

VIII. SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 36. Se constituirá en el mes posterior a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» un Comité encargado de vigilar y controlar la seguridad e higiene en el trabajo.

Composición: Estará constituido por el médico de la Empresa, tres personas designadas por ésta y tres trabajadores miembros del Comité de Empresa o designados por el mismo.

Funciones: El Comité será informado por la Dirección de la Empresa sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que pudieren afectar a la salud de los trabajadores, sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador a ser informado sobre las peculiaridades en esta materia de su puesto de trabajo.

Si en el Comité no hubiera acuerdo mayoritario acerca de la calificación de una sección o puesto de trabajo en lo referente a los riesgos, se recabará del Ministerio de Trabajo la asistencia de un Inspector que establezca el grado de los mismos, así como las medidas para su supresión.

El Comité se reunirá trimestralmente a efectos de considerar los informes facilitados por la Empresa o adoptar las medidas legales pertinentes en caso de que no le fueren facilitados. Se levantará acta de cada reunión en la que se reflejarán las cuestiones tratadas y, en su caso, las medidas a adoptar para eliminar riesgos.

La incomparecencia de cualquiera de los miembros no impedirá su funcionamiento, entendiéndose la existencia de quórum con la asistencia de cuatro de sus miembros.

Sin perjuicio de lo expuesto el Comité actuará en todo momento adoptando las medidas pertinentes en salvaguardia de la seguridad e higiene de los trabajadores, y a tal efecto cuando exista una situación de riesgo para la salud del trabajador derivada de su puesto de trabajo, podrá éste recurrir al mismo con carácter de urgencia.

Normas de seguridad e higiene: Serán aplicables las normas establecidas por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, sin perjuicio de lo cual se fijan las siguientes normas:

a) Se llevará un registro anual, a realizarse en el mes de junio, de los datos ambientales del Centro de trabajo efectuándose recogidas de muestras y análisis de las mismas, las cuales serán puestas a disposición del Comité de Vigilancia y Control de Seguridad e Higiene.

b) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivando del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño, informando al Comité de las medidas correctoras adoptadas.

c) Protección a la maternidad: La Empresa deberá cambiar el puesto de trabajo en situaciones de embarazo cuando, por orden médica y mediante certificado que acredite que las condiciones del mismo pueden producir abortos, deformaciones del feto, o problemas de salud a la trabajadora. En este caso quedará asegurado el mantenimiento del salario y la reincorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

IX. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Art. 37. Se reconocen a los Comités de Empresa y a los Delegados del Personal los derechos, garantías y deberes contenidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las Empresas reconocen la existencia de las Secciones Sindicales en el seno de las mismas, que ejercen sus funciones en virtud de lo establecido para esta materia en los artículos 61 a 68 de la Ley 8/1980.

Para la celebración de asambleas en las Empresas se concederán seis horas retribuidas al año, que se disfrutarán en la última hora de jornada. Asimismo, se pondrá a disposición de los trabajadores para la misma finalidad, el correspondiente local, durante otras seis horas al año fuera de la jornada no coincidentes con domingos o festivos, haciéndose responsables los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, del buen orden de la asamblea e instalaciones que utilizará.

Art. 38. *Canon de negociación.*—Consistirá en una cantidad fijada por el Comité de Empresa para cada trabajador, previo consentimiento del mismo que la Empresa recaudará una vez al año, por medio de recibos firmados por dicho Comité, en el mes siguiente a la publicación del Convenio.

Dicho dinero será entregado a la representación social de la Comisión Deliberadora del Convenio.

X. NORMAS COMPLEMENTARIAS

Art. 39. Se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias que se realicen, en los términos referidos en el

acuerdo Interconfederal y durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 40. Ambas partes se comprometen a crear una Comisión paritaria que estudiará la adecuación de las distintas categorías profesionales que figuran en el Convenio y las características que deberán tener las próximas revisiones médicas, que deberá reunirse antes de 1 de octubre de 1988. En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro elegido de común acuerdo.

Art. 41. El presente Convenio anula todos los anteriores. En lo no regulado por el mismo se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Laboral correspondiente y las normas reguladoras a la actividad de Laboratorios Cinematográficos.

Clausula adicional: La Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo está compuesta por:

Representantes sociales: Don Carlos Enriquez (independiente/UGT); don Adolfo Marina (UGT); don Joaquín Sánchez (independiente/UGT); don Angel Matesanz (UGT); doña Isabel Balague (independiente); don Luis Rivallo (independiente); don José Alonso (independiente); don Vicente Linuesa (independiente), y don Antonio Leva (independiente).

Representantes económicos: Don Daniel Aragonés Puig, don Ramiro Aragonés Puig y don Jorge Aragonés López.

Presidente: Don Eduardo Pilo Colombo.

Nota: La enunciación y definición de las categorías laborales para los laboratorios cinematográficos figuran en anexo aparte.

6838 RESOLUCION de 22 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, para los años 1987 y 1988, de la Empresa «Tableros de Fibras, Sociedad Anónima» (TAFISA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Tableros de Fibras, Sociedad Anónima» (TAFISA), que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 22 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TABLEROS DE FIBRAS, SOCIEDAD ANONIMA» (TAFISA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de los Centros de la Empresa «Tableros de Fibras, Sociedad Anónima» (TAFISA), situados en Valladolid y Pontevedra.

Podrán adherirse a este Convenio, durante la vigencia del mismo, el resto de los Centros de trabajo que componen la Sociedad.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Lo estipulado en este Convenio afecta a todo el personal empleado en dichos Centros, salvo lo dispuesto en la legislación vigente.

Queda expresamente excluido el personal sujeto por contrato civil por prestación de servicios.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo tendrá vigencia y se aplicará desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988, acordando las partes que, de conformidad con la vigencia bianual referida, la prórroga del Convenio se extenderá al período de dos años, sin perjuicio de los acuerdos previos tendentes a la prórroga anual adoptados por la Comisión Mixta que, en tal sentido, se entienden modificados y sustituidos por los alcanzados en el presente Convenio.

Al final de la presente prórroga, el Convenio se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de

las partes firmantes; denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento de esta prórroga o cualquier otra que hubiere, iniciándose las negociaciones del nuevo, al menos, un mes antes de finalizar el presente Convenio.

Art. 4.º *Absorbibilidad.*—Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las modificaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de las disposiciones legales, voluntarias o de Convenio, serán absorbidas y compensadas con las condiciones establecidas en el presente, y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel total de este Convenio.

Art. 5.º *Vinculación.*—Las condiciones de trabajo expresadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Serán incluidas en el presente Convenio, las disposiciones legales legisladas durante su vigencia, que mejoren las condiciones de este, salvo en las salariales y económicas en general, como se contempla en el artículo cuarto.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio, y en la legislación laboral competente, será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Art. 8.º Además de las facultades generales de la Dirección para la adopción de sistemas de producción, de reestructuración de los departamentos y secciones y las relativas a cuanto pueda conducir al progreso de la Empresa, inherentes todas ellas a la organización del trabajo, éstas se extenderán a las cuestiones siguientes con carácter meramente enunciativo:

- La exigencia de la actividad normal.
- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el apartado anterior.
- Fijación tanto de los «índices de desperdicios», como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de la fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- Cuando la necesidad de la explotación lo aconseje, podrá ser establecido en la Empresa el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, según su importancia, siempre dentro de la jornada normal del trabajador, por riguroso orden rotativo y por un plazo máximo de veintidós días consecutivos, en cuanto al mismo personal se refiere.

Art. 9.º No obstante lo establecido en el artículo anterior, la Dirección de la Empresa, con objeto de armonizar plenamente sus facultades de organización del trabajo, y con el respeto y consideración de los trabajadores afectados, asume los siguientes compromisos:

- Fijar por lo que se refiere a incentivos, de la manera más sencilla y clara posible, las fórmulas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los afectados, de modo que sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.
- Notificar por escrito a los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de cualquier modificación sustancial relativa a la organización del trabajo, en lo referente al sistema de incentivos.
- Notificar asimismo, con antelación posible, los cambios de régimen de trabajo y demás modificaciones de la organización del mismo, que no sean de tal entidad que proceda la aplicación del apartado anterior.
- Limitar, hasta un máximo de doce semanas, la experimentación de nuevas tareas o de nuevos sistemas de organización.
- Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa.
- En el plazo máximo de diez días, después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa, la Empresa decidirá sobre

la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos.

g) Exponer en los lugares de trabajo la especificación de la tarea designada a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas de forma clara y sencilla.

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

A estos efectos, el trabajador conservará, durante el período de reorganización, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiera obtenido en las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

i) Realizar, en fecha acordada con los representantes del personal, el estudio necesario en cuanto a valoración de puestos se refiere, que permita fijar el incentivo a departamentos que puedan verse afectados por unas modificaciones o métodos que representen aumento del esfuerzo por parte del trabajador afectado.

j) Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la aplicación de las tarifas, deberán ser planteadas por los representantes de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad laboral, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

CAPITULO III

Clasificación personal

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN POR RAZÓN DE LA PERMANENCIA AL SERVICIO DE LA EMPRESA

Art. 10. Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos, contratados a tiempo parcial y en formación, aceptando las partes sin más, para la regulación de esta materia, las disposiciones laborales vigentes en cada momento.

Asimismo, podrá realizarse cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los que, superado el período de prueba, pasan a prestar sus servicios sin pacto en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito.

Son trabajadores interinos los que ingresan en la Empresa, expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho a indemnización, al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo correspondiente, 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; si el interino pasara a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupará el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial, los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o la semana, durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial, 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.

Son trabajadores en formación y/o en prácticas, aquellos que poseyendo una titulación académica, profesional o laboral, puedan ser contratados a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos a nivel de estudios cursados por el interesado.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Art. 11. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúen, serán clasificados en los grupos siguientes:

- Dirección.
- Técnicos y Administrativos.
- Especialistas y no cualificados.

Art. 12. Estarán comprendidos en el grupo de Dirección los siguientes subgrupos:

- 0.1 Director.
- 0.2 Subdirector.

Art. 13. Estarán comprendidos en el grupo de Personal Técnico y Administrativo, los siguientes subgrupos y categorías:

- 1. Técnicos titulados:
 - 1.1 Técnico jefe.
 - 1.2 Técnico.
 - 1.3 Perito industrial o Ingeniero técnico.
 - 1.4 Ayudante Técnico Sanitario.
 - 1.5 Ayudante técnico.
 - 1.6 Maestro industrial.
- 2. Técnicos no titulados:
 - 2.1 Contraamaestre.
 - 2.2 Encargado.
 - 2.3 Capataz.
 - 2.4 Analista de Laboratorio.
 - 2.5 Auxiliar de Laboratorio.
- 3. Administrativos:
 - 3.1 Jefe de primera.
 - 3.2 Jefe de segunda.
 - 3.3 Jefe de Negociado.
 - 3.4 Oficial de primera.
 - 3.5 Oficial de segunda.
 - 3.6 Auxiliar.
- 4. Técnicos de oficina:
 - 4.1 Delineante Projectista.
 - 4.2 Delineante.
 - 4.3 Calcador.
 - 4.4 Auxiliar técnico de oficina.

Art. 14. *Personal Especialista y no Cualificado.*—Estarán comprendidos en el grupo de personal Especialista y no Cualificado los siguientes subgrupos y categorías:

- 5. Profesionales de la industria:
 - 5.1 Profesional de primera.
 - 5.2 Profesional de segunda.
 - 5.3 Ayudante especialista.
 - 5.4 Peón.
- 6. Profesionales de oficio:
 - 6.1 Jefe de equipo.
 - 6.2 Oficial de primera.
 - 6.3 Oficial de segunda.
 - 6.4 Oficial de tercera.
- 7. Servicios:
 - 7.1 Almacenero.
 - 7.2 Capataz de peones.
 - 7.3 Basculero pesador.
 - 7.4 Vigilante jurado de seguridad.
 - 7.5 Vigilante.
 - 7.6 Ordenanza.
 - 7.7 Diversos.
 - 7.8 Limpiador.
 - 7.9 Mozo de Almacén.

Art. 15. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la industria no lo requiera.

Art. 16. *Definición de las categorías laborales:*

0. Directivos.—Los trabajadores pertenecientes a este nivel planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de cada Centro. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización; el planeamiento general de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los medios materiales; la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme a los programas establecidos a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo; el desarrollo de la política industrial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección o ejecución a primer nivel de los Centros en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la peculiar organización de ésta.

1.1 Técnico jefe.—Es quien, en posesión de título académico superior o medio, dirige, dentro de cada unidad de fabricación, laboratorio, sección o célula orgánica equivalente, todo lo inherente al proceso operativo o de estudio del mismo, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisen su intervención. Con mando directo o sin él, sobre los Técnicos

titulados, tienen la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna persona cuya ubicación jerárquica esté en el nivel directivo.

1.2 Técnico.—Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

Su actividad está constituida principalmente por el mando de una unidad, un proceso de producción y/o de mantenimiento, que comporta generalmente una responsabilidad técnica o de gestión, pudiendo tener bajo su responsabilidad a otras personas de niveles inferiores.

1.3 Perito industrial o Ingeniero técnico.—Es quien, en posesión de título académico medio correspondiente, realiza funciones para las que aquél le faculta, a las órdenes inmediatas de: Director, Subdirector, Técnico jefe o Técnico.

Su actividad está constituida principalmente por el mando de una unidad, un proceso de producción y/o de mantenimiento, que comporta generalmente una responsabilidad técnica o de gestión, pudiendo tener bajo su responsabilidad a otras personas de niveles inferiores.

1.4 Ayudante Técnico Sanitario.—Es quien, en posesión del título correspondiente, presta de forma habitual los servicios de su profesión.

