

4966 RESOLUCION de 28 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.559 el protector auditivo tipo orejera, modelo «Silent-I», fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo orejera, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el protector auditivo tipo orejera, modelo «Silent-I», fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9 (Elkartegui), como protector auditivo tipo orejera de clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol 2.559.—28-1-88.—Protector auditivo tipo orejera de clase C».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2 de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 28 de enero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

4967 RESOLUCION de 28 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.564 el protector auditivo tipo orejera, modelo «Silent-II», fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo orejera, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el protector auditivo tipo orejera, modelo «Silent-II», presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9 (Elkartegui), y de su fabricación como protector auditivo tipo orejera de clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol 2.564.—28-1-88.—Protector auditivo tipo orejera de clase C».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2 de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 28 de enero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

4968 RESOLUCION de 12 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Mutua de Previsión del Personal de Fasa-Renault».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mutua de Previsión del Personal de Fasa-Renault», que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1987, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Entidad, 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, 12 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUTUA DE PREVISION DEL PERSONAL DE FASA-RENAULT

PREAMBULO

Hasta el momento presente, las relaciones laborales entre la plantilla de la Mutua de Previsión del Personal de Fasa-Renault, en adelante Mutua, y dicha Entidad de Previsión, se han venido rigiendo por una doble normativa, cual es la del sector de Transporte por Carretera, para el personal que presta servicios en la sección denominada de Máquinas, y la del sector de Seguros y Reaseguros, para el personal que presta servicios en la sección denominada de Oficinas.

Dicha variedad de normativa aplicable se agravaba aún más con la persistencia de las Ordenanzas Laborales de ambos sectores y con la negociación colectiva de distinto ámbito territorial, ya que el Convenio de Transporte (por otra parte de dudoso encuadramiento) era de ámbito provincial (Valladolid), mientras que el de Seguros y Reaseguros era de ámbito nacional.

Criterios de uniformidad, dentro de las lógicas especificidades y, sobre todo, criterios de igualdad, adaptación real y acorde a la Mutua y de aplicación común para toda la plantilla, aconsejan la negociación de un Convenio de Empresa que responda a dichas garantías.

TITULO PRIMERO

Objeto, alcance y garantías

CAPITULO PRIMERO

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la plantilla de Mutua en sus Centros de trabajo de Valladolid, Madrid, Sevilla y Palencia y la referida Empresa, y afectará a todos los trabajadores no excluidos en los artículos siguientes, sin discriminación de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites legales), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato o lengua.

Art. 2. *Ámbito territorial*.—Las presentes normas son de aplicación a la plantilla de trabajadores de los Centros de trabajo de Valladolid, Madrid, Sevilla y Palencia.

Quedarán incorporados aquellos trabajadores que en un futuro presten servicios para la Mutua en Delegaciones de la misma que pudieran crearse en localidades distintas a las reseñadas en este artículo.

Art. 3. *Ámbito personal*.—El presente acuerdo es de aplicación a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de la Mutua, con la excepción de aquellos a los que sea de aplicación el artículo segundo, párrafo primero, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Ámbito temporal*.—El presente Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 1987 y tendrá una duración de dos años, expirando el 31 de diciembre de 1988.

Art. 5. *Renuncia expresa*.—Ambas partes renuncian expresamente a la aplicación dentro del ámbito territorial y personal anteriormente explicitado, a la aplicación de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, y la Ordenanza Laboral para el sector de Seguros y Capitalización, aprobada por Orden de fecha 14 de mayo de 1970, y a los Convenios Colectivos Nacional y Provincial para los sectores indicados.

Todo el acuerdo que se regula en este texto normativo constituye un todo orgánico indivisible, y si alguna de sus partes fuera declarada nula obligará a la renegociación de todo el conjunto.

CAPITULO II

REVISIÓN

Art. 6. *Denuncia*.—El presente Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, implicando

el no hacerlo en ese plazo la prórroga tácita del mismo de año en año.

La denuncia se comunicará de forma fehaciente a la parte contraria, para que en el término de treinta días naturales, desde dicha notificación y con los requisitos formales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se inicien las deliberaciones tendentes a su revisión.

La no consecución de acuerdo en la renegociación significará la aplicación automática de las normas vigentes generales de ámbito estatal, con respecto de las condiciones económicas que vinieran disfrutando, si fueran ellas más beneficiosas para los trabajadores.

CAPITULO III

GARANTÍAS

Art. 7. *Absorción y compensación.*—Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Art. 8. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de este texto, manteniéndolas estrictamente «ad personam».

TITULO II

Duración y clasificación del contrato

CAPITULO I

DURACIÓN

Art. 9. *Fijo.*—Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración y una vez hubieran superado el periodo de prueba correspondiente.

Art. 10. *Eventual.*—Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar un trabajo excepcional o esporádico en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de tres años.

Dichos contratos podrán incluso realizarse para efectuar actividades normales de la Empresa, de conformidad con las normas vigentes en cada momento, respecto a la situación específica del desempleo nacional.

Art. 11. *Interinos.*—Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente, para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituto y la causa de la sustitución. Al incorporarse el titular cesarán sin derecho alguno a indemnización. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrare en el plazo correspondiente de un mes al cesar la causa, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente, al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto dentro de su grupo y categoría profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años (salvo en el supuesto de sustitución por excedencia especial), el trabajador a su cese percibirá una indemnización de veinte días por año de servicio o fracción.

Art. 12. *Obra o servicio determinado.*—Son trabajadores contratados por trabajo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por trabajo determinado o servicio de la misma naturaleza tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Art. 13. *Trabajo en prácticas.*—Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquélla, pueden concertar con Mutua contrato de trabajo en prácticas, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y en él se expresarán las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser superior a un año en total.

En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la plantilla de Mutua, el tiempo de prácticas se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

Art. 14. *Trabajo para la formación.*—Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a

Mutua sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior. El contrato deberá formalizarse siempre por escrito.

Art. 15. *Trabajo a tiempo parcial.*—Mutua podrá contratar a tiempo parcial a un trabajador para que preste su servicio un determinado número de días al año, al mes, a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de las consideradas como habituales en la actividad que se trate, en el mismo periodo.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajadas y todo ello de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y las normas reglamentarias que lo desarrollan, respecto de este tipo de contrato de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Art. 16. *Trabajo fijo de carácter discontinuo.*—Mutua podrá contratar trabajadores para desarrollar actividades fijas y periódicas, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tales actividades deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse dichas tareas y tendrán la consideración a efectos laborales de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

CAPITULO II

INGRESOS Y CESES

Art. 17. *Ingresos.*—El ingreso de trabajadores fijos en la Mutua se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de condiciones y méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado o contrato a tiempo parcial.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la oficina de empleo de la provincia correspondiente.

Mutua, a través de la persona en quien delegue, determinará las pruebas selectivas para el ingreso y la documentación precisa que debiera aportarse.

Art. 18. *Periodos de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos en la Mutua se considerará hecho a título de prueba y cuyo periodo será el que a continuación se fija o el que se pacte por escrito en el contrato correspondiente y que no podrá exceder del tiempo de:

- Personal técnico y titulado, seis meses.
- Personal técnico no titulado, tres meses.
- Personal administrativo, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 19. *Ceses.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Mutua vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, notificados fehacientemente:

- Personal técnico, dos meses.
- Administrativos, un mes.
- Personal especialista y no cualificado, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación y con los requisitos indicados dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso.

No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida o no quiso retirar dicha liquidación en su momento oportuno, lo que se constatará con la presentación de la demanda correspondiente, antes del plazo de un mes ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la provincia.

Art. 20. *Cese por jubilación.*-Todo trabajador de la Mutua en el momento de cumplir los sesenta y cinco años cesará en la plantilla de la Empresa por jubilación.

