     | 73.064     | 1.230.610   |
| VI    | 45.688       | 21.450         | 10.156             | 62.780 | 62.780  | 62.780  | 31.331     | 67.137     | 1.144.249   |
| VIII  | 43.991       | 18.429         | 10.156             | 57.339 | 57.339  | 57.339  | 29.146     | 62.280     | 1.067.448   |
| IX    | 41.752       | 17.055         | 10.156             | 54.575 | 54.575  | 54.575  | 27.033     | 58.808     | 1.014.670   |

## TABLA ANTIGÜEDADES MENSUALES DEL PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO PARA 1986

| Nivel | 1 bienio | 2 bienios | 2 bienios y 1 quinquenio | 2 bienios y 2 quinquenios | 2 bienios y 3 quinquenios | 2 bienios y 4 quinquenios |
|-------|----------|-----------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| II    | 2.745    | 5.489     | 10.293                   | 15.097                    | 19.899                    | 24.703                    |
| III   | 2.252    | 4.504     | 8.444                    | 12.385                    | 16.326                    | 20.267                    |
| IV    | 2.200    | 4.398     | 8.248                    | 12.097                    | 15.946                    | 19.794                    |
| V     | 2.063    | 4.126     | 7.736                    | 11.436                    | 14.956                    | 18.567                    |
| VI    | 1.827    | 3.656     | 6.854                    | 10.052                    | 13.250                    | 16.448                    |
| VIII  | 1.758    | 3.517     | 6.595                    | 9.674                     | 12.751                    | 15.828                    |
| IX    | 1.671    | 3.340     | 6.263                    | 9.185                     | 12.108                    | 15.031                    |

## DOCUMENTO I

## Sistema de cómputo de méritos para ascensos

## VALORACION DE MERITOS PARA ASCENSOS (ART. 20)

## Cómputo global

|  | Puntos     |
|--|------------|
| 1. Antigüedad en la Empresa                        | 10         |
| 2. Experiencia profesional                         | 5          |
| 3. Titulación adecuada                             | 12         |
| 4. Cursos de formación adecuada                    | 16         |
| 5. Expediente laboral                              | 10         |
| 6. Categoría profesional                           | 5          |
| 7. Calificación en pruebas de exámenes y aptitudes | 42         |
| <b>Total</b>                                       | <b>100</b> |

## Valoración parcial

1. Antigüedad en la Empresa.-La antigüedad en la Empresa se valorará a razón de un punto por cada año de antigüedad hasta el límite de 10 puntos.

2. Experiencia profesional.-La experiencia profesional se valorará de acuerdo con el informe del Director técnico, en el que se tendrán en cuenta los trabajos desarrollados en las diferentes obras. La puntuación máxima será de 5 puntos.

3. Titulación adecuada.-La valoración de este apartado se realizará de acuerdo con el siguiente baremo o de las titulaciones oficiales equivalentes:

|  | Puntos |
|--|--------|
| Primera etapa EGB                                    | 3      |
| Segunda etapa EGB                                    | 3      |
| Graduado Escolar. Formación Profesional primer grado | 4      |
| BUF  | 4      |
| COU. Formación Profesional segundo grado             | 5      |

4. Cursos de formación adecuada.-Los cursos de formación impartidos por Organismos oficiales del Estado o por la propia Empresa, relacionados con la actividad profesional a desarrollar, se valorarán a 4 puntos por cada curso que se haya realizado con aprovechamiento y/o aprobado en los últimos cuatro años, y con tres puntos con cada curso que se haya realizado con anterioridad, siendo el límite de puntos de este apartado de 16 puntos.

5. Expediente laboral.-El expediente laboral se puntuará según el siguiente baremo:

|  | Puntos |
|--|--------|
| Expediente sin faltas  | 10     |
| Expediente con una falta leve                                  | 8      |
| Expediente con dos faltas leves                                | 6      |
| Expediente con una falta grave o con tres a cinco faltas leves | 4      |

|   | Puntos |
|---|--------|
| Expediente con una falta muy grave, o con dos a tres graves o con seis a diez faltas leves          | 2      |
| Expediente con dos o más faltas muy graves, o cuatro o más faltas graves, u once o más faltas leves | 0      |

En todos los casos se demostrará fehacientemente.

6. Categoría profesional.-Se valorará en función de su antigüedad en la categoría inferior a la de vacante hasta un máximo de 5 puntos, a razón de un punto por cada año.

Los aspirantes cuya valoración en los seis apartados anteriores alcancen un mínimo de 29 puntos pasarán a realizar las pruebas de exámenes y aptitudes.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre el tema general de las pruebas, quien podrá emitir su parecer. En caso de discrepancia se solicitará informe técnico al INEN.

Las pruebas serán realizadas por un Tribunal compuesto por:

Director gerente, Director técnico, Jefe de Personal y un trabajador propuesto por el Comité de Empresa, de entre los trabajadores de la misma categoría profesional y funciones que la vacante a cubrir.

La valoración máxima de las pruebas será de:

|                   | Puntos |
|-------------------|--------|
| Exámenes teóricos | 16     |
| Prueba práctica   | 26     |

Para superar los exámenes teóricos y pruebas prácticas es necesario alcanzar un mínimo de 8 a 13 puntos, respectivamente en cada una de ellas.

En el caso de que dos o más aspirantes superasen satisfactoriamente las pruebas entre los mismos se aplicará la valoración de méritos globalmente (apartados 1 a 7), seleccionándose el de mayor puntuación.

Alcobendas (Madrid), marzo 1984.

## DOCUMENTO 2

### Rendimientos mínimos exigibles

En las tablas que a continuación se exponen, se establecen los rendimientos mínimos exigibles previstos en los artículos 56 y 57 del Convenio Colectivo de la Empresa.

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

Durante la vigencia del presente Convenio, y en 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 el Comité de Empresa y la Dirección de la misma. 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.

### CONDICIONES GENERALES PARA LA APLICACION DE LAS TABLAS

1. Estos rendimientos no serán de aplicación, en ningún supuesto, a los trabajadores que hubieran adquirido algún tipo de incapacidad en la Empresa y dicha incapacidad esté reconocida por el organismo competente.

Si por circunstancias de falta de trabajo o cualquier otra justificada un trabajador es transferido de la división en la que adquirió su categoría a otra distinta dentro de la Empresa para realizar una actividad diferente a las habituales de su División de origen, no se le podrá exigir el rendimiento mínimo de su categoría en el nuevo puesto de trabajo sin antes capacitar al trabajador mediante cursos de formación profesional o permitirle un período de adaptación que se acordará entre ambos y cuya duración no exceda de un año.

2. Los Centros de trabajo donde se quiera aplicar estas tablas de rendimiento, deberán reunir en sus instalaciones y tajos las condiciones de higiene y seguridad que la Ley en vigor determine, al igual que los equipos de protección personal y las herramientas.

3. Los materiales que se utilicen en cada actividad deberán reunir las especificaciones de su fabricación y estar en condiciones normales para el proceso de fabricación o montaje.

4. Los trabajos para los que se requiera la utilización de una plantilla o de un trazado, no se incluirá el tiempo invertido en aquella o éste.

5. Herramientas.-Serán las existentes en el mercado y facilitadas por la Empresa. Deberán ser las más apropiadas para cada operación en cada una de las diferentes actividades y adecuadas a la dureza de cada tipo de material. Deberán estar en condiciones normales de uso y cumplir las especificaciones de su fabricación. Para taladrar en distanciadores, chapa galvanizada o acero inoxidable se utilizará taladro eléctrico.

6. Queda excluida de estas tablas la fabricación y montaje de cajas.

7. En el parte debe quedar perfectamente localizada la zona de trabajo.

8. El trabajador objeto de medición con estas tablas, permanecerá en el aparato, tanque, línea de tuberías, etc., desde el comienzo hasta su terminación.

9. Para los trabajos en taller será necesario un mínimo de experiencia. En caso de no poseer el trabajador esa experiencia se le concederá un período de adaptación acordado entre Empresa y trabajador. Formando además al trabajador en aquellas materias del oficio a instancias de éste.

Los equipos de trabajo estarán compuestos por trabajadores cualificados de la división a la que pertenezca la actividad.

10. El aislamiento a que se hace referencia en cada unidad de obra está referido a una sola capa.

11. En las unidades de obra donde no se especifique la limpieza de materiales o cualquier otro proceso, se entenderá excluido.