1.5 Ayudante técnico.—Se incluyen en esta categoría aquellas personas que, bajo la supervisión e instrucciones de las categorías superiores, tienen a su cargo la atención técnica de los procesos, con conocimiento de su tecnología, de la naturaleza y composición de las sustancias, de la dosificación necesaria, de los métodos para preparar caldos de cultivos y sustancias análogas y de las reacciones químicas y biológicas.

Son capaces de controlar el proceso, efectuar su seguimiento, descubrir las anomalías del mismo y corregirlas, siempre, en este último caso, que se produzcan en el marco de las especificaciones establecidas, informando a la categoría superior en otro caso. Puede tener responsabilidad sobre trabajadores de categorías inferiores.

Se requiere para su desempeño el grado más elevado de enseñanza profesional o similar o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

1.6 Maestro industrial.—Es quien, en posesión de este título, expedido por Centro oficial de Formación Profesional o reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su titulación.

2. Técnicos no titulados:

2.1 Contraamaestre.—Es la persona que, con conocimientos técnicos y capacidad acreditada, a las órdenes de su Jefe inmediato, tiene el mando directo sobre mandos intermedios y personal manual de su sección, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producción y rendimientos.

2.2 Encargado.—En esta categoría se ubican los trabajadores que dentro del sector o unidad encomendada utilizan debidamente y distribuyen, según instrucciones específicas y necesidades del proceso, los recursos humanos y los medios materiales puestos a su disposición. Cuidan de que los circuitos de trabajo se desarrollen por los cauces y en la forma establecida; vigilan el correcto funcionamiento, mantenimiento, limpieza y conservación de las instalaciones y recogen, recopilan y controlan datos referentes a la marcha del proceso, emitiendo los partes y resúmenes correspondientes.

2.3 Capataz.—Es quien, con conocimientos prácticos acreditados, dirige el trabajo de los operarios a su mando, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de la disciplina del personal. Asimismo, responderá del equipo o instalaciones de proceso a él encomendados.

2.4 Analista de Laboratorio.—Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis físicos o químicos y determinaciones de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que se le indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación; prepara los reactivos necesarios; se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

2.5 Auxiliar de Laboratorio.—Es quien realiza los trabajos y análisis con arreglo a especificaciones concretas; toma y preparación de muestras; realiza funciones complementarias de cuidado y limpieza de los materiales y equipos del laboratorio.

3. Administrativos:

3.1 Jefe de primera.—Es quien tiene el mando de una unidad o conjunto de actividades administrativas y de gestión que comportan una responsabilidad técnica profesional. Puede tener a su cargo en cada Centro las relaciones laborales.

3.2 Jefe de segunda.—Es quien, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de organizar y distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa, si lo tuviera.

3.3 Jefe de Negociado.—En esta categoría se comprenden los trabajadores que, bajo la supervisión e instrucciones generales de un superior, dirigen y orientan el trabajo de una unidad administrativa, que comporta una responsabilidad de ejecución de la labor encomendada, con emisión de datos e informes, pero no de una responsabilidad de gestión.

3.4 Oficial de primera.—Se incluyen en esta categoría los trabajadores que, con un alto grado de cualificación profesional, realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, ordenando y controlando, en su caso, el trabajo de un servicio administrativo determinado, dentro de la correspondiente unidad, con responsabilidad sobre trabajadores de nivel inferior, si los tuviera.

3.5 Oficial de segunda.—Comprende esta categoría a los trabajadores que realicen o están capacitados para realizar toda clase de tareas administrativas, según instrucciones específicas, que requieren un grado medio de cualificación.

3.6 Auxiliar.—Es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a la oficina. En esta categoría se integran telefonistas y mecanógrafos de ambos sexos.

4. Técnicos de oficina:

4.1 Delineante Projectista.—Es quien, dentro de las especialidades a que se dedique la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Técnico titulado bajo cuyos órdenes está o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente conbibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras, estudiar, montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de contruir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

Para el desempeño de los puestos asignados se requiere un nivel de conocimientos de Maestría Industrial, BUP o equivalente, o bien conocimientos análogos adquiridos en el ejercicio de su trabajo.

4.2 Delineante.—Es quien desarrolla proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despieces de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y cubricaciones y transportación de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

4.3 Calgador.—Es quien limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, los calcos o las litografías que otros han preparado, y a dibujar a escala croquis sencillos claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujos en limpio.

4.4 Auxiliar técnico de oficina.—Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, ayuda en cualquiera de las labores propias de las categorías de Delineante Projectista, Delineante o Calgador.

5. Profesionales de la industria:

5.1 Profesionales de primera.—Comprende esta categoría al personal que, con un alto grado de conocimiento de su departamento, tiene a su cargo la maquinaria directamente productiva o auxiliar, cuidando de su buena marcha, engrase elemental, conservación, orden y limpieza.

5.2 Profesionales de segunda.—Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los profesionales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

5.3 Ayudante Especialista.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los profesionales de primera y segunda, estando preparado para sustituir a estos últimos en caso de ausencia y, al mismo tiempo, puede realizar servicios auxiliares.

5.4 Peón.—Es el trabajador encargado de ejecutar labores cuya realización no requiere ningún conocimiento especial determinado.

6. Profesionales de oficio:

6.1 Jefe de equipo.—Se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores Oficiales de primera que, con un alto grado de cualificación profesional, realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, ordenando y controlando, en su caso, el trabajo de un grupo o equipo de un proceso de producción y/o mantenimiento a su cargo.

6.2 Oficial de primera.—Comprenden esta categoría los trabajadores que, en posesión de uno de los oficios propios de mantenimiento, son capaces de efectuar todos y cada uno de los trabajos que comprende su especialidad, incluso aquellos que requieren especial empeño y delicadeza, según instrucciones generales recibidas.

Asimismo, se encuentran encuadrados en esta categoría los conductores de vehículos automóviles funcionales de tracción mecánica al servicio de los Centros.

6.3 Oficial de segunda.—Comprenden esta categoría los trabajadores que, en posesión de uno de los oficios propios de mantenimiento, son capaces de efectuar toda las tareas normales del mismo, según instrucciones precisas y concretas.

6.4 Oficial de tercera.—Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado aun los conocimientos indispensables para efectuar los trabajos con la competencia exigida a un Oficial de segunda.

7. Servicios:

7.1 Almacenero.—Es quien está encargado de despachar los pedidos en el almacén, recibir las mercancías y ordenarlas en los estantes; registrar en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

7.2 Capataz de peones.—Es quien dirige y vigila los trabajos realizados por trabajadores que ejecutan labores, para cuya realización no se requiere conocimiento especial determinado y ejerce sobre aquéllos función de mando.

7.3 Basculero pesador.—Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante la jornada, así como vigilar la entrada y salida de elementos propios y ajenos de la Empresa.

7.4 Vigilante Jurado de Seguridad.—Es quien tiene como cometido funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas en las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo, para las personas que obtienen tal nombramiento.

7.5 Vigilante.—Es quien, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular.

7.6 Ordenanza.—Tendrá esta categoría el trabajador cuya misión consista en hacer recados, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

7.7 Diversos.—En esta categoría se integrarán los cocineros y cocineras, dependientes de comedores, y todos aquellos que, por sus funciones laborales, no estén definidas en las distintas categorías.

7.8 Limpiador.—Son las personas que se ocupan del aseo y limpieza de las dependencias de la Empresa.

7.9 Mozo de almacén.—Es el operario que tiene a su cargo labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

8. Especificación de las tareas: En la reunión ordinaria del Comité, del mes de abril de 1988, la Dirección de cada Centro de trabajo presentará a los representantes del personal, y para ser anexionado el presente Convenio Colectivo, la especificación por departamentos de las tareas cotidianas a realizar por el trabajador de cada puesto de trabajo.

9. Cotización de la Seguridad Social: En cuanto a los grupos de tarifa de bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, aplicables a cada categoría, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre las mismas.

CAPITULO IV

Art. 17. Ingresos:

1.º El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Son de libre contratación las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Dirección, Técnicos titulados, Contramaestres, Encargados, Capataces, Jefes de Primera, Segunda y de Negociado administrativos, Secretarías de Dirección y Vigilantes Jurados de Seguridad.

2.º Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, y siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad:

a) Los hijos de los trabajadores de la Empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubieran fallecido.

b) Quienes hayan desempeñado o desempeñan, funciones en el Centro de trabajo con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado y/o a tiempo parcial.

3.º En cada Centro de trabajo, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso, así como la documentación a aportar.

4.º La Empresa comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Dichos estamentos velarán por su aplicación objetiva.

5.º Los aspirantes serán sometidos a reconocimiento médico, siendo condición imprescindible para su ingreso el resultado satisfactorio de dicho reconocimiento, debiendo cumplir el mínimo exigido, según las normas establecidas por los Servicios Médicos de la Empresa.

6.º Para los ingresos, se estará a lo dispuesto en el artículo 16, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico titulado: Seis meses.
 Personal Técnico no titulado: Tres meses.
 Personal Administrativo: Tres meses.
 Personal Especialista: Dos meses.
 Personal no cualificado: Quince días laborales.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba, si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse 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 Empresa, 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. *Ascensos.*—Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como la de Dirección, Técnicos titulados, Contramaestres, Encargados, Capataces, Jefes de Primera, de Segunda y de Negociado Administrativos, Secretarías de Dirección y Vigilantes Jurados de Seguridad, serán de libre designación por la Empresa, con informe al Comité de Empresa.

2. Para el resto de las categorías profesionales la Empresa establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

2.1 Antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

2.2 El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será conocido por el Comité de Empresa. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar dicho Comité que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución. Si a pesar de ello no fuera posible alcanzar un acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Autoridad laboral competente.

3. En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Art. 20. *Plantillas.*—La Dirección de cada Centro confeccionará, al menos una vez al año, las plantillas óptimas de su personal fijo, señalando en las mismas el número de trabajadores que comprenden cada grupo orgánico y categoría profesional.

La Dirección del Centro deberá, antes de finalizar el mes de abril, presentar dichas plantillas a los representantes del personal, adaptando al mismo tiempo a los trabajadores a la plantilla numérica, sin que ello suponga inmovilidad en el puesto.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente, por la vía del ascenso, la Empresa no podrá amortizar las vacantes que se produzcan, aunque sean de categoría inferior, a partir del momento en que se llegue a la plantilla numérica óptima total.

En todos los grupos y subgrupos especificados en el capítulo tercero, sección segunda, «Clasificación funcional», cada Centro de trabajo ajustará la cuantificación de su plantilla a las necesidades y volumen de la industria, dándose en todo caso, previamente, la información correspondiente al Comité de Empresa.

Art. 21. *Escalafones.*—La Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal en estos Centros de trabajo, en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal del Centro en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales, y, dentro de ellos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones, vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la Empresa publicará los escalafones, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa, por escrito con acuse de recibo, sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días, a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Art. 22. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

Por solicitud del interesado.
 Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
 Por necesidades del servicio.
 Por permuta.

1.º Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, aquél carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2.º Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3.º Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a la Empresa solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la misma menos de diez años, tan sólo por una vez, y según el orden inverso al de antigüedad. Estas limitaciones no afectan al personal de Dirección, Técnicos titulados, Contramaestres y Jefes de Sección y de Negociado Administrativos.

Cuando en el Centro de procedencia se produzca vacante de igual categoría y puesto, el trabajador trasladado tendrá preferencia a ocupar la plaza vacante.

En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y los familiares que convivan con él, los de transportes de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a sesenta días de salario real.

La Empresa vendrá obligada, asimismo, a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a la que viniera disfrutando, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

En caso de que el trasladado sea propietario de la vivienda en que reside, se considerará a los efectos antes indicados de calcular la eventual diferencia de renta, la que corresponda a la vivienda de su propiedad, según los precios normales vigentes del mercado inmobiliario al momento del traslado.

4.º Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 23. *Traslado del Centro de trabajo.*—En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, y salvo casos de fuerza mayor, o en el supuesto de que la comunicación hecha con la citada antelación suponga un grave deterioro para los intereses empresariales que aconseje reservar la información, que en cualquier caso deberá ser dada a conocer a los trabajadores con un plazo de tres meses de antelación.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

a) Lugar donde proyecta trasladar el Centro.
 b) Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta del traslado. De

llevarse a efecto el traslado, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 24. *Cambios de puestos de trabajo.*—En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo orgánico funcional distinto del suyo, por exceso de plantilla u otras causas de organización práctica del trabajo, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su nivel profesional y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Para cubrir vacantes de puestos de fábrica, en parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el cambio de puesto al más antiguo en el escalafón.

Los cambios de puestos de trabajo y de horarios, en su caso, deberán comunicarse al interesado con la mayor antelación posible.

Art. 25. *Alteración del horario habitual.*—En el caso de que el trabajador fuera avisado para cualquier tipo de trabajo, y siempre que el aviso produzca alteración de su horario habitual de trabajo, y también cuando haya terminado su jornada laboral normal y haya abandonado el Centro de trabajo, se le abonará la prima de llamada que se cuantifica en el anexo 3.

Esta prima de llamada se abonará por una sola vez en cada sustitución que implique cambio de horario o éste se produzca o pueda verse como consecuencia de la sustitución.

Si el aviso va a suponer una modificación de su horario habitual en la jornada o jornadas de días siguientes, también se le abonará esta prima de llamada.

No procede el abono de la prima de llamada si el trabajo se realiza como continuación de su horario normal. En este caso el tiempo para este trabajo no deberá exceder de cinco horas, debiendo hacerse un alto suficiente para descansar o avisar a otro trabajador que proceda al relevo.