De esta obligación quedarán exceptuados aquellos trabajadores que al cumplir dicha edad de sesenta y cinco años no tuvieran todavía cubierto el período de carencia exigido por la legislación vigente en materia de Seguridad Social y pudieran cubrirlo en el intervalo de cuatro años, es decir, antes del cumplimiento de los sesenta y nueve años.

En este supuesto, Empresa y trabajador determinarán el momento de la jubilación una vez cubierto antes de los sesenta y nueve años dicho período de carencia.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que soliciten la jubilación anticipada percibirán de la Mutua, en una sola vez, las siguientes cuantías, en función de la edad que tuviera el solicitante:

- A los sesenta años: 2.250.000 pesetas.
- A los sesenta y uno: 1.750.000 pesetas.
- A los sesenta y dos: 1.250.000 pesetas.
- A los sesenta y tres: 1.000.000 de pesetas.
- A los sesenta y cuatro: 750.000 pesetas.
- A los sesenta y cinco: 500.000 pesetas.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 21. *Principios generales y definiciones.*-Los trabajadores de la plantilla de la Mutua serán clasificados en los grupos que a continuación se relacionan, en atención a las funciones que realizan:

- a) Administración.
- b) Mantenimiento.
- c) Subalternos.

Serán informativos los distintos cometidos asignados a cada puesto, pues todo trabajador de la Mutua está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones indicaren sus mandos superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de los elementos de trabajo que utilicen y la realización en caso de emergencia y necesidad de cuantas actividades laborales se precisaran, y siempre que no estuvieran en contraposición con la dignidad personal del trabajador, y todo ello sin perjuicio de que por desarrollar funciones de superior nivel fuera retribuido con arreglo a estas superiores condiciones.

A) Personal de administración:

1. Jefe de Sección.-Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos se estructuran.

2. Jefe de negociado.-Es el que, bajo la dependencia o no de un Jefe de Sección y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

3. Oficial de primera.-Es el empleado que, a las órdenes de un Jefe de Negociado u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa en áreas, entre otras, de correspondencia, contabilidad, nóminas, seguros, prestaciones mutuales, etcétera, y cualesquiera otras funciones propias de oficina.

4. Oficial de consola.-Es el empleado que, a las órdenes de un Jefe de Negociado u otro de superior categoría, bajo su responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, en áreas sobre todo de Operador de ordenador y, entre otras, de correspondencia, nóminas, contabilidad, seguros, prestaciones mutuales, etc., y cualesquiera otras funciones propias de oficina.

2. Oficial de segunda A.-Son los que con adecuados conocimientos teóricos y prácticos realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren excesiva iniciativa, dentro de las áreas descritas y encomendadas a los Oficiales de primera.

6. Oficial de segunda B.-Son los que desarrollan labores idénticas al Oficial de segunda A, hasta su total conocimiento de las labores encomendadas. El Oficial de segunda B, a los cinco años de trabajo efectivo en dicha categoría, pasará a ser Oficial de segunda A.

7. Auxiliares.-Es el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos, sujetándose a formularios, impresos, tramitación de expedientes, ficheros, confección de vales, pedidos, mecanografiado, etc., y cualesquiera otras análogas. El Auxiliar, a los cinco años de trabajo efectivo en dicha categoría, pasará a ser Oficial de segunda B.

B) Personal de mantenimiento:

1. Encargado general.-Es el que con mando directo sobre el personal obrero y a las órdenes del Director-Gerente, si lo hubiere o de algún miembro de la Junta rectora de la Mutua, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que les ordene. Es responsable de todo el funcionamiento correcto del área denominada de máquinas o mantenimiento de las mismas.

2. Encargado.-Es el que a las órdenes inmediatas del Encargado general realiza por delegación del mismo cuantas funciones y cometidos éste le designe, en orden a los trabajos del personal obrero.

3. Jefe de equipo.-Es el que a las órdenes de los Encargados anteriores dirige y vigila, al tiempo que toma parte personal en el mismo, los trabajos de un grupo de hasta cinco operarios de oficio, de similar naturaleza.

4. Oficial de primera.-Se incluye en esta categoría a aquellos operarios que con total dominio de su profesión u oficio interpretan cualquier cometido y planos, con el mayor esmero, rendimiento correcto, calidad adecuada y máxima economía de material.

5. Oficial de segunda.-Son los que al igual que los anteriores, y con larga práctica en el oficio, realizan trabajos que pudieran denominarse como corrientes.

6. Oficiales de tercera.-Son los profesionales que, procedentes de la categoría de Especialista y con conocimientos generales del oficio y previa prueba, pueden realizar trabajos elementales con los rendimientos correctos.

7. Especialistas.-Son los operarios que se encargan de abastecer las máquinas de bebidas frías y calientes, tabaco, cerillas y cualesquiera otras que existieran o pudieran existir en un futuro, procurando en todo momento la vigilancia del correcto funcionamiento, avisando inmediatamente a sus superiores o a los mecánicos de reparación de las anomalías en el servicio que pudieran producirse. Son responsables igualmente del transporte de las mercancías para abastecimiento a las mismas y de la carga y descarga en ellas y en el almacén suministrador.

8. Peones.-Son los operarios que se encargan exclusivamente del transporte, carga y descarga de mercancías para las máquinas, pero no de su abastecimiento individual o carga de cada una de ellas.

C) Personal subalterno:

1. Conductor.-Es el operario que realiza el transporte de todo tipo de mercancías entre los diversos centros de la Mutua y proveedores de plaza o nacionales, encargándose de la carga y descarga de la mercancía transportada. Su categoría será similar a la de un Oficial de segunda.

2. Ordenanza.-El es subalterno que realiza funciones de reparto y encargos, tanto en el interior como en el exterior de las instalaciones o centros de la Mutua, empleando el tiempo libre en la vigilancia de las oficinas generales de la Mutua o la realización de tareas que se le encomienden de tipo ocasional y esporádico de ayuda.

3. Limpiadora.-Es el subalterno que realiza funciones de limpieza en el interior de las instalaciones o centros de la Mutua.

Art. 22. *Nuevas categorías.*-Dadas las características de la Empresa, la Dirección se reserva la facultad de crear nuevas categorías que puedan derivarse de las expresadas características. Por ello, y con la conformidad de los Delegados del Personal, definirá dichas nuevas categorías y se incorporarán a las reseñadas en el artículo anterior, como anexo al presente Convenio o el que estuviera en vigor en el momento de dicha creación.

Art. 23. *Errores en la clasificación.*-Si algún trabajador se considerara incurso en una categoría distinta de la que le correspondiera, deberá presentar su reclamación a la Dirección de la Empresa, siguiendo los trámites de las reclamaciones generales, determinados en este Convenio, más adelante.

En caso de discrepancia, la resolución corresponderá a la jurisdicción laboral competente.

Art. 24. *Personal con capacidad disminuida.*-Fiel a su línea de asistencia social y procurando la mayor identificación posible con sus empleados, la Mutua intentará, siempre que sus condiciones de trabajo y plantilla se lo permitan, adecuar a puestos acordes a su situación a aquellos trabajadores que hayan visto disminuidas sus aptitudes físicas para desempeñar el trabajo para el que fueron contratados.

La Dirección de la Empresa oirá al respecto las sugerencias que puedan serle formuladas por los Delegados del Personal.

En el caso de que dicha adecuación fuera difícil debido a las circunstancias del trabajo, cumpliendo las normas vigentes en materia de invalidez por la Seguridad Social, ofrecerá la posibilidad al trabajador de optar incluso por una permanencia en la plantilla de la Empresa, aunque ello implicara una reducción en su

retribución salarial anterior, siempre y cuando, teniendo en cuenta la pensión que percibiera el trabajador por su grado de invalidez, sus ingresos no fueran superiores a los que venía percibiendo antes de ocurrir el hecho que motivó la invalidez.

Art. 25. *Escalafón.*—Dentro de los tres primeros meses de cada año natural, Mutua confeccionará y entregará a los Delegados de Personal para su exhibición, si lo estimare oportuno, en el tablón de anuncios un escalafón de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de cada Centro de trabajo, clasificado en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, y

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos funcionales y niveles profesionales.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo nivel profesional. En caso de igualdad, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa, y si ésta fuera igual, decidirá la mayor edad del trabajador.

