

Cuarto.-Aprobar el presupuesto ordinario de ingresos y gastos para el primer ejercicio económico que aparece nivelado.

Madrid, 19 de septiembre de 1988.-P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Juan M. Rojo Alaminos.

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Universidades e Investigación.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24144 RESOLUCION de 23 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Andalucía, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Andalucía, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de agosto de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 23 de septiembre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GAS ANDALUCIA, SOCIEDAD ANONIMA»

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones siguientes: Don Francisco Javier Peñalver Rodríguez, don José Luis Muñoz Fernández, don Juan Antonio Vázquez Zambrana, por la Dirección de la Empresa, y don Manuel Blanquero Domínguez, don Francisco Tejado Vaca, don M. Carlos Gómez Ortiz, don José Fernando Ramos de la Cámara, don Pedro Luis Sánchez Márquez y don Enrique Ramírez Martínez, todos ellos de la Central Sindical Comisiones Obreras, por los trabajadores.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.-El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Gas Andalucía, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.-Este Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle la actividad industrial de producción, transporte y distribución y venta de gas ciudad, gas natural o cualquier otro gas combustible distribuido por canalización, la Empresa «Gas Andalucía, Sociedad Anónima».

Art. 3.º *Ámbito personal*.-El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa, si bien al personal directivo, en lo que se refiere a salarios, le será de aplicación como régimen específico, lo siguiente:

«El incremento mínimo anual, en valor absoluto, será igual al resultado de la tabla salarial para el Técnico Superior Especial A».

Art. 4.º *Ámbito temporal*.-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez registrado, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de febrero de 1988 y regirá hasta el 31 de diciembre de 1993.

Este Convenio se prorrogará tácitamente, de año en año, si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Modificación de normas laborales*.-El presente Convenio modifica durante su vigencia las normas que regulan las materias que en él se prevén, siempre que aquéllas no sean de inexcusable observancia y no afecten a derechos irrenunciables.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad del Convenio*.-Los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la superioridad su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Deliberadora del mismo.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.-Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto y en cómputo anual compensarán todas aquellas mejoras de cualquier clase que no reguladas en los presentes pactos, viniera satisfaciendo la Empresa con anterioridad. Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente, o bajo cualquier forma que se presente será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

Art. 8.º *Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación*.-Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo a una Comisión Mixta, que quedará compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones que hayan estado presentes en las sesiones negociadoras.

Esta Comisión estará formada por:

Don Francisco J. Peñalver Rodríguez.
Don José Luis Muñoz Fernández.
Don Juan Antonio Vázquez Zambrana.
Don Francisco Tejado Vaca.
Don José F. Ramos de la Cámara.
Don Leonardo Navarro Abrio.

Art. 9.º *Disposición derogatoria*.-Ambas partes convienen en dejar sin efecto la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 31 de enero de 1970.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 10. *Normas generales*.-La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente.

La Dirección y la representación del personal aspiran a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

El progreso tecnológico, nuevos métodos de trabajo y las necesidades de la organización implican la conveniencia de actualizar los conocimientos profesionales del empleado para el desempeño de su puesto de trabajo, por lo que la Empresa facilitará los medios adecuados, siendo función inherente a todo mando de la Empresa el velar por la formación del personal a sus órdenes y de los empleados el recibir dicha formación.

El personal será responsable de la vigilancia, atención y buen uso de los equipos de trabajo que le sean asignados para el desempeño de su puesto de trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable por parte de todos los empleados que la integran, siendo la retribución que se percibe la correspondiente a un rendimiento normal. Como principio general, se entiende por rendimiento normal el que corresponde a cualquier empleado conocedor de su función, actuando con competencia y diligencia.

Art. 11. *Dedicación plena al trabajo*.-Cuando sea posible la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, del mismo nivel, podrán aquéllas ser encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomienda no podrá ser vejatorio o peyorativo, y de producirse dicha circunstancia se analizará de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.4 del artículo 62 de este Convenio.

Art. 12. *Dotación de personal*.-El número de trabajadores de cada Unidad será el necesario para atender normalmente el trabajo, sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias ni trabajos convenidos, salvo en los casos de emergencia o de trabajos de carácter estacional o imprevisto.

La Empresa tenderá a cubrir los distintos servicios con personal propio.

Teniendo en cuenta la problemática de infraestructura inicial que representa el proceso de introducción en nuevas poblaciones, la Empresa está facultada para mantener relaciones mercantiles con industriales y agentes colaboradores, debiendo, sin embargo, establecer servicios propios atendidos por personal de plantilla cuando el número de abonados supere la cifra de 3.000. Todo ello se entenderá sin perjuicio de la facultad permanente de contratación mercantil que corresponde a la Empresa en todas aquellas funciones que no sean específicamente características de la explotación y mantenimiento de la industria del gas.