Sin embargo, cuando el trabajo implique la permanencia en el Centro de trabajo hasta las veintidós treinta horas, el trabajador tendrá derecho al cobro de las horas extraordinarias y de la prima de llamada. Tendrán también derecho a prima cuando el tiempo de permanencia exceda de las catorce horas del sábado.

En ambos supuestos no se incluye a los trabajadores de turnos de fabricación, para los cuales, los plazos deberán comenzar a contabilizarse a partir de su horario normal de salida.

Si la prolongación de jornada fuera hasta las dos de la madrugada (entre las veintidós treinta y las dos), lo indicado con anterioridad y derecho a disfrutar de la jornada matinal del día siguiente laboral como descanso.

Si la prolongación de jornada fuera hasta después de las dos de la madrugada, el trabajador tendrá derecho a disfrutar como descanso toda la jornada laboral siguiente. Tanto para este caso como el contemplado en el párrafo anterior deberá haber acuerdo entre el trabajador y la Empresa para la elección del día de descanso, sobre todo cuando se trate de una jornada completa a continuación de un día festivo.

Se abonará la totalidad de la prima de domingo o festivo en el supuesto de que el trabajador sea llamado para hacer un determinado trabajo en estos días, independiente del tiempo de su duración.

Si un trabajador de jornada partida debiera prolongar su jornada matinal por trabajos urgentes, se considerará completo el día de trabajo, si el tiempo efectivo realizado supera los cuatro quintos de la jornada que le correspondiera.

El cambio de jornada partida a jornada continuada, coincidiendo con el horario de turnos, será considerado como alteración del horario habitual.

Art. 26. *Trabajos de distinta categoría.*—La Empresa, en caso necesario, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la haya motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 19. La retribución en tanto se desempeña el trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservándose, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se condicionará según la nueva categoría profesional.

Art. 27. *Movilidad funcional.*—Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los niveles establecidos y cuando ello no implique traslado de localidad. A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Art. 28. *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos se preaviso:

Personal Técnico: Dos meses, salvo para los subgrupos de Técnicos no titulados, Administrativos y Técnicos de oficina, que será de 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 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.

CAPITULO V

Política salarial

Art. 29. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por los siguientes conceptos:

Salario o sueldo Convenio.

Antigüedad.

Plus Convenio.

Prima de Incentivo.

Complementos: a) Turnicidad, b) Nocturnidad, c) Trabajos en domingos y festivos.

Se mantiene la actual estructura del sistema retributivo.

Nota.—El salario base o sueldo Convenio está compuesto por el «sueldo base», que, con origen en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, se publicó en la tabla salarial del año 1977, siendo modificada en nuestro caso con los incrementos acumulados del año 1979 a 1987, ambos inclusive. Está incluida también en este concepto la denominada en años anteriores a 1980 como prima de asistencia, con sus incrementos correspondientes.

Art. 30. *Pago del salario.*—El pago del salario se realizará dentro de la jornada laboral, por meses. El pago se efectuará mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta de ahorros se produzca en la fecha habitual de pago.

A efectos de facilitar el cobro del salario dentro de los dos días siguientes al ingreso, los trabajadores a jornada normal (partida) que lo deseen—previo acuerdo con el mando inmediato superior—podrán flexibilizar el horario del día, de tal manera que puedan resolver dicho cobro en esa fecha.

En aquellos casos en que el trabajador a turno de mañana precisara hacer efectivo el cobro de su salario, que previamente le ha sido abonado por transferencia bancaria, la Empresa le abonará en efectivo dicho salario, previo aviso de veinticuatro horas. En el momento de ser abonado en efectivo el salario, el interesado firmará orden de transferencia a favor de la Empresa por el importe del mismo, como devolución del primer abono de la Empresa.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario.

Art. 31. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y categoría.

Art. 32. *Trabajadores eventuales y en formación y/o en prácticas.*—Las relaciones laborales se ajustarán a lo dispuesto sobre el particular en la legislación vigente en cada momento. Las condiciones de contratación del personal no fijo se establecerán en cada caso según su categoría y pasarán a percibir el mismo salario que el trabajador fijo de plantilla a excepción de los emolumentos de carácter personal, siempre que desarrolle satisfactoriamente un trabajo de igual clase y categoría.

Asimismo estos trabajadores se verán afectados por el presente Convenio en su totalidad, en cuanto a derechos y obligaciones se refiere, en virtud de su contrato, sin perjuicio de las particularidades

des que al amparo de su propio régimen legal tengan los contratos eventuales o a tiempo parcial.

Será facultad de la Empresa la contratación de nuevo personal con un nivel inferior al que pudiera corresponderle por aplicación de las tablas aprobadas en este Convenio, si por razones de formación y experiencia del ingresado fuese aconsejable que el mismo permaneciese en fase de adaptación.

No será de aplicación el nivel de entrada cuando se trate de pasar de la situación de interino o eventual a fijo.

Art. 33. Tablas salariales:

Para 1987:

Las tablas salariales para el año 1987 son las que figuran en el anexo número 2.

Suponiendo que la inflación que se alcance en 1987, tomada de la tabla que facilita el Instituto Nacional de Estadística, superase el 6,75 por 100 en 31 de diciembre de 1987, la Empresa compensaría el diferencial que se produjera, considerándolo como aumento de dicho año 1987, y tomando como base la media de percepciones en el año 1986 (totalidad de percepciones en dicho 1986), quedando acumulado como nueva tabla salarial para 1988.

Para 1988:

Incremento del IPC previsto por el Gobierno para ese año de 1988, más un punto; todo ello a partir de 1 de enero de 1988 y sobre las tablas salariales de diciembre-87.

Notas:

Una.-El importe que figura en las tablas salariales para el año 1987 es el resultado de incrementar las tablas salariales del segundo semestre de 1986 en un 5,7 por 100 o el 6,746 por 100 sobre la totalidad de las percepciones de 1986.

Dos.-Estos incrementos son consecuencia de lo tratado en la reunión de la Comisión Negociadora, celebrada en Madrid los días 1, 2, 3 y 8 de abril de 1987.

Art. 34. Antigüedad.-El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio se determinará como sigue:

1. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El importe del complemento personal de antigüedad es el que establece la tabla de antigüedad que figura en el anexo de las tablas salariales. Servirá dicho importe, no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

3. Las cuantías contenidas en dicha tabla no se corresponden porcentualmente con los salarios-Convenio de las tablas salariales, ya que para la elaboración de las mencionadas tablas de antigüedad, se ha tomado como modelo el sueldo base de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, en su tabla salarial de 1977, con la acumulación de los incrementos de los Convenios de la Empresa correspondientes a los años 1979/1987, ambos inclusive.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

5. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7. Los trabajadores contratados por cierto tiempo y los eventuales percibirán en compensación, al término de su contrato, por este concepto, el 10 por 100 del salario base devengado. Esta compensación se aplicará a las tablas salariales de 1977 de la Ordenanza Laboral antes citada.

8. Se recoge en el anexo número 2 bis las tablas correspondientes al concepto de antigüedad, reflejándose en los mismos anexos las correspondencias, a efecto de clarificación, entre los niveles profesionales y de antigüedad.

Nota: El importe que figura en las tablas de antigüedad para el año 1987 es el resultado de incrementar las tablas de antigüedad del segundo semestre de 1986 en un 5,7 por 100 (anexo número 2 bis).

Art. 35. Pagas extraordinarias.-Los trabajadores percibirán, en tanto en cuanto no se vean afectados por el artículo 4.º, un total de seis pagas extraordinarias en los meses siguientes: Febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.

Las correspondientes a los meses de junio y diciembre serán de una mensualidad de treinta días y estarán compuestas por los siguientes conceptos de la nómina:

Salario o sueldo Convenio.
Antigüedad.
Plus Convenio.

Las pagas de febrero, abril, agosto y octubre serán de una mensualidad de treinta días y estarán compuestas por los siguientes conceptos de la nómina:

Salario o sueldo Convenio.
Antigüedad.

Dichas pagas extraordinarias serán abonadas entre los días 10 al 15 del mes que corresponda.

El cómputo para el cálculo del devengo de estas gratificaciones es el siguiente:

Para la que se abona en el mes de febrero: Del 1 de febrero de 1986 al 31 de enero de 1987.

Para la que se abona en el mes de abril: Del 1 de abril de 1986 al 31 de marzo de 1987.

Para la que se abona en el mes de junio: Del 1 de junio de 1986 al 31 de mayo de 1987.

Para la que se abona en el mes de agosto: Del 1 de agosto de 1986 al 31 de julio de 1987.

Para la que se abona en el mes de octubre, del 1 de octubre de 1986 al 30 de septiembre de 1987.

Para la que se abona en el mes de diciembre, del 1 de diciembre de 1986 al 30 de noviembre de 1987.

Art. 36. Incentivos.-El personal comprendido entre los niveles 1 al 17 está afectado por el sistema de Prima de Rendimiento, relacionada con el tiempo de utilización de las fábricas, y respecto a la valoración de los puestos de trabajo establecidos, siendo regulada esta prima por la normativa siguiente:

a) Valoración de puestos.-En la valoración de puestos se ha seguido el análisis que abarca los siguientes factores:

- 1.º Calificación personal.
- 2.º Esfuerzo físico.
- 3.º Esfuerzo mental.
- 4.º Tensión nerviosa.
- 5.º Responsabilidad:

- a: Instrumentos de trabajo.
- b: Productos en curso de fabricación.
- c: Seguridad de otros.
- d: Información que facilita.

- 6.º Importancia del factor temperatura.
- 7.º Exposición a las salpicaduras de aceite y grasa, a la suciedad y a la humedad.
- 8.º Exposición al polvo.
- 9.º Riesgo de accidente.
10. Exposición a los gases, al ruido, al frío, a la oscuridad, etcétera.
11. Horarios.

Este cuadro se ha tomado del libro «La evaluación de las tareas», de la Organización Internacional del Trabajo, Organismo perteneciente a las Naciones Unidas.

b) Definición de la base de medida.-Para el cálculo, se toma como base de medida el tiempo de funcionamiento de las prensas de cada fábrica.

c) Índice de rendimiento.-El índice de rendimiento de tiempo efectivo computable a efectos de esta prima, se obtiene teniendo en cuenta los datos que a continuación se consignan, que sirven para aplicar la fórmula correspondiente:

1. Tiempo disponible: Es el tiempo en minutos de los días naturales que comprende el periodo de liquidación.

De la cifra que resulte, deben ser deducidos los minutos que se destinan o emplean en dicho periodo, a las paradas por festividades pactadas -veintidós turnos de fabricación- y de los quince días equivalentes a cuarenta y cinco turnos de fabricación, que se fijan para montajes o reparaciones importantes.

2. Tiempo efectivo: Es el tiempo real en minutos de funcionamiento de las prensas.

3. Tiempo efectivo computable: Es el tiempo efectivo al que se le resta la incidencia de la producción de segunda calidad.

La fórmula del índice de rendimiento es la siguiente:

$$\frac{\text{Tiempo efectivo computable} \times 100}{\text{Tiempo disponible}}$$

d) Valoración del índice de rendimiento.-Se ha fijado el valor de la unidad del índice de rendimiento según se detalla a continuación:

En 1,035 pesetas durante el año de 1987, que es resultante de incrementar en el 5,7 por 100 el valor habido durante el segundo semestre de 1986.

Aplicando este índice al nivel 80 del índice de rendimiento, se alcanza la cifra de 82,80 pesetas por valor punto/hora, para todo el año 1987.

Para el año 1988 el índice estará incrementado en el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, más un punto.

e) Incidencia de la producción de segunda calidad.-El tiempo efectivo se verá deducido en el porcentaje que en la producción represente el de la segunda calidad, como sigue:

Fibras:

Hasta el 5 por 100 de segunda calidad en las toneladas o metros cúbicos producidos, sin penalizar.

Para el exceso de dicho 5 por 100, se aplica la penalidad como sigue:

Cada 1 por 100 que exceda del 5 por 100 en segundas calidades, penalización del 1 por 100 de los minutos de tiempo efectivo.

Cuando se produzca tablero que por su destino no sea necesario clasificar, a esta producción se le aplicará el coeficiente medio ponderado de la producción clasificada.

Cuando se produzca tablero denominado marfil, la penalización se aplicará a partir del 10 por 100.

Partículas:

Hasta el 3 por 100 de segunda calidad en las toneladas o metros cúbicos producidos, sin penalizar.

Para el exceso de dicho 3 por 100, se aplica la penalidad como sigue:

Cada 1 por 100 que exceda del 3 por 100 en segundas calidades, penalización del 1 por 100 de los minutos de tiempo efectivo:

Cuando se produzca tablero que por su destino no sea necesario clasificar, a esta producción se le aplicará el coeficiente medio ponderado de la producción clasificada.

f) Incidencia de las reclamaciones.-Las reclamaciones imputables al proceso de fabricación o de clasificación, serán consideradas a efectos de esta prima como segundas calidades.

g) Pago de la prima.-Esta prima se abonará cualquiera que sea el índice de rendimiento logrado.

La prima individual es el resultado de aplicar la fórmula siguiente:

$$a \times b \times c \times d$$

a = Índice de rendimiento.

b = Valor unidad del índice de rendimiento.

c = Puntuación del puesto de trabajo.

d = Horas de presencia.

En el caso de haber ocupado dos o más puestos de diferente puntuación, en el periodo de liquidación, se calculará según las horas de presencia en cada puesto.

h) Otros:

Los puestos de fábrica quedan valorados según detalle en anexo número 4.

Durante el periodo de vacaciones las primas de rendimiento se abonarán de acuerdo con lo establecido legalmente, es decir, la media de lo alcanzado en los tres meses anteriores.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento del cálculo mensual de la prima de rendimiento.