Una vez publicado el escalafón en su doble modalidad a que anteriormente se ha hecho referencia, todo el personal tendrá un plazo de treinta días para reclamar ante la Dirección de la Empresa la situación de error que hubiera detectado. Si la Empresa no contestara en el plazo de sesenta días a la reclamación formulada por el trabajador, se entiende que accede a dicha solicitud de modificación.

Art. 26. *Organigrama.*—La Empresa comunicará a los Delegados de Personal las personas que ocupen los cargos de la Junta Rectora de la Mutua en cada momento.

Art. 27. *Trabajos de superior naturaleza.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá encomendar a los trabajadores la realización de trabajos de distinta categoría y nivel profesional al suyo, reintegrándole a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las causas que lo hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses ininterrumpidos, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos que más adelante se determinen sobre la política de ascensos. La retribución, en tanto se desempeñe un trabajo de naturaleza y nivel superior, será la correspondiente a dicho trabajo de superior naturaleza.

Art. 28. *Trabajos de inferior naturaleza.*—Cuando se trate de encomendar al trabajador tareas de inferior naturaleza o nivel, esta situación no podrá prolongarse por períodos superiores a un mes ininterrumpido, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría de origen.

No se podrá encomendar al mismo trabajador tareas de inferior naturaleza antes de transcurrido un año de haber terminado de realizarlas anteriormente.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y la Dirección de la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior naturaleza con el mismo trabajador, salvo necesidades urgentes.

Si el cambio se produjera a petición del trabajador, su retribución se condicionará a la nueva categoría profesional que ocupara.

TITULO III

Modificación del contrato

CAPITULO PRIMERO

PROMOCIÓN

Art. 29. *Política de ascensos.*—El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio se basa en principios de aptitud, capacidad, antigüedad, expediente personal y asiduidad. Dichos factores serán los principales a tener en cuenta en Mutua, aunque no los únicos.

Art. 30. *Puestos de libre designación.*—Por la peculiar característica de los puestos que a continuación se determinan, y por implicar un grado de confianza, quedan exceptuados del Reglamento y política de ascensos que a continuación se describen los dos primeros escalones de la pirámide vertical o jerarquizada de la Empresa, es decir, los puestos de Gerencia-Dirección y Encargado general.

Art. 31. *Convocatoria.*—Todas las vacantes que se produzcan y necesiten ser cubiertas, en el resto de los puestos que no sean de libre designación, serán cubiertos con arreglo a las siguientes normas:

a) La vacante será anunciada en el tablón de anuncios y convocado el examen-oposición con un mínimo de quince días de antelación, salvo plazo menor, por urgencia estimada del Tribunal examinador.

b) Podrán presentarse al concurso-oposición todos los trabajadores con categoría inmediatamente inferior que lleven un mínimo de seis meses de antigüedad en la Empresa.

c) La solicitud de examen deberá presentarse en la Dirección por escrito y dentro del plazo que se marque en la convocatoria.

d) Los exámenes serán corregidos por el Tribunal al que se refieren los artículos siguientes.

e) Si ninguno de los aspirantes a ocupar la plaza alcanzara la puntuación mínima previamente exigida, se convocará un segundo examen en el plazo de diez días, contados a partir de la corrección del primero, al cual podrán presentarse todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que fuere su categoría o nivel profesional y que lleven un mínimo de tres meses de antigüedad en la Empresa y tengan la consideración de fijos de plantilla, a excepción de los que se hubieren presentado en primera convocatoria.

f) Si nuevamente la segunda convocatoria quedare desierta, la Empresa podrá contratar libremente del exterior la persona idónea para ocupar la plaza vacante.

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio podrá presentarse al concurso-oposición cualquier trabajador de cualquier categoría o nivel que cumpla los requisitos del párrafo e) de este artículo.

Art. 32. *Factores considerados en los exámenes.*—El Tribunal examinador puntuará a cada examinado con una puntuación en cada factor de uno a diez y dicha puntuación se multiplicará por los siguientes factores de ponderación:

- a) Aptitud: 1.
- b) Capacidad profesional: 1,50.
- c) Antigüedad: 0,50.
- d) Expediente personal: 1,50.
- e) Asiduidad en el trabajo: 0,50.

1. La prueba de aptitud podrá consistir en tests psicotécnicos y/o prueba de cultura general. Dicha prueba podrá el Tribunal examinador encomendársela a especialistas externos a la Empresa.

2. La prueba de capacidad consistirá en un ejercicio práctico, que determinará el Tribunal en el momento del examen.

3. La antigüedad será determinada con arreglo a la siguiente fórmula:

$$10$$

Núm. de años de funcionamiento de la Empresa
- K puntos, por año de antigüedad

Las fracciones de año de antigüedad de cada trabajador serán consideradas como años completos.

4. El expediente personal será valorado por el Tribunal, teniendo en cuenta las indicaciones del Departamento de Personal o, en su defecto, la Dirección.

5. La asiduidad en el trabajo será valorado por el Tribunal de acuerdo con los datos que sobre absentismo y puntualidad suministre el Departamento de Personal o, en su defecto, la Dirección.

Art. 33. *Tribunal examinador.*—El Tribunal examinador estará compuesto por dos Vocales designados por los Delegados de Personal y otros dos designados por la Presidencia de la Mutua o personal en quien delegue.

Si ambas partes lo estimaran oportuno, de mutuo acuerdo podrán designar una persona que actúe como Presidente del Tribunal examinador, que se incrementará a los cuatro anteriormente designados o bien ejercerá las funciones uno mismo de entre ellos. En caso de ser designado Presidente del Tribunal uno de los cuatro miembros anteriormente referidos, su voto será considerado como voto de calidad, o dirimente en caso de empate.

Art. 34. *Período de prueba del ascendido.*—Cómo mayor garantía de que el ascendido a una categoría o nivel superior laboral desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un período de dos meses para todo el personal, salvo el personal que implique mando, que será de tres meses.

La remuneración correspondiente a la nueva categoría o nivel ascendido comenzará a devengarse por el que hubiera sido designado para ocuparla desde el día siguiente a la obtención de la plaza.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado en los párrafos anteriores de este artículo, se reintegrará a su anterior puesto y remuneración. Dicha determinación será adoptada por la Dirección de la Empresa y basada en cuantos informes precise y oídos los Delegados del Personal.

Art. 35. *Aprendices.*—Dado que en el artículo 14 ha sido contemplada la posibilidad del contrato de trabajo para la forma-

ción, dichos aprendices se regirán por la normativa vigente específica y por lo determinado en este artículo.

Su objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional necesaria para desarrollar las funciones propias de su oficio. Una vez finalizado el período de aprendizaje, el trabajador ascenderá automáticamente dentro del grupo o nivel profesional en el que se encuentre encuadrado.

En todo caso, ello se producirá al cumplir los dieciocho años.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellos otros que sean declarados como insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Asimismo, los citados trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Mutua, cuando los trabajadores menores de dieciocho años estén matriculados en Centros oficiales de enseñanza, ya sea general o profesional, y previa justificación de los mismos, concederá los permisos necesarios para la realización de exámenes y pruebas.

Art. 36. *Promoción profesional.*-Al margen de lo establecido anteriormente en todo este capítulo sobre política de ascensos y aprendizaje, Mutua facilitará a todos los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico y profesional los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que acrediten convenientemente la convocatoria y asistencia a los mismos.

Mutua procurará igualmente, y dentro de las necesidades de producción y con aceptación de aquellos compañeros que estuvieran implicados en el cambio de turno, adecuar a aquellos trabajadores que estuvieran siguiendo cursos para la obtención de un título académico o profesional en aquel turno que más se acomode al horario del curso que estuviera siguiendo.