12. Los bordones de los trabajos definidos en las unidades de obra recogidas en estas tablas se realizarán con bordonera eléctrica.

13. La calidad a la terminación de los trabajos será normal.

14. Las mediciones se realizarán por el equipo de trabajo o trabajador al finalizar la jornada diaria, entregándose el parte correspondiente al Encargado de obra que acusará recibo en la copia del trabajador.

15. Las tablas de rendimiento de este Convenio no serán de aplicación si no se cumplen cada una de las condiciones aquí pactadas, y según las características de cada unidad de obra.

16. La zona de trabajo estará libre de obstáculos que dificulten la correcta ejecución de los mismos.

## INDICE

### 1. Acústica

- 1.1 Tratamiento absorbente en paredes.
- 1.2 Construcción de carcassas para silenciadores.
- 1.3 Montaje de carcassas para silenciadores.
- 1.4 Construcción de baffles para silenciadores.
- 1.5 Montaje de baffles para silenciadores.
- 1.6 Construcción de pantallas modulares.
- 1.7 Montaje de pantallas modulares.
- 1.8 Techo aislante.

### 2. Industria

- 2.1 Prefabricación de distanciadores en equipos.
- 2.2 Colocación de distanciadores en equipos de acero al carbono.
- 2.3 Colocación de aislamiento en aparatos.
- 2.4 Colocación de aislamiento en envoltente de tanques.
- 2.5 Colocación de aislamiento en techos de tanques.
- 2.6 Colocación de aislamiento en torres.
- 2.7 Colocación de aislamiento en aparatos de frío.
- 2.8 Prefabricación de chapa en envoltentes de equipos.
- 2.9 Prefabricación de material de recubrimiento met. para fondos.
- 2.10 Prefabricación de chapa en techos de tanque.
- 2.11 Colocación chapa lisa en aparatos.
- 2.12 Colocación de chapa en envoltente de tanques de diámetro > 4 m.
- 2.13 Colocación de chapa en techos de tanques.
- 2.14 Colocación de chapa ondulada en tanques.
- 2.15 Colocación de chapa en fondos de aparatos.
- 2.16 Prefabricación de distanciadores para tuberías.
- 2.17 Colocación de distanciadores en tuberías.
- 2.18 Prefabricación de chapa en tuberías.
- 2.19 Colocación de aislamiento en tuberías-unidades.
- 2.20 Colocación de chapa en tuberías-unidades.
- 2.21 Colocación de aislamiento en tuberías-redes.
- 2.22 Colocación de chapa en tuberías-redes.

### 3. Frío

- 3.1 Aislamiento de techos sobre estructura metálica, con perfilería auxiliar.
  - 3.1.1 Utilizando poliestireno expandido, styrofoam o corcho con rastreles.
- 3.2 Aislamiento en techos sobre estructura metálica con perfilería auxiliar.

- 3.2.1 Utilizando poliestireno extruido, styrofoam ranurado.
- 3.3 Aislamiento de techos sobre forjado.
- 3.3.1 Utilizando poliestireno expandido, styrofoam o corcho sin rastreles.
- 3.4 Aislamiento en techos sobre forjados.
- 3.4.1 Utilizando poliestireno expandido, styrofoam o corcho con rastreles.
- 3.5 Aislamiento de paredes de obra de fábrica.
- 3.5.1 Utilizando corcho.
- 3.6 Aislamiento en paredes de obra de fábrica.
- 3.6.1 Utilizando poliestireno expandido y styrofoam.
- 3.7 Aislamiento en paredes autoportantes.
- 3.8 Aislamiento en suelos.
- 3.8.1 Utilizando corcho.
- 3.8.2 Utilizando poliestireno, poliuretano, styrofoam.
- 3.9 Revestimiento con chapa trapezoidal.
- 3.9.1 Sobre paredes.
- 3.9.2 Sobre techos.
4. Naval
- 4.1 Aislamiento y recubrimiento en mamparos de bodegas de buques frigoríficos.
- 4.2 Aislamiento y recubrimiento en pisos de bodegas de buques frigoríficos.
- 4.3 Aislamiento y recubrimiento en techos, bodegas de buques frigoríficos.
- 4.4 Proyección amianto en hangares de buques.

## ACUSTICA

### 1.1 TRATAMIENTO ABSORBENTE EN PAREDES

#### Situación del material:

A distancia no superior a 20 metros del lugar de trabajo, que estará limpio y libre de obstáculos.

#### Equipo de trabajo:

Un Oficial y un Ayudante o Peón especialista.

#### Descripción del trabajo:

- Construcción de perfiles.
- Empaquetado.
- Replanteo.
- Fijación de perfiles con disparos cada 500 milímetros.
- Colocación de manta en una capa.
- Colocación de velo de vidrio.
- Colocación de malla metálica.
- Remachado (25 ud/m<sup>2</sup>).
- Colocación de tapajuntas.

#### Rendimiento:

$\eta$ : 0,37 m<sup>2</sup>/h · hora.

### 1.2 CONSTRUCCIÓN DE CARCASAS PARA SILENCIADORES

#### Tipo de material:

Chapa metálica de 1,5 milímetros de espesor en paños mínimos de 2.000 × 1.000 milímetros.

#### Situación del material:

A distancia no superior a 20 metros del lugar de trabajo.

#### Equipo de trabajo:

Un Oficial y un Ayudante o Peón especialista.

#### Descripción del trabajo:

- Construcción de refuerzos.
- Replanteo.
- Soldaduras.
- Plegado de chapa.
- Colocación de manta.
- Colocación de velo de vidrio.
- Colocación de malla metálica.
- Remachado.
- Colocación de refuerzos exteriores para paños superiores a seis metros cuadrados.

#### Rendimiento:

$\eta$ : 0,4 m<sup>2</sup>/h · hora.

### 1.3 MONTAJE DE CARCASAS PARA SILENCIADORES

#### Tipo de material:

Carcasa previamente construida en paños mínimos de 2.000 × 1.000 milímetros.

#### Situación del material:

A distancia no superior a 20 metros del lugar de trabajo.

#### Equipo de trabajo:

Un Oficial, un Ayudante o Peón especializado y un Peón.

#### Descripción del trabajo:

- Replanteo.
- Soldadura o remachado.

#### Rendimiento:

$\eta$ : 1,70 m<sup>2</sup>/h · hora.

### 1.4 CONSTRUCCIÓN DE «BAFFLES» PARA SILENCIADORES

#### Tipo de materiales:

Chapa metálica de 1,5 milímetros de espesor en dimensiones mínimas de 2.000 × 1.000 milímetros.

#### Situación del material:

A distancia no superior a 20 metros del lugar de trabajo.

#### Equipo de trabajo:

Un Oficial y un Ayudante o Peón especialista

#### Descripción del trabajo:

- Construcción del marco.
- Soldaduras.
- Colocación de mantas.
- Colocación velo de vidrio.
- Colocación malla metálica.
- Remachado.

#### Rendimiento:

«Baffle» de 200 milímetros ..... 0,40 m<sup>2</sup>/h · hora.  
«Baffle» de 100 milímetros ..... 0,45 m<sup>2</sup>/h · hora.

### 1.5 MONTAJE DE «BAFFLES» PARA SILENCIADORES

#### Tipo de material:

Elemento ya prefabricado, en dimensiones mínimas de 2.000 × 1.000 milímetros.

#### Situación del material:

A distancia no superior a 20 metros del lugar de trabajo.

#### Equipo de trabajo:

Un Oficial, un Ayudante o Peón especialista y un Peón.

#### Descripción del trabajo:

- Replanteo.
- Montaje «baffle».

#### Rendimiento:

«Baffle» de 200 milímetros ..... 1,5 m<sup>2</sup>/h · hora.  
«Baffle» de 100 milímetros ..... 2 m<sup>2</sup>/h · hora.

### 1.6 CONSTRUCCIÓN DE PANTALLAS MODULARES

#### Tipo de pantalla:

Dimensiones: 1.000 × 365 × 50 mm.

#### Situación del material:

A distancia no superior a 20 metros del lugar de trabajo.

#### Equipo de trabajo:

Un Oficial, un Ayudante o Peón especialista.

#### Descripción del trabajo:

- Plegado de bandejas.
- Plegado de laterales.
- Plegado de z de unión.
- Remates.