La revisión de las valoraciones, tiempos, producciones y cuanto afecte a esta prima se efectuará por algunos de los siguientes hechos:

1.º Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales.

2.º Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 37. *Jornada de trabajo.*-La jornada de trabajo anual se fija en mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos de trabajo efectivo, basado en la jornada semanal de cuarenta horas para todo el personal afectado por este Convenio.

Art. 38. *Horarios.*-Las necesidades de producción de estos Centros requiere el sistema de trabajo en turnos continuados de ocho horas, incluidos domingos y días festivos. A los efectos de descanso semanal del personal afectado, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

El resto del personal trabajará en jornada partida y/o intensiva según el calendario a establecer cada año. Para este personal, y como norma general, se fijará un horario semanal que permita mantener los servicios imprescindibles de los diversos Centros de

trabajo, durante cuatro horas del sábado. La jornada laboral del sábado finaliza a las catorce horas.

La jornada llamada intensiva, a petición del Comité de Empresa, se establecerá en estos Centros, como norma general, del 1 de junio al 30 de septiembre, en aquellos Departamentos en que el normal desarrollo de los distintos servicios lo permitan.

Horario de jornada partida.-Los horarios de las distintas fábricas se establecerán de forma que sea coincidente la jornada de mañana:

Entrada: Ocho treinta horas.

Salida: Trece treinta horas.

Cada Centro decidirá el tiempo para la comida, que podrá ser de una hora u hora y media.

Notas:

Una.-En cada Centro se establecerán los horarios respectivos, de acuerdo con los criterios apuntados, teniendo en cuenta, además, que dado el carácter de proceso productivo continuo de nuestras fábricas, requiere la mayor atención posible del personal de Mantenimiento y servicios, todo ello ajustado a los párrafos 2 y 3 del Convenio.

Dos.-El Centro de VA y como consecuencia del horario de autobús municipal, podrá adelantar la hora de entrada por la mañana a las ocho horas, manteniendo el mismo número de horas de jornada matinal y el mismo horario para la jornada de tarde, teniendo en cuenta que deberá hacerse por departamentos completos.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*-El número de horas extraordinarias, en ningún caso, podrá ser superior a las marcadas en la Legislación vigente.

No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las realizadas debidas a las siguientes causas, sin perjuicio de su abono como tales:

1.º Las realizadas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes.

2.º En los casos de trabajo a turno «y si no hubiese un polivalente», las realizadas para suplir la ausencia o retrasos del relevo.

3.º Las horas extraordinarias imprevistas. Para su calificación como tales es necesario el informe por parte de la Dirección del Centro al Comité de Empresa, y la conformidad de éste en la reunión extraordinaria inmediatamente posterior.

Art. 40. *Calendario laboral.*-En el mes de enero la Empresa señalará, con intervención del Comité de Empresa, los calendarios laborales tanto de turnos como del resto del personal para el año.

Dichos calendarios deberán incluir las fiestas que afecten a cada uno de ellos, tanto locales como nacionales, así como las fechas hábiles de disfrute de vacaciones en cada caso.

Los diversos calendarios deberán recoger el número de horas anuales a trabajar, así como los horarios a cumplir por los distintos departamentos.

El desarrollo del calendario laboral de turno se establecerá en cada Centro, en base a los ya estudiados, y que recogerán fundamentalmente:

Quince días, al menos, de vacaciones ininterrumpidas, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Los días señalados en el calendario como de turno normal, serán a jornada partida, a no ser que como consecuencia de necesidades de organización de trabajo, deban de ser en jornada continuada (en este caso se considerará una alteración de horario, como prima de llamada).

Los días de jornada normal en el calendario deberán estar distribuidos regularmente por semanas, tratando de cubrir los días laborales (excepto sábados, domingos y festivos).

El personal de turno, que se le llame para cubrir una baja (suplencias), debe aplicársele la compensación en descanso o en retribución económica de conformidad con el Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 73, del 26), previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, según los límites que se señalan en la propia Ley.

Las horas o fracciones de hora que se empleen para cubrir ausencias por retraso del relevo, será compensado con dos horas de descanso por cada hora o el doble del tiempo cubierto, si no llega a la hora, pudiendo la Empresa pagar como extraordinaria el tiempo empleado por ausencia del relevo y compensar como descanso el resto de las horas o fracciones de hora.

Art. 41. *Vacaciones.*-El régimen de vacaciones para el personal afectado por el presente Convenio es el siguiente:

Treinta días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Se considera el período normal de disfrute de vacaciones, los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Para el personal que de mutuo acuerdo con la Dirección del Centro y cuando las necesidades del servicio lo permitan, disfruten sus vacaciones fuera del período normal al que se hace referencia anteriormente, se establece la siguiente prima:

Para las vacaciones disfrutadas durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre de 1987, en la cantidad de 22.000 pesetas.

Para 1988, se aplicará el incremento de acuerdo con el IPC que marque el Gobierno para ese año, más un punto.

(La cantidad citada es consecuencia del acuerdo tomado en la reunión celebrada en Madrid, por la Comisión Negociadora del Convenio, durante los días 1, 2, 3 y 8 de abril de 1987).

La prima de vacaciones se devengará automáticamente, de no mediar orden contraria, en el sentido de que la Dirección del Centro autorice las vacaciones en beneficio del interesado, sin derecho a prima.

El personal que por razones del servicio fuera avisado para trabajar, interrumpiendo así su período normal de vacaciones, se le abonará las horas que trabaje como extraordinarias (sin repercusión en prima de incentivo), y disfrutará de los días pendientes de vacaciones, en el momento de la interrupción, en otra época de acuerdo con la Dirección del Centro.

La vacación anual, no podrá ser compensada en metálico, excepto en caso de fallecimiento del trabajador, en el que el importe de la vacación se satisfará a sus herederos o derechohabientes.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. El período de devengo de las vacaciones es de 1 de julio a 30 de julio.

En el caso de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la Dirección del Centro consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etcétera, concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

La Empresa, a petición de los trabajadores, deberá abonar a éstos en concepto de anticipo, hasta una mensualidad de su sueldo en el momento del comienzo de sus vacaciones.

El cuadro de distribución de las vacaciones, se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo, en los tabloneros de anuncios para conocimiento del Personal.

El personal con derecho a vacación, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Nota.—Los Directores de los Centros tratarán de reflejar, de acuerdo con los Comités de Empresa, en los calendarios de turno, el mayor número de días de vacaciones ininterrumpidos posible, teniendo en cuenta el mínimo de quince días naturales establecido.

CAPITULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 42. Desplazamientos y dietas.—Para el año 1987 las dietas a que se refiere el presente artículo quedan establecidas como sigue:

Desayuno: 350 pesetas.
Comida: 1.450 pesetas.
Cena: 1.450 pesetas.

Para el año 1988 el incremento estará basado en la incidencia de los artículos alimenticios en el IPC de 1987, tomado de las tablas oficiales.

En cuanto al precio del kilómetro recorrido en coche particular, se fija en 22 pesetas.

Serán de cuenta de la Empresa, los gastos de hospedaje, máximo en hotel de tres estrellas.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá al 50 por 100 cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la dieta correspondiente a la misma.

Correrán los gastos de desplazamientos a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Como norma general deberá efectuarse como sigue:

Ferrocarril en primera clase o litera.
Avión, en clase turística.

Nunca el viaje realizado en coche particular dará lugar al devengo de gastos de locomoción, hotel y dietas, por el tiempo

invertido en relación con el medio habitual al transporte utilizado, a excepción de que esté debidamente autorizado. En este caso, los kilómetros recorridos serán abonados, como mínimo, a razón de 22 pesetas kilómetro. Este importe será revisado cuando se incremente el precio de la gasolina.

Los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta.

Art. 43. 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 expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando coincida en sábado, domingo o festivo, será de tres días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, con un mínimo de 100 kilómetros de distancia, el plazo será de cuatro días.

Los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a que se refiere este apartado son:

- a) El cónyuge.
- b) Los hijos.
- c) Los nietos.
- d) Los padres (incluidos por afinidad los suegros).
- e) Los abuelos (incluidos por afinidad).
- f) Hermanos (incluidos por afinidad los cuñados).
- g) Tíos (hermanos de padres) con un día retribuido.

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

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

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en general.

6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en la forma que regule la legislación vigente.

En cuanto a los puntos 1 y 2, tales licencias se otorgarán en casos extraordinarios, debidamente acreditados, por el tiempo que sea preciso, conviniendo las condiciones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 44. Licencias sin sueldo.—Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa al menos un año. La Empresa 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 este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo.

Durante el período de licencia sin sueldo, el trabajador que lo use, no devengará el importe correspondiente a dicho período por las pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 35 y tampoco las vacaciones correspondientes a dicho período. Tampoco devengará antigüedad.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberá transcurrir, como mínimo, un año completo desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 45. Excedencias voluntarias.—Los trabajadores con uno o más años de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a dos años e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo 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 leyes vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva 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.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre

ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante, y la Empresa deberá comunicarle este extremo.

Art. 46. *Excedencias especiales.*—Dará lugar a la situación de excedencia especial de personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público o sindical cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por 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 solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público o sindical 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 militar 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 dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie entre ambos casos, la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 47. *Asistencia consultorio médico.*—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo, con el correspondiente volante visado por el Facultativo o Centro sanitario al que asista.

Justificándolo adecuadamente, se podrá acudir en las mismas condiciones a consultas médicas distintas de la Seguridad Social, por un tiempo máximo de dos horas. Asimismo, y en casos excepcionales, podrá solicitarse ampliación de dicho plazo.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 48. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Art. 49. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 50. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un periodo de treinta días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente 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 fundada, 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 y limpieza.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias 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 falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada y sin que ocurra reiteración.

Art. 51. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días o tres faltas de puntualidad injustificadas, con retraso superior a treinta minutos y en el mismo periodo de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días, como máximo, y sin que concurra reiteración.

3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de 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. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. 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.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios, sin el oportuno permiso.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 52. *Faltas muy graves.*—Se considerarán 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. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días, como máximo, cuando concurra reiteración, y ausencia de más de dos días durante el mismo periodo.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La condena por los Tribunales de Justicia, por cualquier clase de delito que implique pérdida de libertad, cometida fuera o dentro de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta, desconfianza respecto de su autor.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez habitual.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

9. 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.

10. La blasfemia habitual.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. 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.

16. El abuso de autoridad por parte de los Jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director del Centro de la Empresa.

Art. 53. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves, exigirá también tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado, dando cuenta del mismo a' Comité de Empresa.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, al mismo tiempo que al propio interesado, de toda sanción que imponga.

Art. 54. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo, de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otro puesto de trabajo en las condiciones de éste u otra localidad, y despido.

Art. 55. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar caducará; para las faltas leves, a los tres días; para las faltas graves, a los quince días, y para las muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión. Asimismo, prescribirán todas las faltas, sancionadas o no, al cabo de dos años, en los que el interesado no haya cometido falta alguna.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 56. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, 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 normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales:

1.1 Hasta tanto no se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral utilizada por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada Centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º, su generación; 2.º, su emisión, y 3.º, su transmisión, y, sólo en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos valores límite umbral.

1.6 Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.

1.7 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.8 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

2. Comité de Seguridad e Higiene:

2.1 Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Seguridad y un representante de la Dirección de la Empresa.

Este Comité de Seguridad e Higiene deberá informar mensualmente de sus actividades al Comité de Empresa, mediante copia del acta de sus reuniones.

2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso

productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en el poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo:

3.1 El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas de vigilancia.

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

4. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo:

4.1 El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2 La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación. El Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Empresa el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5. Programas:

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo:

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

CAPITULO X

Derechos sindicales

Art. 57. *Competencia de los representantes del personal:*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

1.2 Conocer anualmente el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir el informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves.

1.7 Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de

siestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden en la legislación vigente.

Los órganos internos de la Empresa competente en materia de seguridad, y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, en estos Centros de trabajo que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Dirección del Centro, por escrito, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se podrán dirigir a la autoridad competente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes del Centro en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en los Centros en sus procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos, en los procesos que sean continuos; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Dirección del Centro y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

1.9 Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

1.10 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

3. Los representantes del personal de estos Centros dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Centro hasta 100 trabajadores: 15 horas.

Centro de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

Podrán acumularse las horas de distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el límite de 60 horas por cada persona, salvo en los casos excepcionales de convocatoria de congreso o similares de algún Sindicato, en cuyo caso sería ampliable el número de horas necesarias hasta el tope máximo de las horas de los componentes del Comité de Empresa.

En caso de discrepancia en el reparto de acumulación de horas entre los distintos Sindicatos, se distribuirá proporcionalmente las horas a acumular entre los miembros de cada Sindicato.

El uso de estas horas a los fines indicados deberá ser notificado a la Dirección del Centro, al menos, con veinticuatro horas de antelación, con el fin de evitar perturbaciones en la actividad normal del Centro.

4. Reuniones:

Mensualmente se celebrará una reunión del Comité de Empresa con la Dirección del Centro.

El orden del día será de carácter fijo con los temas establecidos de mutuo acuerdo. En meses alternos se incluirán los puntos a tratar que indique la Dirección y/o los representantes del personal. Si existiera algún tema de carácter urgente podría incluirse también en las reuniones del mes con orden del día fijo.

Por otro lado, tanto la Dirección del Centro como los representantes del personal podrán convocar una reunión de carácter extraordinario, si hubiese motivo para ello.

De todas las reuniones se levantará acta de lo tratado, firmada por ambas partes. Dichas actas serán numeradas y archivadas, enviándose una copia de las mismas a la Dirección de Personal.