Dichos beneficios podrán ser denegados en el caso de que el trabajador no obtuviera un aprovechamiento de estudios o no asistiera con regularidad a clase.

CAPITULO II

MOVILIDAD

Art. 37. *Traslado de puesto o Sección.*-Cuando la Empresa, por escasez de trabajo o conveniencias de su organización, considere trasladar a otro puesto de trabajo dentro del mismo Centro y localidad, podrá hacerlo, respetando lo establecido en los artículos 27 y 28 de este Convenio.

Siempre que el cambio sea dentro de la misma categoría, podrá hacerlo en cualquier momento, sin más limitación que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas, para ejercer la prestación laboral.

Art. 38. *Traslado de Centro y residencia.*-Aquellos trabajadores de la Mutua que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en los distintos Centros de trabajo móviles o itinerantes de la Empresa, no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto en la misma Empresa que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y previo expediente tramitado al efecto ante la autoridad laboral, quien deberá resolver en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo respecto de la solicitud.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado (percibiendo una compensación, previa justificación de los gastos ocasionados), o a extinguir su contrato de trabajo, mediante la indemnización, equivalente a como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas en el Estatuto de los Trabajadores.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre ambas partes y que para ser realizados deberá el trabajador consultar previamente con la Dirección de la Empresa.

Una vez se haya determinado el momento del traslado, el trabajador dispondrá de un período de treinta días para incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en la distinta localidad.

Art. 39. *Desplazamiento temporal de residencia.*-Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de su salario, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje y cuyos gastos correrán a cargo de la Mutua. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y la resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

CAPITULO III

EXCEDENCIAS

Art. 40. *Aspectos generales.*-La solicitud de excedencia de cualquier tipo deberá ser presentada, inexcusablemente, por escrito, y en ella se indicará el motivo de la misma y su duración. La solicitud deberá cursarse con un mes de antelación a la fecha en que se pretende comenzar la excedencia.

Durante el tiempo que dure la misma, el trabajador perderá todo derecho a percibir retribución alguna y el tiempo de permanencia en dicha situación no será computable a efectos de antigüedad, salvo los casos que luego se indicarán.

El trabajador se compromete durante el período de excedencia a no hacer concurrencia a la Mutua, bajo sanción de incorporarse en el plazo que determine la Empresa o a causar baja definitiva en la misma.

Art. 41. *Excedencia voluntaria.*-Los trabajadores con un año de antigüedad en Mutua podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

En ningún caso se podrá solicitar en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa, en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser realizada por escrito.

Recibida la petición de reingreso por la Empresa, antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá ésta, de un plazo no superior a un mes, al término de dicha excedencia (durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos), para readmitir al trabajador en un puesto de igual o similar categoría y en las mismas económicas vigentes.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reingreso, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

Art. 42. *Excedencias especiales.*-Se dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo en los siguientes supuestos:

a) Nominamiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, resolverá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas, para prestar el servicio con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral, mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y durante dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos una autorización militar para poder trabajar. Será potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado. El trabajador con cargas familiares percibirá las gratificaciones extraordinarias durante su permanencia en el servicio.

Art. 43. *Licencias sin sueldo.*-Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Mutua resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un

número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo al que perteneciera el trabajador solicitante.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

TITULO IV

Jornada de trabajo

CAPITULO PRIMERO

ASPECTOS COTIDIANOS

Art. 44. *Duración de la jornada.*-La duración de la jornada laboral para 1987 será de 1.779,95 horas de trabajo real al año.

La duración de la jornada laboral para 1988 será de 1.767 horas de trabajo real al año.

La jornada del personal afecto al servicio de las máquinas expendedoras de bebidas y similares será en turno semanales, de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas o de siete a quince horas.

La jornada del personal de administración y subalterno, en las dependencias centrales de la Mutua o sus delegaciones, será en jornada partida, dentro del tope del Convenio presente la que establezca la Junta Rectora, oído el personal afectado.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de dos horas como mínimo.

Dentro del concepto de trabajo real no se entenderá comprendido el tiempo empleado para el denominado «bocadillo» regulado en el artículo siguiente.

Si existieran probadas razones técnicas u organizativas, y oídos los representantes de los trabajadores, la Empresa podrá modificar el horario actual de trabajo, en cuanto a su hora de comienzo y terminación, siempre que no exceda del cómputo anual anteriormente establecido y con las limitaciones y descansos de la legislación vigente.

Si dicha modificación no fuera por período superior a un mes no precisará autorización correspondiente por parte de la autoridad laboral.

Art. 45. *Descanso diario.*-El descanso diario para el denominado «bocadillo» será de quince minutos y su cómputo no entrará dentro de la denominada jornada efectiva de trabajo.

Dicho descanso diario no corresponderá al personal administrativo y al que desarrolle jornada partida.

Art. 46. *Futuras reducciones de la jornada.*-A medida que las disposiciones legales o acuerdos entre Mutua y sus trabajadores vayan reduciendo la jornada laboral, dicha reducción se aplicará a las jornadas de los sábados en que se prestare servicio dejando invariable el horario del resto de la semana.

Art. 47. *Jornada especial.*-Quedan excluidos del régimen de jornada anteriormente establecido los puestos siguientes:

Gerencia y Encargado general.

Dichos puestos tendrán la jornada especial pactada con la representación de la Empresa y con los límites anuales globalmente considerados de la legislación aplicable, debido a las características inherentes a su propio cometido.

Art. 48. *Relevos.*-La Empresa determinará en cada momento las señales indicativas del comienzo y terminación de la jornada laboral, debiendo encontrarse en ese instante el trabajador entrante y el saliente de los respectivos turnos en el puesto de trabajo.

Art. 49. *Horas extraordinarias.*-Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

Aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, se realizarán en la medida que fueran precisas para la consecución de dichos objetivos.

Horas extraordinarias necesarias por urgente necesidad o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate se realizarán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

De la realización de horas extraordinarias se dará mensualmente cuenta a los Delegados del Personal.

La realización de las horas extraordinarias implicará siempre un carácter de voluntariedad y se efectuarán de conformidad con los topes máximos previstos en la legislación vigente.

En el apartado correspondiente de retribuciones se determinará el valor y cuantía de las mismas.

Art. 50. *Control de entradas y salidas.*-La prestación de trabajo en la Mutua, a efectos de cumplimiento de la jornada, será controlada por medio de la ficha personal de asistencia, que servirá de base para la concesión del premio correspondiente o la aplicación de las medidas disciplinarias que procedieran.

Cada vez que se cambie una ficha personal de asistencia por otra nueva, los trabajadores de la Mutua firmarán cada una de dichas fichas, al comienzo del período correspondiente, así como al final.

Las horas extraordinarias se marcarán en la misma ficha utilizada para la jornada normal.

Art. 51. *Salidas durante el horario de trabajo.*-El personal que compone la plantilla de Mutua podrá solicitar la salida, cuando precisando efectuar alguna gestión durante el horario de trabajo, previamente lo solicite y justifique a su Jefe inmediato superior, el cual, salvo en los casos preceptuados por la Ley, lo otorgará siempre que las condiciones de trabajo lo permitan.

La autorización de salida será concedida por escrito, y entregada en el lugar que indique la representación de la Dirección. En caso de que el trabajador se reintegre a su puesto durante la jornada en que se solicitó el permiso de salida, el mando anotará en la autorización escrita la hora de regreso.

Al final de la jornada, las autorizaciones serán remitidas al Departamento de Administración.

CAPITULO II

ASPECTOS ESPORÁDICOS

Art. 52. *Permisos y licencias.*-El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos, en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto.

3. Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento, en caso de grave enfermedad de padres, suegros, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos.

4. Tres días laborables, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento, en caso de fallecimiento de nueros, yernos, cuñados, hijos, nietos y abuelos políticos.

5. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

8. Por el tiempo establecido para efectuar exámenes en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

Tendrá la consideración de exámenes también el específico para la obtención del carné de conducir.