- Corte de Relón.
- Rellenado de aislamiento.
- Empaquetado.

Rendimiento:

$\eta$ : 0,95 módulos/h · hora (ocho módulos día).

1.7. MONTAJE DE PANTALLAS MODULARES

Tipo de trabajo:

Montaje de la pantalla de 1.000 x 365 x 50 milímetros previamente fabricada. Estructura montada y pintada. La altura de pantalla no será superior a tres metros.

Situación del material:

A distancia no superior a 20 metros del lugar de trabajo.

Equipo de trabajo:

Un Oficial y un Ayudante o Peón especialista.

Descripción del trabajo:

- Montaje de módulos.
- Remates.
- Remachado.
- Repaso de pintura.

Rendimientos:

$\eta$ : 2,4 módulos/h · hora (20 módulos día).

1.8. TECHO AISLANTE

Tipo de trabajo:

Para superficies diáfanas superiores a 40 m<sup>2</sup>.

Situación del material:

A una distancia no superior a 20 m. del lugar de trabajo.

Equipo de trabajo:

Un Oficial, un Ayudante o Peón Especialista y dos Peones.

Descripción del trabajo:

- Prefabricación de anclajes.
- Replanteo.
- Cortes de placas.
- Montaje de perfiles.
- Montaje de placas.
- Nivelado de techo.
- Montaje de manta o panel de lana mineral.
- Sellado de remates.

Rendimiento:

Techo simple ..... 0,18 m<sup>2</sup>/h · hora  
 Techo doble ..... 0,15 m<sup>2</sup>/h · hora

INDUSTRIA

2.1. PREFABRICACIÓN DE DISTANCIADORES EN EQUIPOS

Tipo de material:

El habitual, partiendo de la pletina de hierro.

Situación del material:

A distancia no superior a 10 m.

Equipo de trabajo:

Peón Especialista y Ayudante u Oficial.

Descripción de los trabajos:

- Cortar patillas.
- Doblar patillas con plegadora.
- Taladrar patillas.
- Cortar tacos de amianto.
- Cortar pletina con cizalla.
- Taladrar pletina con taladros a distancias no superiores a 300 mm.
- Armar distanciadores.

Rendimientos:

$\eta$ : 4 ml/hora hombre.  
 - Si fuera necesario curvar la pletina, el rendimiento se reducirá en un 40 por 100 y quedaría en  $\eta$  = 2,4 ml/hora hombre.

- Si las pastillas están fabricadas y taladradas, se incrementará el rendimiento en un 60 por 100, quedando en  $\eta$  = 6,4 ml/hora hombre.
- Para computarse esta actividad, el trabajador estará en ella un mínimo de cuatro jornadas laborales consecutivas.

2.2 COLOCACIÓN DE DISTANCIADORES EN EQUIPOS DE ACERO AL CARBONO

Tipo de material:

Distanciadores previamente fabricados, partiendo de pletina de hierro.

Estado de la zona de trabajo:

Limpia de obstáculos que impidan o dificulten la correcta ejecución de los mismos.

Situación del material:

A pie de tajo con el andamiaje colocado y los tabloncillos en el primer nivel de trabajo, para aparatos de altura superior a 3 m.

Equipo de trabajo:

Un experto en soldadura y un Oficial o Ayudante con conocimientos de este tipo de trabajo.

Descripción del trabajo:

Colocación de soldadura de distanciadores a las distancias adecuadas.

Rendimientos:

Aparatos tanques de  $\varnothing < 4$  m. . . . .  $\eta$  = 3 ml/hora hombre  
 Tanques de  $\varnothing > 4$  m. . . . .  $\eta$  = 5 ml/hora hombre

2.3. COLOCACIÓN DEL AISLAMIENTO EN APARATO

Tipo de material:

Mantas de material flexible tipo lana de roca, fibra de vidrio o similar.

Situación del material:

A una distancia no superior a 20 m., con el andamio colocado y los tabloncillos en el primer nivel de trabajo a partir del suelo.

Equipo de trabajo:

Compuesto por tres montadores: Un Oficial, un Ayudante y un Peón Especialista.

Descripción de los trabajos:

- Cortar y adaptar las mantas a la superficie.
- Coser juntas verticales y sujetar longitudinalmente la manta.
- Flejar la manta.

Rendimientos (m<sup>2</sup>/hombre · hora)

| Superficie aparato       | Espesores entre 30 mm y 70 mm |           | Espesores entre 70 mm y 100 mm |           | Espesores entre 100 mm y 120 mm |           |
|--------------------------|-------------------------------|-----------|--------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|
|                          | Con fleje                     | Sin fleje | Con fleje                      | Sin fleje | Con fleje                       | Sin fleje |
| < 40 m <sup>2</sup>      | 1,12                          | 1,4       | 1,04                           | 1,29      | 0,95                            | 1,20      |
| 40 a 100 m <sup>2</sup>  | 1,6                           | 2,0       | 1,48                           | 1,84      | 1,36                            | 1,70      |
| 100 a 180 m <sup>2</sup> | 2,1                           | 2,6       | 1,92                           | 2,40      | 1,77                            | 2,21      |
| > 180 m <sup>2</sup>     | 2,8                           | 3,5       | 2,56                           | 3,20      | 2,38                            | 2,98      |

2.4. COLOCACIÓN DEL AISLAMIENTO EN ENVOLVENTE DE TANQUES

Tipo de material:

Mantas de material flexible tipo lana de roca, fibra de vidrio o similar.

Situación del material:

A pie de tanque, con el andamiaje colocado y los tabloncillos en el primer nivel de trabajo a partir del suelo.

Equipo de trabajo:

Compuesto por tres montadores: Un Oficial, un Ayudante y un Peón Especialista.

Descripción de los trabajos:

- Cortar y adaptar las mantas a la superficie.

- Coser juntas verticales y sujetar longitudinalmente la manta a los distanciadores.
- Flejar la manta.

*Rendimientos:*

Sin fleje: 2,8 m<sup>2</sup>/h · hora.  
Con fleje: 2,5 m<sup>2</sup>/h · hora.

**2.5. COLOCACIÓN DE AISLAMIENTO EN TECHO DE TANQUES***Tipo de material:*

Mantas de lana mineral, fibra de vidrio o similar.

*Situación del material:*

En el techo del tanque y con el andamiaje colocado.

*Equipo de trabajo:*

Un Oficial y un Ayudante o Peón Especialista.

*Descripción del trabajo:*

- Colocación patillas.
- Colocación «U».
- Colocación aislamiento.

*Rendimiento:*

Con distanciador soldado: 3 m<sup>2</sup>/h · hora.

**2.6. COLOCACIÓN DEL AISLAMIENTO EN TORRES***Tipo de material:*

Mantas de material flexible tipo lana mineral, fibra de vidrio, o similar.

*Situación del material:*

A pie de torre, con el andamiaje colocado y los tabloncillos en el primer nivel de trabajo a partir del suelo.

*Equipo de trabajo:*

Compuesto por cuatro montadores: Un Oficial, un Ayudante, un Peón Especialista y un Peón.

*Descripción de los trabajos:*

- Subida de material.
- Cortar y adaptar las mantas a la superficie.
- Coser juntas verticales y sujetar longitudinalmente la manta a los distanciadores.
- Flejar la manta.
- Hasta 15 m. de altura se considera aparato normal, y a partir de los 15 m. se considerará torre. La altura será a contar de 5 m. del suelo.

*Rendimientos (m<sup>2</sup>/hora · hombre).*

| Espesores entre 30 mm y 70 mm |           | Espesores entre 70 mm y 100 mm |           | Espesores entre 100 mm y 120 mm |           |
|-------------------------------|-----------|--------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|
| Con fleje                     | Sin fleje | Con fleje                      | Sin fleje | Con fleje                       | Sin fleje |
| 2,1                           | 2,62      | 1,92                           | 2,4       | 1,78                            | 2,24      |

**2.7. COLOCACIÓN AISLAMIENTO EN APARATOS DE FRÍO***Tipo de material:*

Segmentos de material rígido.

*Situación del material:*

A una distancia no superior a 20 metros, con el andamio colocado y los tabloncillos en el primer nivel de trabajo, a partir del suelo.

*Equipo de trabajo:*

Un Oficial, un Ayudante y un Peón especialista.