5. Capacidad y sigilo profesional:

5.1 Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

5.2 Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados números 1, 2, 3 y 4 del punto 1, del artículo 57 de este

Convenio, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

6. En lo no contemplado expresamente en este Convenio, en lo relativo a la materia de este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor.

Art. 58. Asambleas de trabajadores:

1. Los trabajadores de cada Centro de Trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los representantes del personal del Centro, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla del mismo. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa mancomunadamente, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Dirección del Centro la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la Asamblea, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla del Centro sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Lugar de reunión:

3.1 El lugar de reunión será el Centro de Trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección del Centro.

3.2 La Dirección deberá facilitar el Centro de Trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de este Convenio.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

4. Convocatoria: La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección del Centro con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

5. Votaciones: Cuando se someta a la Asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de Trabajo.

6. Locales y tablón de anuncios: En el Centro de Trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral.

Art. 59. Competencias sindicales.-Principios generales:

1.º La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato, previa solicitud a la Dirección, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tales prácticas puedan interrumpir el desarrollo normal de trabajo o proceso productivo.

En los distintos Centros de Trabajo existirán tablones de anuncios, en los que los Sindicatos reconocidos podrán insertar comunicaciones de carácter laboral o sindical, a cuyo efecto enviarán previamente copia de las mismas a la Dirección del Centro.

2.º Cuota sindical:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a un Sindicato reconocido, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección del Centro un escrito en el que se expresará el

claridad la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la libreta de la Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección del Centro entregará copia de la transferencia al representante sindical del mismo.

CAPITULO XI

Régimen asistencial

Art. 60. *Junta de Actividades Sociales.*—Se constituirá en cada Centro una Junta Directiva, elegida entre los trabajadores, con un número equivalente al 5 por 100 de la plantilla, con un máximo de diez personas.

En dicha Junta Directiva los representantes legales del personal tendrán, al menos, dos puestos. Esta Junta Directiva constituida deberá redactar un proyecto de Reglamento de funcionamiento, que se someterá a la aprobación de la Dirección del Centro. Las actividades de la Junta Directiva se realizarán fuera de las horas de trabajo.

Dicho Reglamento debe recoger los siguientes aspectos:

1.º Aplicación de la asignación anual que concede la Empresa, y que para 1987 se fija en 100.000 pesetas por Centro y 1.130 pesetas por persona, que figura en la nómina de cada Centro el día 1 de enero de 1987.

2.º Confección de un programa de actividades:

Las actividades consideradas normales se llevarán a cabo, previo acuerdo de la Junta.

Las actividades extraordinarias (fiestas, etcétera), deben consultarse previamente con la Dirección del Centro.

3.º De acuerdo con la Dirección del Centro, fijar los horarios que deben estar abiertos los Clubs de Obreros.

4.º Intervención en:

Administración bar.
Comedor.
Biblioteca.
Juegos recreativos.
Excursiones.
Actividades deportivas.

Art. 61. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará en el mes de enero, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite los siguientes equipos de prendas de trabajo:

Una bata o buzo y una camisa o pantalón (equipo de verano) anualmente.

Dos toallas al año.

Calzado adecuado al trabajo que se desarrolle, cuando se necesite.

Y en general, todas aquellas prendas y elementos que contribuyan a una mejor y mayor seguridad en el puesto de trabajo, además de lo que al respecto pueda estar contenido en las leyes laborales en vigor.

Estos equipos serán susceptibles de variación, por acuerdo entre la Dirección y los representantes del personal de cada Centro.

Art. 62. *Subvención para artículos alimenticios:*

Comedor.—La subvención de la Empresa para el año 1987 se fija en 134 pesetas por comida servida, siendo la aportación del personal de 62 pesetas mínimo. La aportación del personal podrá incrementarse en el Centro que así se decida.

Adquisición de artículos alimenticios.—La subvención concedida por la Empresa para la adquisición de artículos alimenticios en el año 1987 se fija en 840 pesetas por persona y mes. Se abona a cada trabajador por la totalidad de los miembros de su familia que tenga reconocidos los derechos de la Seguridad Social.

El incremento para el año 1988 estará basado en la incidencia de los artículos alimenticios en el IPC de 1987, tomado de las tablas oficiales.

Art. 63. *Prestación para enfermos y accidentados.*—Queda establecida una prestación al personal enfermo y accidentado, complementario a las prestaciones de la Seguridad Social, de acuerdo con el Reglamento establecido al efecto, que figura en el anexo número 5.

Art. 64. *Becas.*—La Empresa convocará el presente año concurso para la concesión de 16 becas para cursar estudios de Bachillerato Unificado Polivalente y 3 becas para cursar estudios universitarios, a los hijos de los trabajadores.

La concesión de las mismas se rige por el Reglamento correspondiente, que figura en el anexo número 6.

Dos miembros de los representantes del personal de cada Centro y en relación con lo correspondiente al personal del mismo, tendrán participación directa en la calificación del test a que se

refiere el citado Reglamento en su artículo 9.º, punto 2.º, y tendrán conocimiento de la puntuación consignada a cada solicitante de las becas, según los puntos 1, 3 y 4 del mencionado artículo 9.º Asimismo, tendrán conocimiento de la adjudicación de las becas.

Art. 65. *Fondo de Pensiones.*—La Empresa tiene establecido un Fondo de Pensiones complementario de las prestaciones de la Seguridad Social, a los efectos de pensiones de invalidez, jubilación, viudedad y orfandad, todo ello, de acuerdo con el Reglamento de dicho Fondo, que figura en el anexo número 7.

CAPITULO XII

Disposiciones finales

Art. 66. En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre las respectivas materias vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.

Art. 67. *Enquadramiento.*—Por acuerdo de la Comisión Negociadora, se considera que la Empresa está encuadrada en el Sector de Industrias Químicas, acordándose asimismo, recabar de la autoridad correspondiente, quede registrado el presente Convenio en dicho Sector.

DISPOSICION FINAL

Comisión Mixta

Art. 68. La Comisión Mixta tendrá como funciones fundamentales las siguientes:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Facultad para denunciar o declarar la prórroga del Convenio Colectivo.
- Capacidad de conocer los conflictos de carácter laboral de toda índole que se puedan producir en cualquiera de los Centros del grupo.

Esta Comisión estará integrada por 10 de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, correspondiendo cinco a los representantes del personal y cinco a los representantes de la Empresa. Todos los acuerdos que esta Comisión tome serán vinculantes a todos los Centros implicados.

Esta Comisión se podrá reunir en cualquier punto del territorio nacional; ambas partes decidirán, en cada caso, el lugar más conveniente.

Se celebrarán tres reuniones con carácter ordinario. También se podrá reunir con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes. Para el año 1987 se celebrarán, salvo imprevistos, en los meses de junio, septiembre y noviembre las reuniones de carácter ordinario.

Para 1988 se establecerán de común acuerdo en la reunión que al efecto tiene prevista celebrar la Comisión Negociadora a finales del presente año.

Esta Comisión emitirá el fallo o resolución adoptado, en caso de reuniones ordinarias, en el plazo de diez días, y en el caso de ser extraordinarias, en el plazo de setenta y dos horas.

En la reunión de los días 1, 2, 3 y 8 de abril de 1987, en Madrid, se designaron los miembros titulares y suplentes de esta Comisión, que a continuación se relacionan:

Titulares por parte de los representantes del personal:

Don Eugenio Solla García.
Don Antonio Díez Méndez.
Don José Jiménez Sánchez.
Don Antonio Carneiro Fraga.
Don Miguel Martínez Devesa.

Suplentes:

Don José Antonio García Fernández.
Don Manuel Cortijo Nieto.
Don Agustín Fernández Noguera.
Don Eduardo Martín Sánchez.

El orden de prioridad de suplentes será, a ser posible, el sustituir por representantes de cada fábrica.

Por parte de la representación de la Empresa:

Don Carlos González Rodríguez.
Don Carlos Álvarez-Novoa Romero.
Don José Pastor Ramos.
Don Francisco Salgado Rodríguez.
Don Javier Álvarez González.

Como suplente podrá actuar cualquier otro miembro de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

ANEXO 1

Grupo	Nivel	GRUPO PROFESIONAL				
		Fabricación	Mantenimiento	Administración	Servicios	Otros
A	1			Aux. Adm. A.	Aux. Labora. C. Limpiadora. Ayudante jardín.	
B	2	Ayudante Espec.		Aux. Adm. B.	Peón. Dependiente club. Cocinera. Forestal.	
	3					
C	3	Ayte. Esp. Parque. Ayte. Esp. Fca. Ayte. Esp. Lab. Fca. Aux. Lab. Fca. Profesional 2.ª		Aux. Adm. A.	Aux. Labor. B. Guarda Jurado. Basculero. Alm. Repuestos. Ayte. Eptas. Alm. Of. cond. carné B. Ordenanza.	Oficial 3.ª B. Profesional 1.ª C.
	4					
D	4	Profesional 1.ª B. Of. cond. parque. Of. cond. carr. Alm.	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª B.	Of. cond. carr. B. Of. cond. carr. A.	Oficial 2.ª B.
	5					
E	5	Prof. 1.ª A.	Oficial 2.ª		Of. 1.ª chófer. Aux. Labor. A. Anal. Lab. D.	Of. 1.ª Of. Cond. máq. fabricac.
	6					
F	6	Capataz P. Madera B.	Oficial 1.ª			
	7					
G	8	Capataz P. Madera A.	Of. 1.ª Esp. Of. 1.ª. J. Equi. Capataz.	Oficial 2.ª	Capataz N. Esp. Capataz Alm. Tabl. Delineante. Aux. Lab. A. Anal. Lab. C.	
	9					
	10 11					
H	12			Of. 1.ª B.	Anal. Lab. B.	
I	13	Encargado.		Of. 1.ª A.	Anal. Lab. A. Ayte. Técnico.	
	14					
J	15	Encargado.				
	16					
K	17	Ayte. Técnico.		Jefe Negoc. B.	ATS.	
L	18	Perito o Ingeniero. Técnico.	Perito o Ingeniero. Técnico.	Jefe Negoc. A.	Perito o Ingeniero. Técnico.	
	19					
M	20	Técnico.	Técnico.	Jefe Admvo.	Técnico.	
	21 2-3-4					
N	25	Director				

ANEXO 2

Tabla salarial por niveles profesionales

AÑO 1987

Nivel	(1)	(2)	Percep. mes (1) + (2)	Nivel	(1)	(2)	Percep. mes (1) - (2)
	Salario Convenio	Plus Convenio			Salario Convenio	Plus Convenio	
1	33.916	26.802	60.718	11	50.863	26.802	77.665
2	35.704	26.802	62.506	12	52.211	26.802	79.013
3	37.584	26.802	64.386	13	54.516	26.802	81.318
4	38.601	26.802	65.403	14	57.244	26.802	84.046
5	40.141	26.802	66.943	15	59.862	26.802	86.664
6	42.148	26.802	68.950	16	62.853	26.802	89.655
7	43.667	26.802	70.469	17	66.377	26.802	93.179
8	46.133	26.802	72.935	18	69.695	26.802	96.497
9	47.631	26.802	74.433	19	76.182	26.802	102.984
10	48.940	26.802	75.742				

ANEXO 2 bis

Tabla salarial por niveles de antigüedad

Año 1987

Tabla de antigüedad

Nivel	Tarifa trienio	Tarifa quinquenio
1	1.264	2.528
2	1.439	2.878
3	1.477	2.954
4	1.538	3.076
5	1.628	3.256
6	1.704	3.408
7	1.893	3.786

Correspondencia entre el nivel profesional y el de antigüedad, según tablas salariales:

Nivel profesional	Nivel antigüedad		
	Normal	Especial	Téc. y Adm.
1	1	-	-
2	2	-	4
3	3	4	5
4	3	4	5
5	4	5	6
6	5	-	-
7	5	6	-
8	4	5	6
9	5	6	-
10-11	6	-	-
12-13-14	-	-	7
15-16	6	-	-
17-18-19	-	-	7

ANEXO 3

Complementos salariales de carácter personal

PRIMA AL PERSONAL DE TURNO

Para el año 1987 se establece el importe de esta prima en la cantidad de 7.560 pesetas.

Esta prima se abonará de la forma siguiente:

Plena: Cuando se trabajen tres turnos, incluidos domingos.

Dos tercios: Cuando se trabaje mañana y tarde, incluidos domingos, y a tres turnos sin domingos.

Un tercio: Cuando se trabaje a jornada partida, incluidos domingos, y a turnos de mañana y tarde, sin domingo.

Prima de llamada o suplencias.-Para el año 1987 se establece el importe de esta prima en 1.454 pesetas.

Prima de nocturnidad.-Para el año 1987 se establece el importe de esta prima en 565 pesetas por noche de ocho horas trabajadas.

Prima de domingos.-Para el año 1987 se establece el importe de esta prima en 1.129 pesetas por cada domingo trabajado.

Prima de festivos abonables.-para el año 1987, se establece el importe de esta prima en 1.617 pesetas por cada festivo abonable trabajado.

Prima por trabajo en domingos y festivos.-La prima por trabajo en domingos y festivos, corresponde a una jornada completa. Si el trabajo realizado fuera por menor tiempo que aquel, se pagará la parte proporcional a las horas trabajadas.

Nota.-Las cantidades citadas son consecuencia del acuerdo tomado en la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio, celebrada en Madrid los días 1, 2, 3 y 8 de abril de 1987, es decir, incrementar las cantidades habidas en el segundo semestre de 1986 en un 5,7 por 100.

Todos los complementos de carácter personal para 1988 se incrementarán en los mismos porcentajes que las tablas salariales para ese año.