En cuanto a los supuestos señalados en los números 1 a 3 de este mismo artículo, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo mediar o no percepción de haberes.

Art. 53. *Permiso por lactancia.*-Los trabajadores de Mutua, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de trabajo en media hora y durante dicho período con la misma finalidad.

Art. 54. *Atención a menores o minusválidos.*-Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Art. 55. *Consulta médica.*-Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, Mutua concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el Facultativo, sin cuyo requisito no se procederá al devengo del haber resultante.

CAPITULO III

ASPECTOS ANUALES

Art. 56. *Vacaciones generales.*—Todos los trabajadores de Mutua disfrutarán de sus vacaciones, de conformidad con los siguientes principios:

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables.

2. Para aplicar los veinticinco días laborables, se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.

3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.

4. El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute, con carácter general, de la siguiente forma:

a) Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.

b) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.

c) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determine al confeccionarse el calendario.

5. La expresión preferentemente que antecede supone que, normalmente, las vacaciones colectivas se disfrutarán por los periodos señalados en verano y Navidad, respectivamente, pero que, por excepcionales circunstancias que afecten a la marcha de la Empresa u otras causas graves, la Empresa comunicará con una antelación mínima de treinta días, salvo imposibilidad manifiesta, a la representación de los trabajadores el cambio de fechas de disfrute que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en caso de que no se produzca este acuerdo, decidirá la Magistratura de Trabajo.

6. Derecho y disfrute. Cómputos:

6.1 El derecho a disfrute de estos periodos de vacación se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.

6.2 Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

6.3 La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los periodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada periodo a) o b) hasta el primer día del mismo periodo del año siguiente. Las vacaciones del apartado c) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el periodo de vacación colectiva al cual procedan en el calendario anual.

En todo caso, sea cualquiera la fecha de disfrute, tendrá el carácter de vacación.

6.4 El cómputo se hará por periodos de treinta días desde la fecha de comienzo de la adquisición del derecho a los mismos; la fracción de este periodo se considerará a estos efectos como periodo completo.

6.5 Computado así el derecho a las vacaciones, el periodo de disfrute para los casos de disfrute no colectivo y regularizaciones terminará, en todo caso, cuando se cumplan doce meses a partir del día en que se inició el disfrute colectivo del periodo correspondiente. Las fechas de disfrute individual en estos casos se fijarán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, a falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

6.6 Las variaciones individuales en las fechas de disfrute no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

Art. 57. *Vacaciones complementarias.*—Todo trabajador tendrá derecho, independientemente del periodo de vacaciones establecido con carácter general, a un día laborable de vacación anual por cada cinco años de trabajo efectivo en la Empresa, según los calendarios correspondientes.

El máximo de días de vacaciones por este concepto no podrá exceder de cuatro anuales.

El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.

El periodo de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones caducará el derecho a las mismas.

Aquellos trabajadores que por razones de enfermedad o accidente no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo anterior dispondrán de un plazo de tres meses a partir del momento de su reincorporación al trabajo para el disfrute de las mismas, que en todo caso deberá tener lugar dentro del año natural siguiente, como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún periodo de vacación.

Las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

Los trabajadores, a partir del nacimiento de su derecho, deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que deseen disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable indicar varias fechas por orden de preferencia.

En la medida de lo posible se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de presentación de peticiones. A estos efectos, se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En segundo lugar, en caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa. No obstante, la Empresa determinará en último lugar la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones, según las necesidades de organización del trabajo.

Con carácter general, se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas. No obstante, podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a las colectivas, siempre y cuando no existan dificultades por parte del servicio afectado de los trabajadores que lo soliciten.

Art. 58. *Calendario laboral.*—Todos los años, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los Delegados del personal, redactará el calendario laboral para dicho periodo.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones si pudieran ya conocerse, así como el establecimiento de «puentes».

El calendario resultante será de aplicación a la totalidad de la plantilla, cualquiera que fuera la fecha de ingreso en la Empresa, sin que por dicho concepto se arrastren cómputos individuales.

TITULO V

Retribuciones

CAPITULO PRIMERO

ASPECTOS GENERALES

Art. 59. *Principios generales.*—Los impuestos y cargas sociales que gravan o puedan gravar en un futuro las percepciones del personal serán satisfechos conforme a la norma legal que los establezca.

Las percepciones que figuran en el presente título vendrán siempre referidas a ingresos brutos, por lo que sobre las mismas deberán considerarse los descuentos legales que en cada caso correspondan.

Las condiciones que se establecen deben entenderse siempre sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran disfrutar en la actualidad algunos trabajadores de Mutua. La diferencia entre las percepciones reales y las establecidas en el presente Convenio tendrán a ser absorbidas paulatinamente a medida que se vayan estableciendo futuros incrementos.

Art. 60. *Aspecto transitorio.*—La retribución determinada para 1987 estará directamente relacionada con la duración de la jornada del artículo 44.

Como quiera que durante la vigencia de este primer Convenio de la Mutua de Previsión del Personal de Fasa-Renault es preciso «ajustar» las tablas salariales de dos Convenios hasta ahora en vigor, no es posible aplicar porcentajes de incremento directo, sino tablas detalladas que sirvan de partida para negociaciones futuras.

Art. 61. *Pago de salarios.*—El pago de la retribución salarial se efectuará como se venía haciendo en cuanto al procedimiento hasta marzo de 1987, es decir, a través de Banco, recibiendo anteriormente el trabajador la nómina correspondiente.

En cualquier momento, la Dirección de la Empresa, por problemas de mecanización automática de la nómina y una vez consultados los Delegados del personal, podrá cerrar el cómputo de la misma en el día que fuera preciso, siempre que, una vez efectuado dicho cambio, se retribuyan en los momentos de pago, periodo de treinta días.

Art. 62. *Anticipos.*—Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, hasta una cantidad igual al 80 por 100 de los salarios que devengará en el mes de presentar la solicitud, siempre que efectúe la petición con una antelación mínima de tres días.

La regularización de la cantidad concedida se efectuará, salvo pacto en contrario, al efectuarse el abono de los salarios correspondientes al mes en que se solicite.

CAPITULO II

CONCEPTOS Y CUANTÍAS SALARIALES

Art. 63. *Tabla retributiva.*—Con objeto de evitar durante la vigencia del presente Convenio cálculos variables, se pacta el valor

de la hora extraordinaria, siendo el mismo el que figura en la tabla siguiente:

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Comp. V. M.	Total mes	Valor hora extra
Jefe de Sección	105.000	-	-	105.000	1.050
Jefe de Negociado	98.000	-	-	98.000	980
Oficial primera	90.000	-	-	90.000	900
Operador consola	85.000	-	-	85.000	850
Oficial segunda A	80.000	-	-	80.000	800
Oficial segunda B	70.000	-	-	70.000	700
Auxiliar	60.000	-	-	60.000	600
Conductor	80.000	-	-	80.000	800
Ordenanza	75.000	-	-	75.000	750
Limpidor/a	65.000	-	-	65.000	650
Encargado general	105.000	-	-	105.000	1.050
Encargado	90.000	-	-	90.000	900
Jefe de equipo	88.000	-	-	88.000	880
Oficial primera	85.000	-	-	85.000	850
Oficial segunda	80.000	-	-	80.000	800
Oficial tercera	77.000	-	-	77.000	770
Especialista	74.000	-	-	74.000	740
Peón	67.000	-	-	67.000	670

La antigüedad se devengará a razón de seis trienios como máximo, equivalente a la tabla que a continuación se detalla:

Complemento de antigüedad para todos los trabajadores de Mutua
(Pesetas anuales-Importes brutos)

Número de trienios	Cantidad unitaria	Cantidad acumulada
1	40.000	40.000
2	50.000	90.000
3	60.000	150.000
4	65.000	215.000
5	70.000	285.000
Premio especial (más de dieciocho años)	-	360.000

Las pagas extraordinarias serán tres, en cuantía de una mensualidad cada una de sueldo real, pagaderas los días 22 de los meses de marzo, julio y diciembre y se devengarán prorrateadas anualmente.