*Descripción de los trabajos:*

- Colocación del aislamiento y flejado.
- Sellado de juntas.
- Primera capa de barrera de vapor.
- Colocación de velo de vidrio.
- Segunda capa de barrera de vapor.

*Rendimientos (m<sup>2</sup>/h · hora):*

| Superficie del aparato (m <sup>2</sup> ) | Rendimiento |
|--|-------------|
| < 40                                     | 0,56        |
| 40 a 100                                 | 0,80        |
| 100 a 180                                | 1,05        |
| > 180                                    | 1,4         |

**2.8. PREFABRICACIÓN DE CHAPA EN ENVOLVENTE DE EQUIPOS***Tipo material:*

- Chapa de aluminio lisa.
- Chapa galvanizada hasta 0,8 milímetros de espesor.
- Chapa de acero inoxidable hasta 0,8 milímetros de espesor.

*Situación del material:*

A distancia no superior a 10 metros.

*Equipo de trabajo:*

- Para chapa de aluminio: Un Oficial.
- Para chapa galvanizada e inoxidable de ≤ 0,6 milímetros: Un Oficial.
- Para chapa galvanizada e inoxidable de > 0,6 milímetros: Un Oficial, un Ayudante o un Peón especialista.

*Descripción de los trabajos:*

Partiendo de rollos o chapas, se efectuarán las siguientes operaciones:

- Cortar con bacaladera.
- Cilindrar.
- Bordonar.
- Fabricar patillas.
- Colocar patillas.

No se incluye en esta unidad de obra la fabricación de rosetas.

*Rendimientos:*

- Con aluminio:  
Tanques: 10 m<sup>2</sup>/h · hora.  
Aparatos: 8 m<sup>2</sup>/h · hora.
- Con chapa galvanizada o inoxidable:  
Espesor ≤ 0,6 milímetros:  
Tanques: 9,4 m<sup>2</sup>/h · hora.  
Aparatos: 7,5 m<sup>2</sup>/h · hora.  
Espesor > 0,6 milímetros:  
Tanques: 7,5 m<sup>2</sup>/h · hora.  
Aparatos: 6 m<sup>2</sup>/h · hora.

**2.9. PREFABRICACIÓN DE MATERIAL DE RECUBRIMIENTO METÁLICO PARA FONDOS***Material:*

- Chapa de aluminio.
- Chapa galvanizada, hasta máximo de 0,8 milímetros de espesor.
- Acero inoxidable, hasta máximo de 0,8 milímetros de espesor.

*Situación del material:*

A distancia no superior a 10 metros.

*Equipo de trabajo:*

- Para Ø ≤ 1.200 milímetros: Oficial primera.
- Para Ø > 1.200 milímetros: Oficial primera y Ayudante o Peón especialista.

*Descripción de los trabajos:*

Partiendo de rollos y/o chapas y con las patillas confeccionadas, se efectuarán las siguientes:

- Marcar con plantillas.
- Punzonar taladros.
- Cortar virolas.
- Curvar virolas.
- Bordonar virolas.
- Emplantillar.
- Armar fondos.

No se incluyen los fondos esféricos.

Rendimientos (horas hombre por unidad de fondo), no se consideran normas ANDIMA:

| Ø fondo (en mm)   | Aluminio (horas/ud.) |
|-------------------|----------------------|
| Ø ≤ 600           | 4,5                  |
| 600 < Ø ≤ 800     | 9,0                  |
| 800 < Ø ≤ 1.200   | 10,5                 |
| 1.200 < Ø ≤ 1.500 | 14,0                 |
| 1.500 < Ø ≤ 2.500 | 20,0                 |
| 2.500 < Ø ≤ 4.000 | 36,0                 |
| 4.000 < Ø ≤ 6.000 | 50,0                 |
| 6.000 < Ø ≤ 8.000 | 75,0                 |

| Galvanizado        | Acero inoxidable   |
|--------------------|--------------------|
| e 0,6 ≤ 6 % menos  | e ≤ 0,5 15 % menos |
| e 0,6 > 15 % menos | e > 0,5 25 % menos |

## 2.10 PREFABRICACIÓN DE CHAPA EN TECHOS DE TANQUES

Tipo de material:

Chapa lisa de aluminio.

Situación del material:

A distancia no superior a 10 metros de trabajo.

Equipo de trabajo:

Un Oficial primera y un Ayudante o Peón especialista.

Descripción del trabajo:

- Prefabricación y trazado de chapa.
- Engatillado de chapa con máquina automática.

Rendimiento:

$$\eta: 1,20 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

## 2.11 COLOCACIÓN CHAPA LISA EN APARATOS

Tipo de material:

- Chapa de aluminio lisa.
- Chapa galvanizada, hasta 0,8 milímetros de espesor.
- Chapa de acero inoxidable, hasta 0,8 milímetros de espesor.

Situación del material:

A pie de tajo, con el andamiaje colocado y los tabloncillos en el primer nivel de trabajo, a partir del suelo.

Equipo de trabajo:

- Para Ø ≤ 2.500 milímetros:  
Un Oficial y un Ayudante o Peón especialista.
- Para Ø < 2.500 milímetros:  
Un Oficial, un Ayudante o Peón especialista y un Peón.

Descripción de los trabajos:

Para aparatos de altura superior a 3 metros, el material se elevará por medios mecánicos.

El trabajo consistirá en la colocación de las chapas, previamente trazadas, la realización de los cortes necesarios para su correcta colocación, el atornillado con separaciones máximas de 200 milímetros entre tornillos y remates del trabajo.

Se entenderá como aparatos normales los que presenten las siguientes dificultades:

- Seis tuberías con los correspondientes soportes.
- Escalera vertical entre plataformas.
- Una plataforma con sus correspondientes soportes.
- Una boca de hombre.
- Dos fondos.
- Máximo cuatro patas.
- Placa de características.

| Rendimientos (mm)        | Aluminio y galvanizado m <sup>2</sup> /hora · hombre | Acero inoxidable m <sup>2</sup> /h · hombre |
|--------------------------|--|---|
| Equipo de Ø ≤ 1.000      | 0,65   | 0,59  |
| Equipo 1.000 > Ø ≤ 2.500 | 0,70   | 0,63  |
| Equipo de Ø > 2.500      | 0,75   | 0,68  |

## 2.12 COLOCACIÓN DE CHAPA EN ENVOLVENTE DE TANQUES DE Ø > 4 METROS

Tipo de material:

- Chapa de aluminio lisa.
- Chapa galvanizada, hasta 0,8 milímetros de espesor.
- Chapa de acero inoxidable, hasta 0,8 milímetros de espesor.

Situación del material:

A pie de tanque, con el andamiaje colocado y los tabloncillos en el primer nivel de trabajo, a partir del suelo.

Equipo de trabajo:

Compuesto de: Un Oficial, un Ayudante o Peón especialista y un Peón.

Descripción de los trabajos:

- Colocación de las chapas metálicas.
- Atornillado con separación máxima de 200 milímetros entre tornillos.
- Remates.

Rendimiento:

Aluminio y galvanizado: 0,88 m<sup>2</sup>/hora · hombre.  
Acero inoxidable: 0,79 m<sup>2</sup>/hora · hombre.

## 2.13 COLOCACIÓN DE CHAPA EN TECHOS DE TANQUE

Tipo de material:

Chapa lisa de aluminio ya prefabricada y engatillada.

Situación del material:

En el techo del tanque y con el andamiaje colocado.

Equipo de trabajo:

Un Oficial primera y un Ayudante o Peón especialista

Descripción del trabajo:

- Colocación de chapa.
- Remates.

Rendimiento:

$$\eta: 0,8 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

## 2.14 COLOCACIÓN DE CHAPA ONDULADA EN TANQUES

Tipo de material:

Chapa de aluminio ondulada.

Situación del material:

A pie de tanque, con el andamiaje colocado y los tabloncillos en el segundo nivel de trabajo a partir del suelo.

Equipo de trabajo:

Compuesto de: Un Oficial, un Ayudante o Peón Especialista y un Peón.

Descripción de los trabajos:

- Colocación de chapa ondulada.
- Atornillado de chapa.
- Remates.

Rendimiento:

$$\eta: 3,10 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

## 2.15 COLOCACIÓN DE CHAPA EN FONDOS DE APARATOS

Tipo de material:

- Chapa de aluminio.
- Chapa galvanizada hasta 0,8 mm de espesor.
- Chapa de acero inoxidable hasta 0,8 mm de espesor.