ANEXO 3 bis

Complementos salariales de carácter personal

TORNOS

En la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo celebrada en Madrid los días 10, 11 y 12 de diciembre de 1980, se llegó al siguiente acuerdo:

Turno rotativo.-Se establecerá un llamado quinto turno, que se rotará con los actuales para las suplencias, vacaciones, fiestas, etc., que percibirá los complementos personales que actualmente tiene el personal de turno. Teóricamente, este sistema debe permitir, con carácter general, aumentar los descansos en domingos y disminuir las jornadas de trabajo nocturno.

Paradas anuales.-Se establecen las paradas de producción por festivos en 22 turnos a distribuir en cada Centro.

Se fijan en quince días de parada de producciones para reparaciones importantes, montajes, etc.

Posteriormente, y con fecha 22 de enero de 1981, se reunió en sesión extraordinaria la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, que con respecto al tema del quinto turno, puntualizaba lo siguiente:

Se establece un quinto turno rotativo, con aplicación plena durante todo el año, para cubrir suplencias, vacaciones, fiestas, etc. Todos los trabajadores incluidos en los cinco turnos tendrán la misma jornada de trabajo semanal, es decir, cuarenta y dos horas, independientemente de que sea continuada o partida.

El personal que no esté en su puesto habitual, como consecuencia del quinto turno, realizará trabajos programados, sin que, con carácter general, sean de limpieza.

En caso de ILT prolongada, la Empresa tratará de prever la sustitución de estos trabajadores por otros ajenos al personal habitual de turno.

En la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo celebrada en Madrid, durante los días 11 y 12 de febrero de 1982, se puntualizaba, a este respecto, lo siguiente:

Suplencias en domingos y festivos.-Para las personas de turno que sean llamadas para realizar sustitución en domingo o festivo, se aplicará una de las siguiente alternativas:

a) En caso de poder descansar en día laborable, se le abonará el recargo que tiene la hora extra (es decir, el 75 por 100).

b) En caso de no poder descansar en día laborable, se le abonarán las horas como extraordinarias.

El calendario de cada Centro recogerá la recuperación de festivos trabajados.

Nota 1. A tenor de todo lo anterior, los Centros que durante el año 1983 y sucesivos, continúen con la actividad de sus procesos productivos con el sistema de cinco turnos de trabajo, se entenderán afectados por todo lo anteriormente expuesto.

Nota 2. Mensualmente el trabajador que devengue horas extraordinarias, o acumule días de descanso derivados de sustituciones debidas al funcionamiento de sistema de trabajo a turnos, se le liquidará en el plazo de un mes, en uno u otro sentido, salvo acuerdo directo con el interesado.

Nota 3. Cuando la persona llamada esté en un descanso llamado corto de uno o dos días, es decir, en el cambio de turno de mañana-tarde y/o de tarde-noche, será opción del trabajador llamado el elegir un día de descanso entre los señalados a jornada normal o percibirlo como horas extraordinarias.

(Reunión Comisión Mixta, celebrada en Valladolid los días 24 y 25 de mayo de 1984.)

Nota 4. En la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo celebrada en Madrid los días 1, 2, 3 y 8 de abril de 1987, se acordó añadir el siguiente texto:

«El personal de turno, que se le llame para cubrir una baja (suplencias), debe aplicársele la compensación en descanso o en retribución económica, de conformidad con el Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 73, de 26 de marzo), previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, según los límites que se señalan en la propia Ley».

En la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo celebrada en Valladolid los días 8 y 9 de marzo de 1984, se añadió el siguiente texto:

Paradas anuales:

«Se aclara que los turnos de parada por festivos son 22 de producción efectiva y, por tanto, las fábricas deben tomar las medidas necesarias para la puesta en marcha y parada, para que esto se cumpla.

Las personas que deben trabajar para la puesta en marcha, serán las mínimas imprescindibles». Se procurará que no haya repetición de personas en este trabajo.

El personal que haga este trabajo, será retribuido por el mismo con:

Ocho horas extraordinarias.

Prima de llamada.

Un día de jornada normal, de permiso.

ANEXO 4

Puntuación de puestos de trabajo

FÁBRICA DE VALLADOLID

- 1,6: Encargados.
 1,4: Capataz parque de madera - Jefe de Equipo Especiales - Jefe Taller Mecánico.
 1,35: Conductores de prensa.
 1,3: Oficiales 1.º de Taller y Reparaciones, Oficiales 1.º Mecánicos de turno, Oficiales 1.º Electricistas de turno, Conductores de sierras.
 1,25: Conductores de desfibradores, máquina formadora, calderas, secadero, Oficial 1.º de engrase, Oficial 3.º Taller Eléctrico y Almacenero de tableros.
 1,2: Oficial 1.º Administrativo, Ayudantes de sierras, salida de prensa, Oficial 2.º Administrativo, Analista, Oficial 2.º Taller, lavado de telas, Conductores de camión, tractor, lastmóvil, carretillas y Secretarías de Dirección.
 1,1: Ordenanza, Transportistas troncos, Ayudantes especialistas de nave de especiales y almacén de tableros, Almacenero, ensayos y limpieza.
 1: ATS, Basculero, Guardas, Jardineros y Auxiliar administrativo.
 0,75: Clubes de Obreros y Cocinera.

Valoración de puesto a efectos de prima de rendimiento

FÁBRICA DE PONTEVEDRA

Fibras:

- Encargado: 1,60.
 Desfibradores: 1,25.
 Máquina húmeda: 1,25
 Prensa: 1,40.
 Cámaras: 1,10.
 Sierras: 1,10.
 Clasificación: 1,30.
 Revisión mecánica: 1,30.
 Revisión eléctrica: 1,30.
 Planchas: Oficial. 1,25; Ayudante. 1,10.
 Telas: 1.
 Sierra de Especiales: 1.
 Laboratorio: 1.
 Aparatos control: 1,20.

Partículas:

- Encargado: 1,60.
 Secaderos: 1,35.
 Encoladora: 1,25.
 Prensa: 1,25.
 Lijadora: 1,10.
 Clasificación: 1,30.
 Conductor «Fenwick»: 1,20.
 Viruteado: 1,15.
 Afilado «Pallman»: 1,15.
 Afilado: 1,25.
 Revisión eléctrica: 1,30.
 Revisión mecánica: 1,30.
 Planchas - mecánico: 1,30.
 Laboratorio: 1.
 Aparatos control: 1,20.

Parque madera:

- Capataz: 1,40.
 Conductor «Bolinder»: 1,30.
 Conductor grúa: 1,30.
 Conductor tractor: 1,20.
 Astillado fibras: 1,10.
 Descortezado: 1,15.
 Ayudante especialista: 1,10.
 Peón: 0,90.

Taller Mecánico:

- Capataz: 1,40.
 Oficial 1.º: 1,25.
 Oficial 2.º: 1,15.
 Oficial 3.º: 1.

Reparaciones:

- Encargado: 1,60.
 Oficial 1.º: 1,25.
 Oficial 2.º: 1,15.

- Oficial 3.º: 1.
 Caidera: 1,25.

Almacén tableros:

- Capataz: 1,40.
 Conductor «Fenwick» A: 1,20.
 Conductor «Fenwick» B: 1,10.
 Ayudante especialista: 1,10.
 Sierras especiales: 1.

- Almacén repuestos: 1,10.
 Vigilantes Jurados: 1.
 Basculero: 1.
 Jardinero: 1,15.
 Limpiadoras: 0,30.

Oficinas:

- Oficial 1.º - Jefe Negociado: 1,50.
 Oficial 1.º: 1,20.
 Oficial 2.º: 1,10.
 Auxiliar: 1.

ANEXO 5

Artículo 63

REGLAMENTO DE FONDO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTADOS

Artículo 1.º Se abonará con cargo a este Fondo la diferencia de la prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, hasta alcanzar el 90 por 100 de las percepciones reales teóricas mensuales.

Este abono será efectuado de forma automática, previa la entrega del parte de baja médico correspondiente a la Seguridad Social.

Art. 2.º La duración máxima de esta prestación será de dieciocho meses, a partir de la fecha de la baja en caso de enfermedad o accidente no laboral. En caso de accidente de trabajo, se abonará esta prestación mientras el afectado esté de baja por este motivo.

Dará lugar al cese de esta prestación el pase a una situación de incapacidad distinta o por acogerse a los beneficios previstos en el Fondo de Pensiones.

Art. 3.º Para tener derecho a estas prestaciones se requiere tener condición de personal fijo en la Empresa, o tener contrato de trabajo superior a seis meses.

Art. 4.º Fondos económicos.-El Fondo para estas prestaciones se nutrirá de las aportaciones siguientes:

a) Una aportación de cada trabajador de la Empresa, equivalente al 0,20 por 100 del importe de sus percepciones reales teóricas mensuales.

Esta aportación será deducida en las nóminas de las mensualidades normales y en las correspondientes a las pagas extraordinarias.

b) Una aportación de la Empresa, por el doble de la aportación de cada trabajador.

c) Aportaciones especiales que en cualquier momento pueda recibir de la Empresa, de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Art. 5.º Comisión de Control.-En la reunión mensual de los representantes del personal con la Dirección del Centro, se examinarán los casos de aplicación de estas prestaciones, procediendo en consecuencia, teniendo en cuenta las informaciones que obren en su poder, pudiendo solicitar informaciones complementarias para mejor dictaminar sobre los casos examinados.

Quedan facultados los representantes del personal, colegiadamente y en la reunión ordinaria mensual con la Dirección del Centro, mencionada en el párrafo anterior, para aprobar la aplicación del 100 por 100 del sueldo teórico real desde el primer día de enfermedad o accidente (si el diagnóstico médico fuera claro desde el primer momento).

En el caso de ingreso en establecimiento asistencial y mientras dure el internamiento, se abonará automáticamente desde la fecha del ingreso el complemento hasta alcanzar el 100 por 100 del sueldo teórico real. El periodo de internamiento se justificará documentalmente.

En todo caso, la decisión de los representantes del personal se tomará a la vista del informe de la Comisión, que debe estar formada por miembros del Comité de Seguridad e Higiene y otras personas que propusieran los Delegados del personal.

Cuando se modifiquen las percepciones reales teóricas al personal en situación de ILT, se le acomodará esta prestación a las nuevas percepciones.

En ningún caso, con la percepción mensual de esta prestación,

se podrá superar el 100 por 100 de las percepciones reales técnicas mensuales.

Mensualmente, los representantes del personal de cada Centro, en la reunión citada en el primer párrafo de este artículo, tendrán conocimiento del movimiento de ingresos y pagos de su propio Centro. Asimismo, mensualmente y en dicha reunión y con datos referidos al mes anterior, tendrán conocimiento de la evolución general del Fondo.

Art. 6.º *Visitas domiciliarias.*—La negativa a permitir la visita domiciliaria de alguno de los miembros de la Comisión citada en el artículo 5.º de este Reglamento o de miembros de los representantes del personal o de la Empresa, designados al efecto, podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia y, en todo caso, producirá la pérdida de esta prestación.

Art. 7.º *Responsabilidad.*—Si se comprobare que ha habido fraude de hecho o de intención por parte de algún trabajador en relación con estas prestaciones, será motivo suficiente para iniciar expediente disciplinario, siendo considerada su falta comprobada, como muy grave o grave, respectivamente. Independientemente del expediente disciplinario, el interesado queda obligado a la devolución de lo percibido indebidamente.

Asimismo, por simples sospechas de los representantes del personal, en relación con la posibilidad de practicarse absentismo deliberado, podrá no aplicarse el presente Reglamento a aquellos trabajadores que incurriesen en él, debiéndole ser aplicada la legislación vigente.

Artículo adicional. Serán con cargo a este Fondo las cantidades que la Comisión Negociadora del Convenio determine cada año, para sufragar parcialmente las primas contratadas del Seguro Colectivo de Vida.

ANEXO 6

Artículo 64

REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN DE BECAS PARA ESTUDIOS

Artículo 1.º Podrán optar al beneficio de las becas que después se reseñan los hijos de todas aquellas personas que trabajen en las Empresas del grupo TAFISA de forma permanente y perciban por ello sus haberes de la nómina de la misma.

Asimismo, los hijos de los trabajadores jubilados o fallecidos que en el momento de la jubilación o fallecimiento tuvieran una antigüedad mínima de cinco años.

Art. 2.º Tendrán derecho a beca los hijos legitimados, los procedentes de un anterior matrimonio de cualquiera de los cónyuges y los adoptados, desde el momento que esté debidamente legalizada la adopción.

Art. 3.º Será condición necesaria para tener derecho a solicitar el disfrute de una beca que los hijos de los citados trabajadores del grupo vivan a su cargo, estén solteros, y no perciban ningún tipo de emolumentos por realizar cualquier clase de trabajo por cuenta ajena. Se entiende que si estuviesen bajo contrato de aprendizaje podrían optar a beca.

Art. 4.º Los estudios a que pueden alcanzar estas becas serán los de: Bachillerato Unificado Polivalente, los de Enseñanza Técnica Profesional y los Estudios Universitarios, tipo medio y superior.

Art. 5.º El grupo de Empresas TAFISA subvencionará anualmente las siguientes becas: 16 para Bachillerato Unificado Polivalente, Enseñanza Técnica Profesional y Estudios Universitarios de grado medio y tres para Estudios Universitarios superiores.

En el caso de que no existieran solicitantes para alguno o algunos de los tipos de becas establecidas en el párrafo anterior, o que habiéndolos, no alcanzasen la puntuación mínima exigida en el primer párrafo del artículo 11 de este Reglamento, podrá el Tribunal aumentar las becas anuales de los restantes estudios como máximo en el número de aquellas que quedaran desiertas, efectuándose su distribución por dicho Tribunal, según estime conveniente en cada caso.