La dieta completa diaria para todas las categorías en caso de pernoctar fuera de la localidad de residencia será de 7.000 pesetas por día. La media dieta, es decir, efectuando una comida sólo fuera de la localidad será de 1.500 pesetas por día.

El kilometraje en caso de tener que utilizar el trabajador vehículo propio será pagado a razón de 20 pesetas el kilómetro.

En situaciones de incapacidad laboral transitoria, Mutua completará la diferencia hasta el 100 por 100 de lo que viniera percibiendo el trabajador en activo y lo que percibiera de la Seguridad Social por dicha contingencia a partir de los días siguientes en los siguientes supuestos: Enfermedad común, a partir del día noventa y uno; accidente, a partir del día dieciséis, y en casos de hospitalización, mientras dure la misma.

Art. 64. Anticipos a cuenta de los desplazamientos.-En el momento de salir de viaje, al trabajador se le hará entrega y hasta un 80 por 100 del importe que por dietas y desplazamientos pudiera devengar.

Art. 65. Créditos.-Los trabajadores y empleados de Mutua podrán pedir a la misma, por una sola vez en su vida laboral, un crédito para compra de vivienda por un importe total de 500.000 pesetas, a pagar en cinco años, descontándole su importe más los intereses de las nóminas o liquidaciones correspondientes.

Estos créditos llevarán en todo momento el interés equivalente al 80 por 100 del interés que Mutua aplique a sus asociados en el momento de la petición con carácter general.

Los trabajadores y empleados de la Mutua podrán pedir a la misma, por una sola vez en su vida laboral, un crédito por necesidades familiares por importe de 200.000 pesetas, a pagar en dos años, en las mismas condiciones que las especificadas para los de 500.000 pesetas.

Independientemente de estos créditos, los trabajadores y empleados de Mutua podrán tener acceso a todo tipo de préstamos que Mutua concede a sus asociados, en las mismas condiciones que éstos.

Este artículo 65 deberá ser sometido a la Junta Rectora de la Mutua y tendrá eficacia a partir del momento en que se refleje en

el acta correspondiente su resolución, que será de carácter vinculante para este Convenio Colectivo.

Art. 66. Ayuda familiar.-Los trabajadores o empleados de Mutua que tengan hijo o hijos disminuidos física o psíquicamente obtendrán de ésta una ayuda anual de 40.000 pesetas, pagaderas de una sola vez o prorrateadas en las mensualidades, según solicite el trabajador beneficiario, por escrito.

Esta ayuda será devengada desde el momento en que sea declarada la disminución.

A estos efectos, el diagnóstico de disminución habrá de ser establecido por la Seguridad Social u otro organismo competente.

Esta ayuda tendrá efectos retroactivos desde la misma fecha en que la Seguridad Social u otro organismo competente haya fijado el devengo de su propia prestación. Para el cálculo de los atrasos se utilizará la cuantía de 40.000 pesetas anuales.

En el caso de que el padre y la madre presten sus servicios en la «Mutua de Previsión del Personal de Fasa Renault», solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

En todo caso las ayudas referidas serán abonadas a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a ayuda, extremo éste que debe ser justificado fehacientemente ante la Junta Rectora.

CAPITULO III

REVISIÓN SALARIAL

Art. 67. Salarios para 1988 y revisión salarial.-Los salarios para 1987, que son los establecidos en las tablas del artículo 63 del presente Convenio, se actualizarán para 1988 en el 101 por 100 de la previsión oficial hecha por el Gobierno sobre lo que haya de ser la evolución del IPC para 1988.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) del mes de diciembre de 1988, respecto del referido al mes de diciembre de 1987, registre un aumento superior al 101 por 100 de la previsión que en su día realizare el Gobierno y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada al 1 de enero de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso que suponga dicho aumento real del IPC, sobre la actualización aplicada a principio del año.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará con efecto de 1 de enero de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1987.

TITULO VI

Régimen de premios y sanciones

CAPITULO PRIMERO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 68. Faltas.-Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

La valoración de dichas faltas y de las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.

El cumplimiento de las sanciones en los tres meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones podrá ser pospuesto para después de disfrutadas las mismas.

Las sanciones por faltas graves y muy graves precisarán de comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber. La dirección de la Empresa oirá siempre previamente a los Delegados del Personal, en todas aquellas sanciones que implicasen suspensión de empleo y sueldo superior a diez días, salvo urgencia razonada.

Art. 69. Faltas leves.-Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos o inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No notificar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes la correspondiente baja, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público, con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El no uso de las prendas y aparatos de seguridad, que sin ser obligatorios por su gravedad de consecuencias, la Empresa considera razonable su utilización.
11. Dejar de avisar al Jefe inmediato sobre los defectos observados en el proceso productivo o la falta de aprovisionamiento.
12. No «picar» la hora de entrada o salida en la ficha de control de asistencia. Su consideración será la equivalente a la de retraso.
13. Anotaciones falsas en los partes de trabajo. La reincidencia será considerada como falta grave.

Art. 70. Sanciones para las faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Art. 71. Prescripción de las faltas leves:

- a) Prescripción para sancionar, a los diez días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.
- b) Cancelación en el expediente, al mes de su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplir la sanción.

Art. 72. Faltas graves.-Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme o prendas de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Mutua.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. Abandono del puesto de trabajo de uno a quince minutos antes del fin de la jornada.
13. Fumar en los lugares en que esté prohibido. Esta falta será muy grave si es cometida en lugares de fácil incendio.
14. Dormirse durante la jornada de trabajo.
15. Dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la misión confiada a los Guardas, Vigilantes y Porteros.

Art. 73. Sanciones para las faltas graves.-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Art. 74. Prescripción de las faltas graves:

- a) Prescripción para sancionar a los veinte días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.
- b) Cancelación en el expediente a los dieciocho meses de anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplir la sanción.

Art. 75. Faltas muy graves.-Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. La transgresión de la buena fe contractual en las gestiones encomendadas y el hurto y robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito o robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos, que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los mandos será considerada como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
15. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe dicha falta siempre que un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

Art. 76. Sanciones para las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Art. 77. Prescripción de las faltas muy graves:

- a) Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.
- b) Las faltas muy graves se cancelarán en el expediente a los veinticuatro meses de su anotación en el mismo; es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplir sanción.

Art. 78. Sanciones inferiores.-Mutua se reserva el derecho de sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores, con sanciones inferiores a las fijadas en el presente convenio, entendiéndose que la reducción de la sanción no significa modificación en los efectos que de la calificación se derive, salvo que de forma expresa así lo determine, en la comunicación escrita de la sanción impuesta.

Art. 79. Sanciones a representantes del personal.-Las sanciones de cualquier tipo que se impusieran a los representantes del personal deberán hacerse mediante expediente contradictorio, con arreglo a los siguientes plazos y requisitos orientativos:

- a) Notificación de inicio del expediente al interesado.
- b) Nombramiento de Instructor en el plazo de tres días, contados a partir de la notificación.
- c) Investigación de los hechos y declaración testifical, en el plazo máximo de diez días, contados a partir del nombramiento del Instructor. En este trámite deberán ser oídos obligatoriamente los delegados del personal como órgano colegiado o cada uno de sus miembros de forma individual.
- d) Comunicación al interesado en el plazo de dos días, contados a partir de la terminación de la investigación de los hechos, de las imputaciones que se le hacen.
- e) En el plazo de tres días, contados a partir de la notificación de imputación de hechos al afectado, podrá éste efectuar las alegaciones que estime oportunas en su descargo.

f) Notificación al afectado al día siguiente de la recepción del pliego de descargos o al día siguiente de terminarse el plazo otorgado al mismo, de la sanción impuesta. La notificación al interesado de inicio del expediente interrumpirá la prescripción establecida en los apartados a) de los artículos 71, 74 y 77.