Art. 13. *Clasificación funcional.*—Evaluadas las necesidades organizativas de la Empresa, la evolución tecnológica y muy especialmente en cuanto se refiere al cambio importante que se experimenta en la Empresa como consecuencia del actual proceso de gasificación, su expansión territorial y la eliminación paulatina de los procesos de producción, se establece un nuevo sistema de clasificación de grupos profesionales de actividad, niveles y definición de funciones de los mismos, los cuales quedan descritos en la forma que se determina en los artículos siguientes.

Art. 14. *Definición de grupos profesionales de actividad.*—Todas las tareas y puestos de trabajo de la Empresa pasarán a encuadrarse en dos grandes grupos profesionales de actividad, según las características esenciales de cada uno de ellos. Dichos grupos profesionales de actividad abarcarán respectivamente los ámbitos de Técnico-Operacional y Administración:

I. Técnico-Operacional. Se encuadra en el mismo todo el personal cuyas tareas se hallan relacionadas directa o indirectamente con la producción, distribución, transporte, utilización, promoción o venta y operaciones auxiliares derivadas del servicio de suministro y comercialización del gas canalizado. Igualmente se incluirán en este grupo profesional, las actividades de investigación y desarrollo de nuevas tecnologías y mercados, así como la realización de obras o proyectos derivadas de las mismas.

II. Administración: Se encuadra en este grupo profesional todo el personal cuyas tareas se hallen relacionadas con la gestión económica y contable, de clientes, apoyo documental, informática, servicios especializados o auxiliares o de carácter general, tanto en unidades específicas como en aquellas otras que requieran de estos servicios.

Art. 15. *Niveles.*—Todos los trabajadores de la Empresa, con la salvedad del personal directivo, quedarán encuadrados en los niveles que a continuación se relacionan y cuyas definiciones de carácter general se recogen en el apéndice.

Nivel	Definición del nivel
1	Técnico Superior Especial.
2	Técnico Superior 1. ^a
3	Técnico Superior 2. ^a
4	Técnico 1. ^a
5	Técnico 2. ^a
6	Oficial 1. ^a
7	Oficial 2. ^a
8	Oficial 3. ^a
9	Auxiliar.
10	Prácticas A.
11	Prácticas B.
12	Prácticas C.

APÉNDICE I. AL CAPÍTULO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. DEFINICIÓN DE LOS NIVELES

1. Técnico superior especial: Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa las funciones directivas en áreas territoriales, o en ámbitos funcionales muy importantes. Podrán también clasificarse en esta categoría los que por su nivel importante de conocimientos o experiencia en determinadas materias especializadas, ejerzan funciones de estudio y asesoramiento en la Empresa, en relación con las mismas y con plena responsabilidad.

2. Técnico superior 1.^a: Se integran en este nivel quienes, ostentando titulación superior o formación equivalente, ejerzan funciones de máxima responsabilidad en áreas territoriales o en ámbitos funcionales importantes, con plena autonomía, partiendo de directrices recibidas de la Dirección de la Empresa, o persona delegada, ante las que responderán de su labor.

3. Técnico superior 2.^a: Se integran en este nivel quienes, ostentando titulación superior o formación equivalente, ejerzan funciones de mando y/o responsabilidad directa, en cualesquiera ramas de actividad de la Empresa, o en ámbitos territoriales poco desarrollados, hallándose en cualquier caso responsabilizados de la adopción de decisiones finales de las cuales responderán ante la Dirección de la Empresa o del mando superior en que esta delegue.

4. Técnico 1.^a: Son los que dependiendo de un mando superior, y ostentando titulación superior, media o formación y/o experiencia suficiente adquirida en la Empresa, poseen, a criterio de la Dirección

correspondiente, altas cualidades de capacidad, conocimientos y experiencias en las materias fundamentales propias de la actividad de la misma. Asimismo pueden asumir permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas.

5. Técnico 2.^a: Se incluirá en el mismo aquel personal que ostentando titulación académica de grado medio, o formación y/o experiencia suficiente adquirida en la Empresa, realice funciones que consistan en integrar, coordinar y/o supervisar, inspeccionar y controlar la ejecución de tareas heterogéneas con la posibilidad de ordenar y controlar el trabajo de un conjunto de empleados, así como con la capacitación suficiente para realizar funciones consistentes en el establecimiento o aplicación de técnicas o métodos de trabajo.

6. Oficial 1.^a: Quedarán incluidos en el mismo aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieran adecuados conocimientos profesionales de nivel medio o, en su caso, académicos, así como aptitudes prácticas para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, pudiendo comportar para el eficaz desarrollo de su actividad la colaboración de otros trabajadores.