Art. 6.º A partir del curso 1987-88, cada beca estará dotada de las siguientes cantidades:

Bachillerato Unificado Polivalente, Enseñanza Técnica Profesional y Estudios Universitarios de grado medio: 10.675 pesetas anuales cuando los estudios los pueda realizar en la localidad de su residencia, y 32.024 pesetas cuando tenga que desplazarse a efectuar estudios a población diferente de donde viva el padre del becario, y les sea necesario pernoctar fuera del domicilio paterno.

Estudios Universitarios de grado superior: 17.720 pesetas anuales cuando los estudios los pueda realizar en la localidad de su residencia, y 48.036 pesetas anuales cuando tenga que desplazarse a efectuar estudios a población diferente de donde viva el padre del becario, y le sea necesario pernoctar fuera del domicilio paterno.

Los pagos correspondientes se efectuarán de la siguiente forma: 50 por 100 al principio del curso y el otro 50 por 100 a la mitad

de curso. Cuando la beca sea para distinta localidad de su residencia, los importes de las mismas se irán abonando mensualmente durante el transcurso del año escolar.

(Estas cifras resultan del incremento del 6,746 por 100 sobre las establecidas para el curso 1986-87).

Art. 7.º El tiempo de duración de cada beca será igual al número de años que tengan los estudios que se cursen en cada caso o de los que falten por cursar cuando el solicitante los hubiera ya iniciado, entendiéndose que quedan fuera de este cómputo los años correspondientes al Doctorado o especializaciones.

En el supuesto de que los de Bachillerato Unificado Polivalente, opten por cursar carrera de tipo medio, se les considerará concedida la beca hasta la finalización de los estudios.

Art. 8.º Las normas de solicitud, serán las siguientes:

a) Solicitud del futuro becario para la beca que desee, acompañando los siguientes documentos:

1.º Certificación de Graduado Escolar o COU.

2.º Expediente académico.

3.º Cuando se trate de solicitantes que cursen ya estudios para los que solicitan la beca, acompañarán asimismo las calificaciones obtenidas en los mismos.

b) Es imprescindible que en la solicitud se exprese la edad que tiene el becario y que se acompañe declaración del padre, viuda o persona que le represente, en el caso de ser huérfano de padre y madre.

c) Cuantas referencias de tipo intelectual y moral quieran aportar.

Art. 9.º El solicitante de la beca deberá ser sometido a un «test» adecuado. Lo realizará en presencia de un Tribunal que el grupo nombrará todos los años, y cuya especificación se detalla:

Presidente: Director general o persona en quien delegue.

Secretario: El del Consejo de Administración o persona en quien delegue.

Vocales: Directores y Jefes de Personal de los Centros o personas en quien deleguen.

Este Tribunal será el encargado de adjudicar las becas correspondientes, siguiendo el siguiente sistema de puntuación para cada beca:

1.º De cinco a 10 puntos sobre el expediente académico, con la siguiente valoración:

Cinco puntos: Suficiente.

Seis puntos: Bien.

Siete puntos: Notable.

Ocho puntos: Sobresaliente.

Diez puntos: Matrícula de honor.

2.º De cero a tres puntos de calificación al «test».

3.º De cero a tres puntos de calificación, según sea el comportamiento del padre del solicitante.

4.º De cero a tres puntos, en razón inversa al sueldo del padre del solicitante, según datos facilitados por el Negociado de Personal, teniendo en cuenta el coeficiente de dividir dicho sueldo por el número de personas que componen la unidad familiar.

Sólo en el caso de que exista empate, se procederá a puntuar a los interesados con arreglo a las circunstancias que a continuación se expresan:

1.º De cero a tres puntos de calificación en razón directa al número de hermanos del solicitante.

2.º De cero a tres puntos por cualquier otro mérito que el solicitante pueda aportar o que el Tribunal estime, debiendo, en tal caso, razonar esta estimación y que conste en acta.

3.º De cero a tres puntos en razón inversa al número de hermanos disfrutando de beca.

Art. 10. Con la puntuación total obtenida por cada solicitante, se hará una relación de mayor a menor. El número de becas, se adjudicará por orden de puntuación.

Art. 11. El Tribunal podrá declarar desierta la adjudicación si no hubiera solicitante o si ninguno llegara a obtener una puntuación de 10 puntos de media.

Cuando se trate de estudios superiores, la puntuación media a alcanzar será como mínimo de 13 puntos.

Art. 12. Las becas saldrán a concurso todos los años y podrán solicitarse durante el plazo que marque la Empresa anualmente, debiéndose adjudicar antes de comenzar el curso académico posterior a la solicitud.

Art. 13. Una vez concedida la beca, el que la disfrute, deberá justificar todos los años que está debidamente matriculado como

alumno oficial en los estudios objeto de la beca y justificará, asimismo, que aprobó todas las asignaturas correspondientes al curso.

Art. 14. El becario podrá trasladar la matrícula del Centro de Enseñanza donde curse los estudios a otro, pero ello no le dará derecho a percibir cantidad alguna supletoria por este concepto. Por el contrario, si el padre de algún becario fuera trasladado por la Empresa, ésta se reducirá o aumentará a la cuantía que le corresponda.

Art. 15. El becario deberá completar los estudios correspondientes al curso académico y deberá justificar, antes de comenzar el curso siguiente, que tiene aprobado el curso completo ante el Tribunal de becas de la Empresa.

El no haber completado el curso, en el plazo indicado, originará la pérdida del disfrute de la beca. No obstante, se mantendrá la beca a aquellos becarios que, aun suspendiendo alguna asignatura del curso correspondiente, le sea autorizado oficialmente matricularse en el curso siguiente.

En el supuesto de que algún becario hubiese suspendido alguna asignatura y no le fuese permitido el matricularse en el curso siguiente, quedará en suspenso la beca por el curso que repite, renovándose la concesión al matricularse al año siguiente. Esta concesión se haría en un solo año y por un solo curso de los estudios becados.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad u otra causa análoga muy justificada, el Tribunal podrá dispensar del cumplimiento estricto de estas obligaciones.

Art. 16. Cualquier irregularidad que pueda comprobarse respecto a lo que determina el artículo anterior, será causa suficiente para perder la beca.

Art. 17. Será también causa de rescisión del derecho a la beca el hecho de que el padre del becario deje de trabajar en la Empresa, a excepción de que sea por jubilación o muerte. En caso de accidente o enfermedad que le imposibilite para trabajar de forma permanente, esta circunstancia será apreciada discrecionalmente por el Tribunal de Becas.

Art. 18. Si por los motivos apuntados en los artículos anteriores, un becario perdiera su derecho a beca, ésta saldrá a nuevo concurso para ser adjudicada, de acuerdo con lo que se indica en el artículo 5.º del presente Reglamento.

La pérdida del derecho a beca por algunos de los motivos que se especifican en el presente Reglamento tendrá como consecuencia la imposibilidad de optar nuevamente a cualquiera otra beca establecida por el Grupo.

Art. 19. Perderá también el derecho a la beca en el caso de que sea expulsado del Centro de Enseñanza donde efectúe sus estudios.

Art. 20. El disfrute de una beca concedida por otra Institución o Estado, inutiliza el derecho a solicitar o disfrutar la del Grupo de Empresas TAFISA.

Art. 21. Cualquier inexactitud en los datos presentados para solicitar la beca, será causa de la inutilización de su derecho a disfrutarla o de la no admisión al concurso de adjudicación.

DISPOSICION FINAL

El Grupo de Empresas TAFISA se reserva la plena libertad en el futuro para modificar la presente regulación, y aun para suprimir por completo las becas, aunque, en todo caso, procurará respetar los derechos adquiridos.

ANEXO 7

Artículo 65

REGLAMENTO DEL FONDO DE PENSIONES

Artículo preliminar. Este Reglamento es de aplicación a la Empresa «Tableros de Fibras, Sociedad Anónima», y a aquellas otras que, por ser 100 por 100 propiedad de dicha Sociedad, están asimiladas a la misma e integradas en su organización, tanto en la actualidad como en el futuro.

CAPITULO PRIMERO

Naturaleza, extensión y régimen de Reglamento

Artículo 1.º El presente Reglamento tiene por objeto regular el Fondo de Previsión Social constituido en favor del personal de las Sociedades beneficiarias, para realizar prestaciones complementarias de las que provienen de la Seguridad Social u Organismo que lo sustituya, concretándose dichas prestaciones en ayudas a dicho personal y a sus familiares, en circunstancias fortuitas y previsibles, en la forma que se establece en el mismo.

Art. 2.º El ámbito territorial del presente Reglamento será para todo el territorio español y sucursales en el extranjero.

Art. 3.º La duración del presente Reglamento es indefinida y será de aplicación mientras los recursos del Fondo lo permitan en todo o en parte, de conformidad con el artículo 25.

Art. 4.º Se encuadra en este Reglamento, el personal de las Sociedades beneficiarias al que se hubiere reconocido el derecho a las prestaciones de cuyos complementos se trate por los Organismos competentes y en la forma que la legislación vigente establezca en cada momento, siempre que los interesados hayan cumplido los plazos de carencia o requisitos que en cada una de las prestaciones se establezcan.

Es por ello indispensable la concesión de la prestación por la Seguridad Social u Organismo que corresponda, sometiéndose este Reglamento en lo que se refiere a motivos de concesión, cese de la prestación y condiciones generales de las mismas, a lo que en cada momento estipula la legislación vigente antes citada, con las salvedades que se hacen en el presente Reglamento.

Art. 5.º Los recursos económicos del Fondo, estarán integrados por:

1. Los saldos de las cuentas del Fondo de Previsión Social existentes en las Sociedades del Grupo, que se integran en el Fondo de Previsión Social que regula este Reglamento.

2. Las aportaciones anuales de las Sociedades del Grupo necesarias para cubrir las prestaciones que regula este Reglamento, calculadas según los estudios actuariales necesarios.

3. Otras aportaciones de cualquier procedencia que libremente se donen.

Las aportaciones anuales a que se refiere el punto 2.º de este artículo quedarán limitadas como máximo al 1,1 por 100 del coste anual total de personal de las Sociedades del Grupo afectas a este Reglamento.

Si como consecuencia de que los Fondos disponibles no llegaran a cubrir las cantidades necesarias para dotar las prestaciones que regula el presente Reglamento, estas prestaciones se reducirán modificando los coeficientes fijados en los artículos 10, 11, 12, 13, 14, 16 y 20 en la proporción necesaria.

La administración de estos recursos corresponde única y exclusivamente al Comité de Administración del Fondo de Previsión Social, en la forma prevista en los artículos 23 y 24, que no podrá delegar sus funciones más que a una Entidad gestora de reconocida solvencia y competencia, previo acuerdo del propio Comité a los efectos de la gestión del Fondo.

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 6.º Al tratarse de prestaciones complementarias, los beneficiarios deberán atenerse, a todos los efectos, a las disposiciones oficiales que rijan en cada caso, con las únicas excepciones que se detallan en este Reglamento, el cual se considera, asimismo, complementario de las disposiciones legales vigentes.

Art. 7.º Las prestaciones se devengarán desde el día siguiente al que ocurra el hecho causante de las mismas, siempre que se soliciten dentro de los seis meses siguientes.

CAPITULO III

Reconocimiento y pago de las prestaciones

Art. 8.º La solicitud para el reconocimiento de la prestación la dirigirá el interesado al Comité de Administración del Fondo, acompañando los documentos que justifiquen, en su caso, la concesión oficial de la prestación correspondiente básica. Si por circunstancias ajenas al interesado se demorara esta concesión oficial por encima del plazo previsto en el artículo 7.º, quedará sin efecto éste, estableciéndose la retroactividad, desde la fecha del hecho causante.

CAPITULO IV

Prestaciones

Art. 9.º El Fondo de Previsión Social concede a los beneficiarios incluidos en el presente Reglamento las prestaciones que se enumeran a continuación, siempre que concurren las circunstancias y se cumplan los requisitos establecidos en el mismo:

- Pensión de Jubilación.
- Pensión por Viudedad.
- Pensión por Orfandad.
- Pensión por Invalidez.

SECCIÓN PRIMERA: JUBILACIÓN

Art. 10. Se concederá una prestación por jubilación consistente en una cantidad a satisfacer de una sola vez, complementaria de la prestación efectiva de la Seguridad Social u Organismo que

lo sustituya en el futuro, que se obtendrá por aplicación de la siguiente fórmula:

$$(RA \times 0,75 - SS) \times 10$$

Siendo RA la retribución anual y SS la pensión anual de jubilación que conceda la Seguridad Social.

Se considerará retribución anual (RA) la percibida por el beneficiario de las Empresas del Grupo en los doce meses anteriores al momento de producirse el hecho causante, incluyendo todos los conceptos de carácter fijo y periódico cualquiera que sea la rubrica con la que se les designe.

En cualquier caso, el importe mínimo de esta prestación, a percibir de una sola vez, por jubilación, será de 500.000 pesetas. Esta cifra será actualizada anualmente en la misma proporción en que se actualicen los salarios por la Empresa, con motivo de las variaciones del coste de la vida.

Art. 11. Para tener derechos a la prestación que se establece en el artículo 10, deberán concurrir las siguientes condiciones:

a) Que el beneficiario haya tenido una permanencia ininterrumpida en el Grupo de Empresas por tiempo mínimo de 15 años o interrumpida por tiempo mínimo de 25 años.

b) Que el beneficiario haya cesado en el servicio activo en la Empresa al cumplir los 65 años o antes en los casos y en las condiciones que se determinan en el artículo siguiente.