Situación del material:

A pie del aparato.

Equipo de trabajo:

Para Ø ≤ 1.200 mm: Un Oficial y un Ayudante o Peón Especialista.  
Para Ø < 1.200 mm: Un Oficial y un Ayudante o Peón Especialista y un Peón.

*Descripción de los trabajos:*

- Colocación virolas.
- Atornillado.
- Remates.

*Rendimiento:* (Hora hombre por unidad de fondo y equipo de trabajo). No se consideran normas ANDIMA.

| Fondo en mm                      | Aluminio    |
|----------------------------------|-------------|
| $\varnothing \leq 600$           | 3 horas/ud  |
| $600 > \varnothing \leq 800$     | 5 horas/ud  |
| $800 > \varnothing \leq 1.200$   | 7 horas/ud  |
| $1.200 > \varnothing \leq 1.500$ | 12 horas/ud |
| $1.500 > \varnothing \leq 2.500$ | 16 horas/ud |
| $2.500 > \varnothing \leq 4.000$ | 20 horas/ud |
| $4.000 > \varnothing \leq 6.000$ | 24 horas/ud |
| $6.000 > \varnothing \leq 8.000$ | 28 horas/ud |

*Galvanizado:*

Rendimiento: 5 por 100 menor.

*Acero inoxidable:*

Rendimiento: 10 por 100 menor.

**2.16 PREFABRICACIÓN DE DISTANCIADORES PARA TUBERÍAS**

*Tipo de material:*

El habitual partiendo de pletina de hierro.

*Situación del material:*

A distancia no superior a 10 m.

*Equipo de trabajo:*

Peón especialista, Ayudante u Oficial.

*Descripción de los trabajos:*

- Cortar con cizalla.
- Doblar con plegadora.
- Taladrar patillas.
- Cortar con cizalla y taladrar pletinas con taladros a 300 mm de distancias aproximadamente.
- Curvado de pletina.
- Fijación de la patilla a la pletina intercalando tacos de amianto.

*Rendimiento:*

|  |                 |
|--|-----------------|
| $6'' \leq \varnothing \leq 14''$ ..... | 1,7 ml/h · hora |
| $14'' > \varnothing \leq 22''$ .....   | 2,0 ml/h · hora |
| $22'' < \varnothing \geq 32''$ .....   | 2,4 ml/h · hora |

- Si las patillas están prefabricadas y taladradas, se incrementará el rendimiento en un 60 por 100, resultando:

2,7 ml/hora; 3,2 ml/hora y 3,8 ml/hora respectivamente.

Para computarse esta actividad, el trabajador estará en ella un mínimo de cuatro jornadas laborales consecutivas.

**2.17 COLOCACIÓN DE DISTANCIADORES EN TUBERÍAS**

*Tipo de material:*

Anillos distanciadores, previamente fabricados, con patillas incorporadas.

*Situación del material:*

A distancia no superior a 20 metros.

*Equipo de trabajo:*

Peón Especialista o cualquier trabajador de superior categoría.

*Descripción de los trabajos:*

- Colocación de anillos distanciadores sobre tuberías, a distancias aproximadas de 950 mm unos de otros, fijándolos con alambres o tornillos de presión.
- El montaje del andamio será máximo de dos veces al día y el movimiento del andamio será el necesario para alcanzar una altura máxima de tres metros.

*Rendimiento (unidades/hora hombre):*

| $\varnothing$ tubería                  | Rendimientos |             |
|--|--------------|-------------|
|  | Sin andamio  | Con andamio |
| $6'' \leq \varnothing \leq 14''$ ..... | 5            | 9           |
| $14'' > \varnothing \leq 32''$ .....   | 3,5          | 6           |

**2.18 PREFABRICACIÓN CHAPA EN TUBERÍAS**

*Tipo de material:*

- Chapa de aluminio hasta 1 mm de espesor.
- Chapa galvanizada:

$\varnothing \leq 6''$  Espesor máximo 0,6 mm.

$\varnothing < 6''$  Espesor máximo 0,8 mm.

- Chapa acero inoxidable:

$\varnothing \leq 6''$  Espesor máximo 0,6 mm.

$\varnothing < 6''$  Espesor máximo 0,8 mm.

*Situación del material:*

A distancia no superior a 10 metros.

*Equipo de trabajo:*

Un Oficial.

*Descripción de los trabajos:*

Partiendo del rollo y/o de las chapas, se efectuarán las siguientes operaciones:

- Marcar con plantillas.
- Punzonar.
- Cortar con bacaladera.
- Curvar.
- Atornillar.
- Bordonar con máquina eléctrica.

Nota: Los codos se darán por finalizados sin armar, mientras que el resto de las formas sí se armarán.

*Rendimientos (en ml/hora hombre)*

|                                   | Aluminio | Galvanizado | Acero inoxidable |
|-----------------------------------|----------|-------------|------------------|
| $1/2'' \leq \varnothing \leq 1''$ | 3        | 2,7         | 2,4              |
| $1'' > \varnothing \leq 2''$      | 4,5      | 4,05        | 3,6              |
| $2'' > \varnothing \leq 6''$      | 6,5      | 5,95        | 5,2              |
| $6'' > \varnothing \leq 10''$     | 5,5      | 5           | 4,4              |
| $10'' > \varnothing \leq 22''$    | 3,2      | 2,88        | 2,56             |
| $22'' > \varnothing \leq 32''$    | 2        | 1,80        | 1,60             |

*Nota:*

Para las formas (codos, injertos, tes, reducciones, etc.) los rendimientos serán inferiores en un 50 por 100. No se incluyen cajas de válvulas y bridas.

Los tubos de longitud 0,5 mm tendrán un rendimiento de 3 ml/hora hombre.

**2.19 COLOCACIÓN DE AISLAMIENTO EN TUBERÍAS-UNIDADES**

*Tipo de material:*

- A) Lana de roca y fibra de vidrio. Coquilla hasta 10'' y mantas para < 10''.
- B) Corcho, poliestireno, poliuretano, foamglas.
- C) Silicato cálcico, caposite.

*Situación del material:*

A distancia no superior a 20 metros.

*Equipo de trabajo:*

Para  $\varnothing \leq 10''$ : Un Oficial.

Para  $\varnothing < 10''$ : Un Oficial y un Ayudante o Peón.

*Descripción de los trabajos:*

*Materiales de tipo A:*

Cortar y adaptar el material aislante y atarlo con lazada de alambre con separación máxima de 250 mm.

*Materiales de tipo B:*

Imprimación de la tubería con emulsión asfáltica, cortar, sellar juntas y adaptar el material aislante, fijándolo con lazadas de alambre con separación máxima de 250 mm.

Colocación de la primera capa de pantalla con mastic bituminoso hasta alcanzar espesor de 1,5 mm. aproximadamente.

Colocación de velo de vidrio sobre la primera capa de pantalla sin dejar espacios descubiertos.

Colocación de la segunda capa de pantalla con mastic bituminoso hasta alcanzar espesor de 1,5 mm. aproximadamente.

Materiales de tipo C:

Cortar y adaptar el material aislante afianzándolo con alambre con separación máxima de 200 mm, sellando también las juntas.

La tubería tendrá una longitud equivalente de formas respecto a la longitud equivalente total de:

Para  $\varnothing \leq 6''$  ..... 40 por 100 máximo.  
 Para  $6'' < \varnothing \leq 14''$  ..... 30 por 100 máximo.  
 Para  $14'' < \varnothing \leq 32''$  ..... 20 por 100 máximo.

#### Rendimientos (en ml/hora hombre)

|                                   | Material tipo A | Material tipo B | Material tipo C |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| $1/2'' \leq \varnothing \leq 2''$ | 8               | 4               | 5               |
| $2'' < \varnothing \leq 6''$      | 8               | 3               | 5               |
| $6'' < \varnothing \leq 10''$     | 7               | 2,5             | 4               |
| $10'' < \varnothing \leq 14''$    | 5               | 2               | 3,5             |
| $14'' < \varnothing \leq 22''$    | 4               | 1,5             | 2,5             |
| $22'' < \varnothing \leq 32''$    | 3               | 1               | 1,5             |

#### 2.20 COLOCACIÓN DE CHAPA EN TUBERÍAS-UNIDADES

Tipo de material:

- Chapa de aluminio hasta un máximo de 1 mm de espesor.  
 - Chapa galvanizada:

Para  $\varnothing \leq 6''$ : Espesor máximo 0,6 mm.