Todos los plazos indicados son orientativos y su incumplimiento no implicará nulidad de lo actuado.

Art. 80. *Faltas no calificadas.*—En el caso de comisión de faltas no específicamente determinadas por la legislación vigente o el presente Convenio se instruirá el correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con lo establecido en el artículo 79, aunque el trabajador afectado no ostentara dicha calificación, y en el cual se determinará la sanción que se estime justa, atendiendo a las circunstancias y oído el informe de los representantes del personal.

Art. 81. *Pacto de no concurrencia.*—La plantilla de Mutua, y sin necesidad de previa comunicación, no podrá efectuar prestación laboral de ninguna naturaleza que implique concurrencia con el proceso productivo de la Empresa, como consecuencia de la retribución salarial pactada en este Convenio, superior a las normas legales vigentes aplicables al encuadramiento de la Empresa:

Dicha prohibición de concurrencia dejará de existir automáticamente en el momento en que Mutua abonare a sus trabajadores, por conceptos retributivos, cuantía idéntica a la determinada para el salario mínimo interprofesional u otra norma general de aplicación.

CAPITULO II

PREMIOS

Art. 82. *Objeto.*—Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad, permanencia y cualidades sobresalientes del personal Mutua, establece los premios que a continuación se determinan.

Art. 83. *Concesión.*—Para la otorgación de los correspondientes premios Mutua instruirá, salvo en los casos de pública notoriedad, expedientes, en el que serán oídos los delegados del personal, el mando superior del presunto premiado y cuantas personas puedan suministrar información al respecto.

A la concesión se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles.

Art. 84. *Premios por actos heroicos.*—Cuando, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un trabajador un acto con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones:

Premio: 50.000 pesetas.

Art. 85. *Premio por acto meritorio.*—Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija exposición de la vida o integridad física, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios para evitar una anomalía que perjudicase al servicio o tarea:

Premio: 25.000 pesetas.

Art. 86. *Premio por antigüedad.*—El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante veinte años sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses y sin notas desfavorables de carácter muy grave en el expediente:

Premio: Obsequio en especie, beca de perfeccionamiento de estudios o viaje de turismo.

Art. 87. *Premio anual de asistencia y puntualidad.*—Se establece un premio de 10.000 pesetas con el fin de gratificar a aquellos trabajadores que en el transcurso del año no hayan dejado de asistir al trabajo por ninguna causa ni hayan incurrido en falta alguna de puntualidad.

Art. 88. *Premio por iniciativas.*—Aquellos trabajadores que con espíritu innovador aporten ideas sobre organización del trabajo, mejoras de los medios de producción, medidas que repercutan en el perfeccionamiento del producto, en el ahorro de materiales o que representen una mejora en el proceso y que sean aceptadas y aplicadas por la Empresa, ésta, atendiendo a la importancia y mejora que supongan las ideas o sistemas propuestos, concederá los premios que considere oportunos, una vez efectuado el estudio de rentabilidad correspondiente y oídos los delegados de personal.

Art. 89. *Premio por jubilación.*—Mutua establece una gratificación para premiar la abnegación y continuidad en la Empresa, habiendo permanecido al menos veinte años en la misma, para todos aquellos trabajadores, que, llegado el momento de la jubilación según las normas establecidas en el presente Convenio, cesen en la actividad laboral al servicio de la Empresa. Dicha gratificación o premio será igual a dos mensualidades de salario que viniera percibiendo el trabajador premiado.

TITULO VII

Organización y productividad

CAPITULO UNICO

ALCANCE Y CONTENIDO

Art. 90. *Responsabilidad.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución al bien común y del respeto a la legislación vigente. Su implantación se efectuará de conformidad con lo establecido en los artículos siguientes.

Art. 91. *Facultades de la Empresa:*

1. La exigencia de la actividad normal en el rendimiento.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación de la calidad admisible a lo largo del trabajo encomendado.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.a) La realización durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones a métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de maquinaria y material, sobre todo cuando, respecto de estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

b) El trabajador conservará durante el periodo a que se refiere el apartado a), independientemente de los rendimientos que consiga, con los nuevos valores de estándares, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

c) Si durante dicho periodo el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

d) En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

8. La no exigibilidad en determinados momentos del rendimiento normal no significará ni podrá interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse la Empresa cuando estime oportuno.

9. La implantación y revisión de sistemas de valoración de los puestos de trabajo y de valoración de méritos.

10. La fijación de índices de productividad colectivos que relacionen jornadas anuales de trabajo y salarios.

11. Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen podrá ser establecido por la Empresa el trabajo por tareas, destajos u otros incentivos.

Art. 92. *Procedimiento de implantación.*—El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo sea el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación de los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.

2. Limitar hasta el máximo de ocho semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el periodo de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de la Empresa, quienes, para su asesoramiento, podrán recabar informe y comprobaciones del sistema por los expertos que ambas partes designen y que deberán emitirlos en el término de quince días.

4. En el plazo de quince días después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de organización.

5. Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.

6. La referencia a actividad normal se entenderá siempre con arreglo a las correspondientes definiciones y terminologías de organización científica del trabajo en los sistemas «Bedaux», centesimal u otros similares y homologados por la OIT.

TITULO VIII

Comunicaciones

CAPITULO UNICO

INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Art. 93. *Reclamaciones.*—Los trabajadores de la Mutua podrán usar de su derecho a elevar reclamaciones o quejas ante sus superiores, con sujeción al siguiente procedimiento:

1. La reclamación o queja se formulará en primer lugar ante el Jefe inmediato de forma verbal o escrita.

2. Si el mando ante el cual se presenta no resuelve en el plazo de dos días laborables, el trabajador podrá dirigirse a la dirección de la Empresa o representantes de la misma, quien deberá resolver en el plazo de cinco días.

En ningún momento este trámite de reclamaciones, cauce del buen dicurrir de las relaciones laborales, implica menoscabo del derecho de los trabajadores a acudir a los Organismos laborales correspondientes.

Art. 94. *Comunicaciones.*—La dirección de la Empresa, al objeto de contribuir al establecimiento de unas auténticas relaciones humanas, informará a todo el personal, por medio de sus representantes y por cualquier otro procedimiento de difusión, de todo cuanto pueda ayudar a comprender y a fomentar un sentido de solidaridad entre los componentes de la misma.

TITULO IX

De la seguridad e higiene en el trabajo

CAPITULO PRIMERO

NORMAS GENERALES

Art. 95. *Principios generales.*—Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971 y normativas concordantes.

Art. 96. *Comité de Higiene y Seguridad.*—Los propios Delegados del personal actuarán como Comité de Higiene y Seguridad, junto con tres representantes designados por la Junta Rectora de la Mutua.

Art. 97. *Información a los trabajadores.*—Los trabajadores serán informados, a través de los Delegados del personal, y éstos, a su vez, a través del Comité de Seguridad e Higiene, sobre todos los aspectos del proceso que afecten a su salud física o mental. Asimismo, tendrán derecho a recibir aquella información que pudiera disponer la Mutua sobre riesgos reales o potenciales del proceso y mecanismos para su prevención.

CAPITULO II

PRENDAS DE TRABAJO

Art. 98. *Provisión de prendas.*—Mutua facilitará a los empleados de su Empresa dos monos o buzos al año. En caso de ser insuficiente la ropa anteriormente indicada, la Empresa podrá proveer de otro mayor número de prendas mediante acreditación de su necesidad.

TITULO X

De los derechos de los trabajadores

CAPITULO PRIMERO

DE LOS DERECHOS EN GENERAL

Art. 99. *Derechos laborales.*—Los trabajadores de Mutua tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga la normativa vigente, los de:

- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas plurales y colectivas.