Excepcionalmente, en el caso de que el Consejo de Administración de la Sociedad tomase el acuerdo de pedir a un beneficiario del Fondo su continuación en el servicio activo de la Empresa, dicho beneficiario no perdería la percepción que le correspondiera por dicho Fondo. Esta percepción se haría efectiva al cumplir los 65 años de edad y para el cálculo de su importe se utilizará la fórmula del artículo 10, tomando como pensión anual de jubilación (SS) la que le correspondería en caso de jubilación en esa fecha de cumplimiento de 65 años.

Art. 12. Cuando el beneficiario haga uso del derecho a jubilación anticipada que confieran las disposiciones vigentes, también tendrá derecho a prestación por jubilación con cargo al Fondo, siempre que, habiendo tenido la permanencia en la Empresa a que se refiere el apartado a) del artículo 11, haya cesado en el servicio activo de la Empresa al cumplir la edad mínima para causar el derecho a jubilación anticipada.

Las cuantías de la prestación con cargo al Fondo, serán en cada caso las siguientes:

Al cumplir los 60 años, el 50 por 100 de la prestación por jubilación que le correspondería a los 65 años, tal como se establece en el artículo 10:

- Al cumplir los 61 años, el 60 por 100.
- Al cumplir los 62 años, el 70 por 100.
- Al cumplir los 63 años, el 80 por 100.
- Al cumplir los 64 años, el 90 por 100.

A las expresadas prestaciones por jubilación anticipada, les serán de aplicación el resto de las disposiciones de esta Sección.

SECCIÓN SEGUNDA: VIUDEDAD

Art. 13. Se concederá una prestación por viudedad en los siguientes casos:

- a) De viudedad de personal en activo de Empresa beneficiaria del Fondo.
- b) De viudedad de personal en activo, de Empresa beneficiaria del Fondo, que falleciera en accidente de trabajo.

Art. 14. La prestación por viudedad consistirá en una cantidad, a satisfacer de una sola vez, complementaria de la prestación de la Seguridad Social, u Organismo que la sustituya en el futuro, que se obtendrá por aplicación de las siguientes fórmulas:

1. En los casos de viudedad de personal en activo (apartado a) del artículo 13):

$$(RA \times 0,375 - VSS) \times 10$$

Siendo RA el mismo concepto de retribución anual definido en el 10 y VSS la pensión anual de viudedad que preste la Seguridad Social u Organismo que lo sustituya en el futuro.

El importe mínimo de esta prestación a percibir de una sola vez, por viudedad, será de 250.000 pesetas, actualizables en la misma proporción que se contemple en el artículo 10.

2. En los casos de viudedad de personal en activo fallecido en accidente de trabajo, la fórmula anterior se multiplicará por el coeficiente 1,25.

Dicho coeficiente de 1,25 incrementará también el importe mínimo del capital a percibir.

SECCIÓN TERCERA: ORFANDAD

ART. 15. A su fallecimiento, causarán pensión de orfandad:

- a) El personal en activo de Empresa beneficiaria del Fondo.
- b) El personal en activo de Empresa beneficiaria del Fondo, fallecido en accidente de trabajo.

Art. 16. La pensión de orfandad consistirá en:

- a) En los casos de orfandad causada por fallecimiento de personal en activo, una cantidad a satisfacer por cada hijo, de cuantía igual a la que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$(RA \times 0,09375 - OSS) \times 0,5 \times (20 - E)$$

Siendo RA el mismo concepto de retribución anual del causante cuyo fallecimiento determina la prestación, según queda definido en el artículo 10; OSS la pensión de orfandad que por un hijo perciba el beneficiario de la Seguridad Social u Organismo que la sustituya en el futuro, y E la edad del hijo menor en beneficio del cual se establece la prestación.

En ningún caso, la cuantía total de lo percibido por pensión de orfandad podrá ser superior al cuádruplo de la cantidad que resulte de aplicar la fórmula anterior, dando a E valor 0.

b) En los casos de orfandad causada por fallecimiento de personal en activo, ocurrido en accidente de trabajo, la cuantía de la prestación se obtendrá por aplicación de la fórmula consignada en el apartado a) de este artículo, multiplicado por el coeficiente 1,25, sin que tampoco en estos casos la total pensión de orfandad pueda ser superior al cuádruplo de la cantidad resultante, dando a E valor 0.

El importe mínimo del capital a percibir será de 62.500 pesetas por hijo, con un límite de 250.000 pesetas, y en los supuestos regulados en el apartado b) anterior, de la misma cantidad y límite, multiplicado por el coeficiente 1,25. Las cifras de 62.500 y 250.000 pesetas, serán actualizables en la misma proporción que se contemple en el artículo 10.

Art. 17. A las cantidades que corresponda percibir por prestación de orfandad según el artículo 16, se sumará, en el mismo concepto, la correspondiente a la pensión de viudedad cuando a la muerte del causante no quedase cónyuge sobreviviente.

Art. 18. La pensión de orfandad se abonará a la persona que tenga a su cargo a los beneficiarios, siempre que la misma, atienda debidamente a su manutención y educación.

SECCIÓN CUARTA: INVALIDEZ

Art. 19. Se concederá una prestación en caso de:

- a) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.
- b) Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.
- c) Gran Invalidez.

Art. 20. Las prestaciones por invalidez consistirán en:

a) Una cantidad a satisfacer de una sola vez, complementaria de la prestación de la Seguridad Social u Organismo que la sustituya en el futuro, que se obtendrá por aplicación de las siguientes fórmulas:

1. En los casos de Incapacidad Permanente Total:

$$(RA \times 0,75 - ISS) \times 10$$

2. En los casos de Incapacidad Permanente Absoluta:

$$(RA \times 0,85 - ISS) \times 10$$

3. En los casos de Gran Invalidez:

$$(RA \times 0,95 - ISS) \times 10$$

Siendo RA el mismo concepto de retribución anual definido en el artículo 10 y ISS la pensión que por incapacidad o invalidez perciba el beneficiario de la Seguridad Social u Organismo que lo sustituya en el futuro.

El importe mínimo de esta prestación, a percibir de una sola vez, será de 600.000 pesetas actualizables en la misma proporción que se contemple en el artículo 10.

Art. 21. Las cantidades que corresponda satisfacer en aplicación de los artículos 10, 11, 12, 13, 14, 16 y 20, podrán, a instancia del beneficiario, destinarse, en lugar de al pago directo de la prestación, a la constitución de una renta vitalicia en una Entidad bancaria o aseguradora de reconocida solvencia, para cuya selección se tendrán en cuenta las indicaciones del beneficiario de la prestación.

CAPITULO V

Control y gestión del Fondo

Art. 22. El Comité de Administración del Fondo es el órgano de control y gestión de los recursos del Fondo, que se compondrá de nueve miembros. De ellos cuatro serán designados, a propuesta de la Dirección General, por el Consejo de Administración de «Tableros de Fibras, Sociedad Anónima», de entre su propio personal o de entre el de sus empresas filiales integrados en su grupo.

Los otros cinco serán elegidos por mayoría, por y entre los siguientes grupos homogéneos de personal.

1. Uno, entre Directores, Subdirectores, asimilados y/o personal de superior categoría laboral.
2. Uno, entre el personal de categoría intermedia, que se entenderá integrado por Jefes de Sección, Jefes de Negociado, Encargados y asimilados.
3. Tres, entre el resto del personal de la Empresa, cualquiera que sea la función que desempeñe en la misma.

A cada elector de cada uno de los tres grupos precedentes, corresponderá un voto a los efectos de la elección de sus representantes dentro de su grupo, elegidos por mayoría, a que se refiere el segundo párrafo de este artículo.

Art. 23. Las decisiones se adoptarán por mayoría en el seno del Comité de Administración que designará de entre sus miembros un Presidente, que moderará las reuniones, y un Secretario, que levantará acta de las reuniones y certificará, en su caso, los acuerdos adoptados, con el visto bueno del Presidente.

Art. 24. Las funciones de control del Comité de Administración, harán referencia en los más amplios términos a la disposición y administración de los recursos del Fondo.

Para realizar actos de disposición el Comité deberá adoptar previo acuerdo que se limitará a aplicar la normativa que contiene el presente Reglamento en los casos de concesión de cualquiera de las prestaciones que regula.

En los demás casos, especialmente en lo relativo a la resolución de incidencias, procederá el Comité según su prudente arbitrio, teniendo en cuenta los fines de Previsión Social del Fondo, en todo momento.

Art. 25. Las funciones de gestión del Fondo podrán delegarse en una Entidad gestora que, en su caso, acuerde el Comité de Administración y consistirán en la colocación de los recursos para optimizar su rentabilidad y en el pago efectivo de las prestaciones del Fondo, si bien, en cada caso, la Entidad gestora deberá ser provista con expresa autorización del Comité de Administración para realizar el pago a un beneficiario. Todo ello con carácter provisional en tanto no se apruebe una regulación oficial expresa de los fondos de pensiones.

La colocación de los recursos del Fondo excluirá, en todo caso, la inversión especulativa y será llevada a cabo por la Administración del Fondo o por una Entidad gestora de conformidad con el párrafo anterior.

CAPITULO VI

Art. 26. Las prestaciones del Fondo son obligatorias. Pero como han sido calculadas en base a un estudio actuarial que parte de disponibilidades concretas en un momento dado, en caso de insuficiencia, habrán de ser variadas proporcionalmente, previo acuerdo del Comité de Administración en tal sentido.

Art. 27. El presente Reglamento tiene carácter provisional y será adaptado a la regulación oficial de fondos de pensiones en la forma que dicha regulación establezca.

Notas:

Una.-En la reunión celebrada en Pontevedra los días 13 y 14 de diciembre de 1984, con la Comisión Negociadora, se procedió por los representantes de los trabajadores a la elección de los miembros que en representación de los mismos formarán parte del Comité de Administración de este Fondo de Pensiones, en cumplimiento del artículo 22, recayendo el nombramiento en los siguientes:

Para el grupo número 2, don Eugenio Solla García.
Para el grupo número 3, don Antonio Triano Molina, don Joaquín Fuentes Fontán y don José Luis Abal Couto.

Dos.-En la reunión del Comité de Administración del Fondo de Pensiones, celebrada en Madrid el día 10 de febrero de 1987, se acordaron las siguientes nuevas prestaciones mínimas para 1987:

590.024 pesetas, para Jubilación a los sesenta y cinco años.
708.029 pesetas, para Invalidez.
295.012 pesetas, para Viudedad.
73.753 pesetas, para Orfandad.

ANEXO 8

Seguro Colectivo

En virtud de lo acordado en el punto 3 del acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, celebrada en Pontevedra, los días 9, 10 y 11 de marzo de 1983, la Comisión Mixta, en reunión celebrada en Madrid el 14 de abril de 1983, estudió la propuesta de la Póliza de Seguro Colectivo de Vida, presentada por «La Unión y el Fénix Español», como complemento de la ya existente, llegando a las siguientes conclusiones:

a) Aceptar para 1983, la propuesta formulada por la citada Compañía, como complemento de la póliza vigente y manteniéndose independientes, por ofrecer mayores ventajas, en cuanto a las posibles bonificaciones.

b) El importe aproximado de las primas de ambas pólizas es de 2.800.000 pesetas, para todo el personal del grupo afectado por el Convenio de 1983.

c) Para el personal que se incorpora dentro de la nueva póliza, la fecha de entrada en vigor es el 1 de mayo de 1983.

d) La participación en el pago de la prima será la siguiente:

Aportación de la Empresa, 500.000 pesetas/año.

Aportación trabajador en 1983, 125 pesetas/mes.

El resto hasta completar el importe total de la prima, será con cargo al Fondo de Enfermedad y Accidente.

e) Para llevar a efecto la aportación del Fondo, la Comisión Negociadora del Convenio deberá aprobar la reforma del Reglamento del mismo, en vigor.

f) Como en la póliza anterior, las cantidades garantizadas son:

Fallecimiento por enfermedad común: 500.000 pesetas.

Fallecimiento por accidente: 1.000.000 de pesetas.

Incapacidad Permanente Absoluta: 500.000 pesetas.

Todo trabajador incluido en la póliza podrá ampliar el capital garantizado, hasta el doble de la cuantía citada. La prima correspondiente a la cantidad que supera la fijada colectivamente, será a su cargo.

g) La aportación de cada trabajador en el año 1987 se ha fijado en 165 pesetas/mes.

ANEXO 9

El acta de la reunión celebrada en Pontevedra los días 16 y 17 de enero de 1985, recoge el siguiente acuerdo:

Cuando una fábrica deba parar sus actividades productivas por orden de la Dirección o por causa de gran avería, entendiéndose ésta, cuando se origine por una deficiente marcha del proceso de fabricación, no atribuible a la actuación del personal, y que sitúe la prima por debajo del 50 por 100 del valor punto hora, será compensado el personal de la misma en su prima de incentivo con el criterio siguiente:

a) El personal de las fábricas que supere el 85 por 100 del rendimiento, contribuirá con un 10 por 100 de su valor punto hora u otra cifra inferior, para que en ningún caso el cobro del Centro contribuyente sea inferior al citado 85 por 100.

b) Al personal del Centro receptor se la abonará la prima según el criterio siguiente:

Se tomará como referencia el Centro contribuyente que tenga el valor punto hora más bajo.

A la vista del mismo se aplicará al porcentaje de ese Centro más bajo una reducción de 10 puntos. El resultante de esa reducción será el porcentaje sobre el que se calculará el valor punto hora del Centro receptor, no rebasando en ningún caso el 85 por 100 del valor punto hora.

c) La Empresa contribuirá con una cantidad igual a la de los Centros donantes.

d) La liquidación y ajuste se hará mensualmente y, cuando se produzca alguno de los hechos reseñados, revertirá en los Centros donantes y en la Empresa el exceso que se pueda producir como consecuencia de la real aplicación de lo señalado en el apartado b).