Para  $\varnothing < 6''$ : Espesor máximo 0,8 mm.

- Chapa de acero inoxidable:

Para  $\varnothing \leq 6''$ : Espesor máximo 0,6 mm.

Para  $\varnothing < 6''$ : Espesor máximo 0,8 mm.

Situación del material:

A distancia no superior a 20 m de la zona de trabajo.

Equipo de trabajo:

Para  $\varnothing \leq 10''$ : Un Oficial.

Para  $\varnothing < 10''$ : Un Oficial y un Ayudante o Peón Especialista.

Descripción de los trabajos:

- Colocación chapa.

- Atornillado de la chapa a distancia no superior a 250 mm.

- Remates.

- Los soportes estarán situados como mínimo a 3 m uno de otro, y sin que haya más de un codo con corte cada 15 m.

La longitud de las formas con respecto a la longitud total de las tuberías no será superior al 30 por 100.

#### Rendimientos (en ml/hora hombre)

|                                | Aluminio | Galvanizado | Acero inoxidable |
|--------------------------------|----------|-------------|------------------|
| $\varnothing \leq 1''$         | 2,5      | 2,25        | 2,25             |
| $1'' < \varnothing \leq 2''$   | 3,3      | 3,0         | 3,0              |
| $2'' < \varnothing \leq 6''$   | 3,6      | 3,3         | 3,3              |
| $6'' < \varnothing \leq 10''$  | 3,3      | 3,0         | 3,0              |
| $10'' < \varnothing \leq 14''$ | 2,0      | 1,6         | 1,6              |
| $14'' < \varnothing \leq 22''$ | 1,3      | 1,04        | 1,04             |
| $22'' < \varnothing \leq 32''$ | 0,8      | 0,6         | 0,5              |

#### 2.21 COLOCACIÓN DE AISLAMIENTO EN TUBERÍAS-REDES

Tipo de material:

- A) Lana de roca y fibra de vidrio.  
 B) Corcho, poliestireno, poliuretano, foamglas.  
 C) Silicato cálcico, caposite.

Situación del material:

A distancia no superior a 20 metros.

Equipo de trabajo:

Para  $\varnothing \leq 10''$ : Un Oficial.

Para  $\varnothing < 10''$ : Un Oficial y un Ayudante o Peón.

Descripción de los trabajos:

- Materiales tipo A:

- Cortar y adaptar el material aislante y atarlo con lazadas de alambre con separación máxima de 250 mm.

- Materiales tipo B:

- Imprimitación de la tubería con emulsión asfáltica, cortar, sellar juntas y adaptar el material aislante, fijándolo con lazadas de alambre con separación máxima de 250 mm.

- Colocación de la primera capa de pantalla con mastic bituminoso hasta alcanzar espesor de 1,5 mm. aproximadamente.

- Colocación de velo de vidrio sobre la primera capa de pantalla sin dejar espacios descubiertos.

- Colocación de la segunda capa de pantalla con mastic bituminoso hasta alcanzar espesor de 1,5 mm. aproximadamente.

- Material tipo C:

- Cortar y adaptar el material aislante, afianzándolo con alambre con separación máxima de 200 mm, sellando también las juntas.

La tubería tendrá una longitud equivalente de formas respecto a la longitud equivalente total de:

Para  $\varnothing \leq 6''$  ..... 40 por 100 máximo.  
 Para  $6'' < \varnothing \leq 14''$  ..... 30 por 100 máximo.  
 Para  $14'' < \varnothing \leq 32''$  ..... 20 por 100 máximo.

#### Rendimiento en ml/h · hora:

|                         | Material tipo A | Material tipo B | Material tipo C |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| $1/2'' \varnothing 2''$ | 10              | 5               | 6,5             |
| $2'' \varnothing 6''$   | 10              | 4               | 6,5             |
| $6'' \varnothing 10''$  | 9               | 3               | 5,0             |
| $10'' \varnothing 14''$ | 6,5             | 2,5             | 4,0             |
| $14'' \varnothing 22''$ | 5               | 1,8             | 3,0             |
| $22'' \varnothing 32''$ | 4               | 1,2             | 1,8             |

#### 2.22 COLOCACIÓN DE CHAPAS EN TUBERÍAS-REDES

Tipo de material:

- Chapa de aluminio hasta máximo de 1 mm de espesor.  
 - Chapa galvanizada.

Para  $\varnothing 6''$ : Espesor máximo 0,6 mm.

Para  $\varnothing < 6''$ : Espesor máximo 0,8 mm.

- Chapa acero inoxidable.

Para  $\varnothing 6''$ : Espesor máximo 0,6 mm.

Para  $\varnothing < 6''$ : Espesor máximo 0,8 mm.

Situación del material:

A distancia no superior a 20 metros de la zona de trabajo.

Equipo de trabajo:

Para  $\varnothing 10''$ : Un Oficial.

Para  $\varnothing < 10''$ : Un Oficial y un Ayudante o Peón especialista.

Descripción de los trabajos:

- Colocación chapa.

- Atornillado de la chapa a distancia no superior a 250 mm.

- Remates.

La longitud de las formas con respecto a la longitud total de la tubería será superior al 10 por 100.

#### Rendimiento (ml/h · hora):

|                                | Aluminio | Galvanizado | A. inoxidable |
|--------------------------------|----------|-------------|---------------|
| $\varnothing \leq 1''$         | 3,1      | 2,8         | 2,8           |
| $1'' < \varnothing \leq 2''$   | 4,1      | 3,75        | 3,75          |
| $2'' < \varnothing \leq 6''$   | 4,5      | 4,1         | 4,1           |
| $6'' < \varnothing \leq 10''$  | 4,1      | 3,75        | 3,75          |
| $10'' < \varnothing \leq 14''$ | 2,5      | 2,0         | 2,0           |
| $14'' < \varnothing \leq 22''$ | 1,6      | 1,3         | 1,3           |
| $22'' < \varnothing \leq 32''$ | 1,0      | 0,75        | 0,75          |

## F R I O

## 3.1 AISLAMIENTO DE TECHOS SOBRE ESTRUCTURA METÁLICA, CON PERFILERÍA AUXILIAR

3.1.1 Utilizando poliestireno expandido, styrofoam o corcho con rastreles.

3.1.1.1 Descripción de los trabajos y rendimientos parciales:

a) Soldadura de pletina de un solo taladro, por un equipo de dos operarios, siendo, al menos, uno de ellos Oficial.

La pletina se soldará a los perfiles metálicos de estructura soporte del techo.

$$\eta_a = 8 \text{ Uds}/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 4 \text{ Uds}/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Colocación de rastreles de madera, atornillados a las pletinas de un solo taladro.

Los empalmes se harán por medio de dos pletinas, de dos taladros cada una, atornillados entre sí por medio de tornillos pasantes.

El equipo de trabajo estará formado por tres operarios, uno de ellos, al menos, será Oficial.

$$\eta_b = 2,30 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

c) Colocación de primera capa de aislamiento, embutida entre rastreles, y sujeta a los mismos mediante puntas clavadas a oído.

El equipo de montaje constará de tres operarios, al menos, uno de los cuales será Oficial.

$$\eta_c = 5,48 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora} = 1,83 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

d) Colocación de segunda capa de aislamiento, pegada por debajo, con oxiasfalto en caliente, a la primera y reforzada la sujeción mecánicamente con estaquillas de madera y puntas metálicas (con arandelas) clavadas todas ellas.

El equipo de montaje constará de tres operarios, al menos, uno de los cuales será Oficial.

$$\eta_d = 5,48 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 1,83 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

e) Colocación de tercera capa de aislamiento sobre la primera, pegada con oxiasfalto en caliente.

El equipo de montaje constará de tres operarios, uno de los cuales, al menos, será Oficial.

$$\eta_e = 6,80 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 2,27 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

f) Sellado de juntas entre placas, con emulsión coloidal negra, o similar, aditivada o no con serrín según el tipo de material.

El equipo de trabajo estará constituido por un operario, teniendo el mismo la categoría de Ayudante, como mínimo.

$$\eta_f = 7 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

g) Pegado de barrera de vapor en la cara caliente del aislamiento, mediante oxiasfalto en caliente.