- Huelga.
- Reunión.
- Ocupación efectiva.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.
- A la no discriminación.
- A su integridad física.
- A una política adecuada de higiene y seguridad.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- A la percepción puntual de la remuneración en este Convenio establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

CAPITULO II

DERECHOS SINDICALES

Art. 100. *Normativa aplicable.*—En lo referente a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la Empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 101. *Horas de crédito de representantes del personal.*—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las horas correspondientes o parte de ellas podrán ser acumuladas a uno o varios miembros de los Delegados del personal. En caso necesario, la Empresa podrá cambiar entonces al representante a otro puesto de trabajo, observando la legislación vigente.

Art. 102. *Asambleas.*—Se observará lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO III

SEGUROS COMPLEMENTARIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 103. *De accidente de trabajo y enfermedad profesional.*—Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la Empresa, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tal seguro consistirá en el abono de un millón de pesetas en cada caso y por una sola vez.

Art. 104. *De accidente no laboral y enfermedad común.*—Con independencia del seguro complementario de accidente de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el artículo 103, e incompatible con el mismo, se establece un seguro de vida o invalidez, consistente en el abono de la suma de un millón de pesetas, por una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la Empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 105. *Normas comunes para los artículos 103 y 104.*—1. Tendrán derecho, en su caso, a estos seguros los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que pertenezcan a la plantilla de la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.

2. A estos efectos se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito, para los casos de muerte, y para los restantes, la fecha de la resolución o sentencia en la que se haya realizado, por órganos competentes, la primera declaración de gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo o invalidez permanente total para la profesión habitual. El capital asegurado será, en todo caso, el asegurado en el momento del hecho causante.

3. Los trabajadores en situación de invalidez provisional, no perteneciendo a la plantilla de la Empresa, atendiendo a que su contrato se encuentra temporalmente suspendido, excepcionalmente y a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la misma.

4. En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la aseguradora abonará el capital garantizado, en función del siguiente orden de prelación, en forma excluyente:

- a) Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- b) Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
- c) En defecto de los anteriores, los demás herederos legales, en la misma proporción que los anteriores.

Dichos beneficiarios y orden de prelación no serán tenidos en cuenta si el trabajador asegurado hubiera realizado, en tiempo y forma, designación expresa de beneficiarios, mediante carta certificada a la aseguradora.

Respecto a los beneficiarios antes detallados, se entiende por ascendientes los de primer grado, y por descendientes, tanto los de

primer grado como los descendientes de los mismos, y en su parte cuando éstos últimos hubieran fallecido.

Respecto del cónyuge superviviente, en los supuestos de divorcio, se aplicará lo dispuesto sobre percibo de pensión de viudedad en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causante.

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros, por cualquiera de los riesgos que cubren, es excluyente de la de los demás, de tal manera que un accidente o una enfermedad únicamente pueden dar lugar a la percepción, por una sola vez, de la cantidad a tanto alzado que en uno y otro caso se establece, cualquiera que sea la consecuencia, invalidez o muerte, que haya originado, y aunque una y otra se produzcan sucesivamente.

6. El importe de uno u otro seguro se abonará a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de las contingencias referidas. En cualquier caso, habrá de acreditarse fehacientemente ante la Empresa la contingencia originadora de la percepción y el resultado que de ella se haya derivado.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Fuentes subsidiarias.—En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

Segunda. Comisión Paritaria de interpretación.—Se establece una Comisión, formada por un Delegado del personal, designado de entre los mismos, y un representante de la Mutua, al objeto de que cualquier duda en la interpretación del presente Convenio sea resuelta por la misma.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de la misma, ambas partes se comprometen a intentarlo nuevamente, con la mediación de dos asesores, designados uno por cada parte, y de no alcanzarse tampoco, adoptarán las acciones pertinentes que a su derecho convenga.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Con el fin de garantizar los derechos económicos adquiridos por algunos empleados y trabajadores de la Mutua se recogen en estas disposiciones las nuevas categorías profesionales que algunos empleados tendrán dentro del marco de este Convenio Colectivo.

Asimismo se recogen algunos complementos económicos a percibir, independientemente de las tablas salariales del Convenio, para garantizar los derechos económicos adquiridos, de conformidad con el artículo 8.

En base a ello, la Mutua y la representación de los trabajadores acuerdan las siguientes:

1. Don Pedro Santamaría Alonso pasa a ser Jefe de Sección, categoría a.2.

2. Doña Antonina Téllez Valle pasa a ser Oficial de primera, categoría a.3.

La citada doña Antonina cobrará un complemento de 10.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el quinto trienio de antigüedad.

3. Doña Juana María Ruiz Díez pasa a ser Oficial de primera, categoría a.3.

La citada doña Juana María cobrará un complemento de 50.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el cuarto trienio de antigüedad.

4. Doña Margarita Maestro Legucha pasa a ser Oficial de consola, categoría a.4.

5. Don José Ignacio Bulnes Ruiz pasa a ser Oficial de consola, categoría a.4.

El citado don José Ignacio cobrará los siguientes complementos:

5.1 Un complemento de 60.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el segundo trienio de antigüedad.

6. Doña Angeles Matía Martín, de Palencia, pasa a ser Oficial de segunda, categoría a.6.

7. Don Alfonso Peña Rodríguez pasa a ser Oficial de primera, categoría a.3.

8. Todos los cambios de categoría reflejados en los puntos del 1 al 7 serán efectivos con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1987.

9. Don Manuel Pérez Olivera, de Sevilla, cobrará los siguientes complementos:

9.1 Un complemento de 168.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el tercer trienio de antigüedad.

9.2 Un complemento de 110.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el cuarto trienio.

9.3 Un complemento de 50.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el quinto trienio de antigüedad.

10. Doña Antonia Llanos Contreras cobrará los siguientes complementos:

10.1 Un complemento de 60.000 pesetas anuales por jornada completa (35.000 pesetas anuales por media jornada), prorrateado en las 15 pagas mensuales, hasta terminar de cumplir el segundo trienio de antigüedad.

10.2 Un complemento de 10.000 pesetas anuales por jornada completa (5.000 pesetas anuales por media jornada), prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el tercer trienio de antigüedad.

11. Don Antonio J. Calderón Hernández cobrará un complemento de 10.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el segundo trienio de antigüedad.

12. Don Rafael Castellano González, de Sevilla, cobrará un complemento de 30.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el segundo trienio de antigüedad.

13. Don Román Gutiérrez Gómez, de Sevilla, cobrará los complementos siguientes:

13.1 Un complemento de 125.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta el mes de junio de 1987 inclusive.

13.2 Un complemento de 85.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, durante el tiempo que esté percibiendo el primer trienio de antigüedad, desde el día 1 de julio de 1987.

13.3 A la finalización de este Convenio, para don Román Gutiérrez Gómez se estudiará y negociará una cantidad específica de complemento económico para ir nivelando el exceso actual con respecto a su categoría, partiendo de la base de nunca aplicar una cantidad inferior a la que en cada momento viniera cobrando.

14. Don Julio C. Santiago de los Mozos, don Anastasio Manuel Pérez, don Feliciano Gil Hierro, don Alejandro Alonso Manchón y don Eliseo González Herrero, todos ellos de Palencia, pasan a ser, con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1987, Especialistas, categoría b.7.

15. La Mutua acepta convocar lo más inmediatamente posible, de acuerdo con la representación de los trabajadores, la convocatoria de dos plazas para Oficial de tercera, categoría b.6, a la que podrán concurrir todos los Especialistas, categoría b.7, que presten su trabajo en Valladolid.

16. Don Luis Rodríguez Cernuda, de Valladolid, cobrará el complemento siguiente: A partir de 1 de julio de 1987, y hasta que cumpla el segundo trienio en la Empresa, la cantidad de 15.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

4969

ORDEN de 8 de febrero de 1988 por la que se incluye a la Empresa «Unión Iberoamericana de Tecnología Eléctrica, Sociedad Anónima», en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología, este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «Unión Iberoamericana de Tecnología Eléctrica, Sociedad Anónima», en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, grupo B.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 8 de febrero de 1988.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilma. Sra. Directora general de Innovación Industrial y Tecnología.