La barrera de vapor estará constituida por un fieltro asfáltico con alma de aluminio o no, y un solape mínimo entre fieltros de 10 cm.

El equipo de trabajo estará constituido por tres operarios, uno de los cuales, al menos, será Oficial.

$$\eta_g = 3,88 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

## 3.2 AISLAMIENTO EN TECHOS SOBRE ESTRUCTURA METÁLICA CON PERFILERÍA AUXILIAR

3.2.2 Utilizando poliestireno extruido o styrofoam ranurado.

3.2.1.1 a) Replanteo y colocación de fijaciones mecánicas (ganchos metálicos o similares) soporte de la perflería auxiliar. Colocación de perflería auxiliar, tipo tablero WBP o F-75 o metálica.

Colocación de la capa de aislamiento con sus bordes ranurados y la perflería auxiliar embutida en dichas ranuras. Se incluye el ranurado de las placas.

El equipo de montaje estará constituido por tres operarios, uno de los cuales, al menos, será Oficial.

$$\eta_a = 2,5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Colocación de barrera de vapor en la cara caliente del aislamiento, constituida por emulsión coloidal negra aplicada a llana o fieltro asfáltico (con alma de aluminio o no, pegada con emulsión coloidal negra o similar).

El equipo de trabajo estará constituido por un operario con la categoría de Oficial, como mínimo.

$$\eta_b = 4 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

## 3.3 AISLAMIENTO DE TECHOS SOBRE FORJADO

3.3.1 Utilizando poliestireno expandido, styrofoam o corcho sin rastreles.

3.3.1.1 Descripción de los trabajos y rendimientos parciales:

a) Imprimación de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor en la cara inferior del forjado, constituida con emulsión coloidal negra o similar, armada o no con un tejido de fibra de vidrio.

El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios en el caso de que la barrera lleve alma de fibra de vidrio, y por un solo operario en caso contrario. En cada equipo deberá existir, al menos, un Oficial.

$$\eta_a = 2,90 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Colocación de primera capa de aislamiento pegada al forjado mediante oxiasfalto en caliente, reforzada la sujeción con las dos fijaciones mecánicas.

El equipo de trabajo estará constituido por tres operarios, uno de los cuales, al menos, será Oficial.

$$\eta_b = 5,48 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 1,83 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

c) Colocación de segunda capa de aislamiento pegada con oxiasfalto en caliente, debajo de la segunda, reforzada la sujeción con las fijaciones mecánicas y estaquillas de madera (clavadas).

El equipo de montaje estará constituido por tres operarios, uno de los cuales, al menos, será Oficial.

$$\eta_c = 5,68 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 1,89 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

d) Colocación de tercera capa de aislamiento debajo de la segunda, pegada a la misma con oxiasfalto en caliente y reforzada la sujeción mecánicamente mediante estaquillas de madera clavadas.

El equipo de montaje estará constituido por tres operarios, uno de los cuales, al menos, será Oficial.

$$\eta_d = 5,20 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 1,73 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

e) Sellado de juntas entre placas, con emulsión coloidal negra o similar, aditivada o no con serrín según el tipo de material.

El equipo de trabajo estará constituido por un operario, teniendo el mismo la categoría de Ayudante, como mínimo.

$$\eta_e = 7 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

f) Colocación de sujeciones mecánicas, fijadas directamente al forjado, incluido replanteo de las mismas.

Las fijaciones estarán constituidas por disparos y agrafes (replanteo doble) o varillas (basculantes o similares) con tuerca y arandelas (replanteo doble).

El equipo de montaje estará constituido por dos operarios, uno de ellos, al menos, será Oficial.

$$\eta_f = 2,90 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

## 3.4 AISLAMIENTO EN TECHOS SOBRE FORJADOS

3.4.1 Utilizando poliestireno expandido, styrofoam o corcho con rastreles.

3.4.1.1 Descripción de los trabajos:

a) Colocación de fijaciones mecánicas, constituidas por basculantes metálicos o similar, incluido replanteo de las mismas.

El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios, uno de los cuales, al menos, será Oficial.

$$\eta_a = 2,90 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Imprimación a base de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor en la cara inferior del forjado, constituida por emulsión coloidal negra o similar, armada o no con un tejido de fibra de vidrio.

El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios en el caso de que la barrera lleve alma de tejido de vidrio, y por un solo

operario en el caso contrario. En cada equipo deberá existir, al menos, un Oficial.

$$\eta_b = 2,90 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

c) Colocación de rastreles de madera, mediante atornillado a las fijaciones mecánicas.

Los empalmes se harán por medio de puntas metálicas.

El equipo de trabajo estará formado por tres operarios, uno de ellos, al menos, será Oficial.

$$\eta_c = 1,18 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

d) Colocación de la capa de aislamiento embutida entre rastreles, pegada superiormente mediante oxiasfalto en caliente y sujeta a los mismos mediante puntas clavadas a oído.

El equipo de montaje constará de tres operarios, al menos, uno de los cuales será Oficial.

$$\eta_d = 5,48 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 1,83 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

e) Colocación de una primera capa de aislamiento, pegada directamente al forjado mediante oxiasfalto en caliente.

El equipo de montaje estará constituido por tres operarios, al menos, uno de los cuales será Oficial.

$$\eta_e = 5,68 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 1,89 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

f) Colocación de la tercera capa de aislamiento debajo de la segunda, pegada a la misma mediante oxiasfalto en caliente y reforzada la sujeción mecánica mediante estaquillas de madera y puntas metálicas (con arandelas) clavadas todas ellas.

El equipo de montaje constará de tres operarios, al menos, uno de ellos será Oficial.

$$\eta_f = 5,68 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 1,89 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

g) Sellado de juntas entre placas, con emulsión coloidal negra o similar, aditiva o no, con serrín, según el tipo de material.

El equipo de trabajo estará constituido por un operario, teniendo el mismo la categoría de Ayudante, como mínimo.

$$\eta_g = 7 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

### 3.5 AISLAMIENTO DE PAREDES DE OBRA DE FÁBRICA

#### 3.5.1 Utilizando corcho.

##### 3.5.1.1 Descripción de los trabajos.

a) Imprimación a base de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor consistente en emulsión coloidal negra o similar aplicada a la lana.

El equipo de trabajo estará constituido por un solo operario, con la categoría de Oficial, como mínimo.

$$\eta_a = 5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Imprimación a base de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor consistente en un fieltro asfáltico con alma de aluminio soldado a lamparilla o emulsión coloidal negra aplicada a lana en dos capas y armada con un velo de fibra de vidrio.

El equipo de montaje estará constituido por dos operarios, uno de los cuales, al menos, será Oficial.

$$\eta_b = 5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora} = 2,5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

c) Replanteo sencillo y colocación completa de fijaciones mecánicas (disparos, ágrafes, tacos y varillas o similares).

El equipo de montaje estará constituido por dos operarios, de los cuales uno, al menos, tendrá la categoría de Oficial.

$$\eta_c = 6,20 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

d) Colocación de primera capa de aislamiento pegada directamente a la pared mediante oxiasfalto en caliente, reforzada la sujeción mediante fijaciones mecánicas.

El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios, uno de los cuales, al menos, será oficial.

$$\eta_d = 5,50 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 2,25 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

e) Colocación de segunda capa de aislamiento pegada directamente sobre la primera mediante oxiasfalto en caliente, reforzada la sujeción mediante las fijaciones mecánicas y estaquillas de madera (clavadas).

El equipo de montaje estará constituido por dos operarios, uno de los cuales, al menos, será Oficial.

$$\eta_e = 5,50 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 2,25 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

f) Colocación de tercera capa de aislamiento pegada directamente sobre la primera mediante oxiasfalto en caliente, reforzada la sujeción mediante fijaciones mecánicas y estaquillas de madera (clavadas).

El equipo de montaje estará constituido por dos operarios, uno de los cuales, al menos, será oficial.

$$\eta_f = 5,50 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 2,25 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

g) Sellado de juntas entre placas, con emulsión coloidal negra o similar, aditivada con serrín de corcho.

El equipo estará constituido por un operario con la categoría de Ayudante, como mínimo.

$$\eta_g = 7 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

### 3.6 AISLAMIENTO EN PAREDES DE OBRA DE FÁBRICA

#### 3.6.1 Utilizando poliestireno expandido o styrofoam.

##### 3.6.1.1 Descripción de los trabajos:

a) Imprimación a base de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor consistente en emulsión coloidal negra o similar aplicada a la lana.

El equipo de trabajo estará constituido por un solo operario con la categoría de oficial, como mínimo.

$$\eta_a = 5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Imprimación a base de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor consistente en un fieltro asfáltico con alma de aluminio soldado a lamparilla o emulsión coloidal negra aplicada a lana en dos capas y armada con un velo de fibra de vidrio.

El equipo de montaje estará constituido por dos operarios, uno de los cuales, al menos, será oficial.

$$\eta_b = 5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora} = 2,5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

c) Replanteo sencillo y colocación completa de fijaciones mecánicas (disparos, ágrafes, tacos y varillas o similares).

El equipo de montaje estará constituido por dos operarios, de los cuales uno, al menos, tendrá la categoría de oficial.

$$\eta_c = 7,80 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

d) Colocación de la primera capa de aislamiento pegada directamente a la pared mediante oxiasfalto en caliente, reforzada la sujeción mediante fijaciones mecánicas.

El equipo de trabajo estará constituido por tres operarios, uno de los cuales, al menos, será oficial.

$$\eta_d = 8,5 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 2,83 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

e) Colocación de la segunda capa de aislamiento pegada directamente sobre la primera, mediante oxiasfalto en caliente, reforzada la sujeción mediante las fijaciones mecánicas y estaquillas de madera (clavadas).

El equipo de montaje estará constituido por tres operarios, uno de los cuales, al menos, será oficial.

$$\eta_e = 8,5 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 2,83 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

f) Colocación de la tercera capa de aislamiento pegada directamente sobre la primera mediante oxiasfalto en caliente, reforzada la sujeción mediante fijaciones mecánicas y estaquillas de madera (clavadas).

El equipo de montaje estará constituido por tres operarios, uno de los cuales, al menos, será oficial.

$$\eta_f = 8,5 \text{ m}^2/3 \text{ h} \cdot \text{hora} = 2,83 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

g) Sellados de juntas entre placas, con emulsión coloidal negra o similar aditiva o no con serrín.

El equipo de trabajo estará constituido por un operario con la categoría de Ayudante, como mínimo.

$$\eta_g = 10 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

### 3.7 AISLAMIENTO EN PAREDES AUTOPORTANTES

#### 3.7.1 Descripción de los trabajos y rendimientos parciales:

a) Replanteo y colocación de perfiles metálicos auxiliares, entre pilares de estructura, soldados o atornillados.

Colocación de aislamiento en una capa con borde ranurado. Incluso ranurado de placas.

Colocación de perfil de tablero WBP, F-75 o similar, incluso replanteo y corte del mismo.

El equipo de montaje estará constituido por tres operarios, dos de ellos, al menos, serán oficiales.

$$\eta_a = 3 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Colocación de barrera de vapor una cara constituida por emulsión coloidal negra o similar, aplicada en dos capas a llana (armada o no con velo de fibra de vidrio).

El equipo de montaje estará formado por un solo operario con la categoría de oficial, al menos.

$$\eta_b = 5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

### 3.8 AISLAMIENTO EN SUELOS

#### 3.8.1 Utilización de corcho.

##### 3.8.1.1 Descripción de los trabajos:

a) Imprimación a base de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor (fieltro AL-2 o FISA-32). El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios.

$$\eta_a = 20 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 10 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Colocación de las planchas de material aislante pegadas con oxiasfalto en caliente.

El equipo de trabajo estará constituido por un operario.

$$\eta_b = 9 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

c) Colocación de un segundo fieltro asfáltico (FISA-32) encima del aislamiento.

El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios.

$$\eta_c = 25 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 12,5 \text{ m}^2/\text{hora}$$

#### 3.8.2 Utilizando poliestireno, poliuretano o styrofoam.

##### 3.8.2.1 Descripción de los trabajos:

a) Imprimación a base de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor (fieltro AL-2 o FISA-32). El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios.

$$\eta_a = 20 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 10 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Colocación de los paneles de aislamiento pegados con un producto asfáltico.

El equipo de trabajo estará constituido por un operario.

$$\eta_b = 10 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

c) Colocación de un segundo fieltro asfáltico (FISA-32) encima del aislamiento.

El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios.

$$\eta_c = 25 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 12,5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

### 3.9 REVESTIMIENTO CON CHAPA TRAPEZOIDAL

#### 3.9.1 Sobre paredes.

##### 3.9.1.1 Descripción de los trabajos:

- Montaje de andamios e instalaciones de obra.
- Replanteo y colocación fijaciones.
- Colocación de chapa.
- Remates superiores.
- Desmontaje de andamios e instalaciones de obra.

El equipo de trabajo estará constituido normalmente por dos operarios.

$$\text{Rendimiento: } \eta = 1,9 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

#### 3.9.2 Sobre techos.

##### 3.9.2.1 Descripción de los trabajos:

- Montaje de andamios e instalaciones de obra.
- Replanteo y colocación de perfilera.
- Colocación de chapa.
- Remates (excepto colocación de rejillas).
- Desmontaje de andamios e instalaciones de obra.

El equipo de trabajo estará constituido por tres operarios.

$$\text{Rendimiento: } \eta = 1,6 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

##### 3.9.2.2 Perfilera.

Colocación de perfilera y fijaciones de la misma.

$$\text{Rendimiento: } \eta = 1,1 \text{ ml/h} \cdot \text{hora}$$

## NAVAL

### 4.1 AISLAMIENTO Y RECUBRIMIENTO EN MAMPAROS DE BODEGAS DE BUQUES FRIGORÍFICOS

#### Descripción del trabajo:

- Soldadura de pletinas: 70 ud/día h.
- Rastrelaje, tratamiento de madera, atornillado de pletinas y colocación de tornillos barraqueros: 17 ml/h · día.
- Reparación, ajuste y claveteado del tablero WBP: 5,5 m<sup>2</sup>/h · día.
- Inyección poliuretano incluyendo la fijación del tablero WBP: 1,85 m<sup>3</sup>/h · día.
- Escantillonado y pintura de serretas: 135 ml/h · día.
- Fijación serretas de madera: 14 ml/h · día.

### 4.2 AISLAMIENTO Y RECUBRIMIENTO EN PISOS DE BODEGAS DE BUQUES FRIGORÍFICOS

#### Descripción del trabajo:

- Colocación de pletinas: 77 ud/h · día.
- Rastrelaje, tratamiento de madera, atornillado de pletinas y colocación de tornillos barraqueros: 19 ud/h · día.
- Inyección de poliuretano: 1,85 m<sup>3</sup>/h · día.
- Preparación, ajuste y atornillado tablero Permalit: 31 m<sup>2</sup>/h · día.

### 4.3 AISLAMIENTO Y RECUBRIMIENTO DE TECHOS, BODEGAS DE BUQUES FRIGORÍFICOS

#### Descripción del trabajo:

- Soldadura de pletinas: 56 ud/h · día.
- Rastrelaje, tratamiento de madera, atornillado de pletinas y colocación de tornillos barraqueros: 14 ml/h · día.
- Preparación, ajuste y claveteado del tablero WBP: 4,4 m<sup>2</sup>/h · día.
- Inyección de poliuretano incluyendo la fijación del tablero WBP: 1,85 m<sup>3</sup>/h · día.
- Escantillonado y pinturas de serretas: 108 ml/h · día.
- Fijación de serretas de madera: 11,2 ml/h · día.

### 4.4 PROYECCIÓN AMIANTO EN HANGARES DE BUQUES

#### Descripción del trabajo:

- Soldadura de pernos.
- Aplicación de cola.
- Proyección de amianto Silestone F-631.
- Colocación de malla metálica.
- Capa dura de amianto blanco.
- Proyección capa de acabado.

#### Equipo de trabajo:

Seis hombres entre oficial primera y ayudante.

#### Rendimiento:

$$\eta = 0,3 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

## 31133 RESOLUCION de 14 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, que fue suscrito con fecha 14 de octubre de 1986, de una parte, por las Centrales Sindicales FSIE, FETE-UGT, CC. OO. y ELA-STV, en representación de los trabajadores, y de otra, por la CECE por la representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.