7. Oficial 2.^a: Quedarán incluidos en el mismo aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de las operaciones dentro de la rama de la actividad de que se trate, requiriendo para ello conocimientos teóricos prácticos adecuados, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, pero asumiendo en cualquier caso la responsabilidad de las tareas efectuadas.

8. Oficial 3.^a: Queda integrado por aquel personal que, mediante la práctica, ha alcanzado un suficiente grado de dominio en la ejecución de una o varias funciones sobre las que pueden considerarse especializaciones, siendo responsables en materia de la ejecución práctica de los trabajos encomendados.

9. Auxiliar: Queda integrado por aquel personal que siguiendo en sus tareas instrucciones concretas, claramente establecidas, realicen tareas básicas correspondientes a la actividad a la que estén adscritos, las cuales normalmente exigen un conocimiento profesional de carácter práctico, incluyéndose asimismo en este nivel las funciones subalternas.

10. Prácticas A: Se incluyen en este nivel los contratados para efectuar prácticas con titulación superior.

11. Prácticas B: Se incluyen en este nivel los contratados para efectuar prácticas con titulación de grado medio.

12. Prácticas C: Se incluyen en este nivel los contratados para efectuar prácticas que no tengan titulaciones de grado superior o medio.

Art. 16. *Jornada.*—La jornada de trabajo para todo el personal quedará establecida en cuarenta horas semanales en términos de promedio anual.

Se establecen dos tipos de jornada:

- A) Jornada a turnos.
- B) Jornada partida.

A) Jornada a turnos: Como queda dicho, la jornada a turnos será de cuarenta horas de trabajo para el personal adscrito a turno rotativo regular anual, que descontadas las vacaciones y festivos dan un total de 1.786 horas efectivas de trabajo.

No se conceptuará como extraordinaria el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio fuera preciso establecer nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular, la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y diálogo con los representantes del personal para intentar, respecto a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo, quedando facultada la Empresa en caso de desacuerdo a promover las acciones que le correspondan en virtud de lo previsto en la legislación vigente.

Tanto la organización del régimen de turnos como sus plantillas, su régimen de rotación y sustituciones, horarios y demás particularidades serán las que en cada Centro de trabajo existan, estén pactadas o se puedan acordar.

B) Jornada partida: La jornada partida será de cuarenta horas semanales, que descontadas las vacaciones y festivos dan un total anual de 1.786 horas efectivas de trabajo. Pudiendo ser la jornada efectiva real para cada trabajador superior o inferior según el periodo de vacaciones que cada trabajador elija.

La jornada partida se realizará en sesión de mañana y tarde, excepto trece semanas (desde el lunes posterior al día 14 de junio) que se realizará jornada intensiva.

De acuerdo con lo dicho el déficit horario que se produce a lo largo del verano deberá recuperarse de acuerdo con lo siguiente:

1. Por prolongación regular de la jornada durante el periodo en que se trabaja en sesión de mañana y tarde, según lo previsto en el artículo siguiente.

2. En aquellos casos en que la Empresa establezca con carácter normal turnos rotativos de guardia los sábados, se aplicará a la compensación del déficit de horas trabajadas en verano el conjunto de

horas correspondientes a los sábados de guardia realizados por el personal incluido en tales turnos.

3. En el mes de septiembre de cada año la Dirección fijará si hace uso de lo previsto en el punto 2 de este artículo y los trabajadores que queden afectados y fijará con carácter general para todos los trabajadores la prolongación prevista en el punto 1, dando audiencia previa al Comité de Empresa del Centro de trabajo.

Todo el personal en régimen de jornada partida tendrá derecho a percibir la compensación comida prevista en el anexo IV, por día efectivo que preste sus servicios en sesión de mañana y tarde.

Aquel personal que en la actualidad tiene jornada continuada se adscribirá a la jornada partida excepto el que se asigne para cubrir turnos.

Los representantes entienden las razones organizativas que hacen imprescindible el cambio de jornada y habida cuenta de las contraprestaciones económicas que se han negociado, tanto de salario como de pluses o compensaciones, y que no correspondería aumentar en caso de continuar con la jornada continuada, han acordado dar su conformidad al cambio de dicha jornada en base a lo previsto en el artículo 85, apartado 1, de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores) y, en su caso, a los efectos previstos en el artículo 41, apartado 1, de la misma Ley.

Art. 17. Horario:

A) Jornada a turnos. Serán, como queda dicho, los previstos en sus normas o acuerdos que se declaren vigentes en su totalidad.

B) Jornada partida: Los horarios que regirán para la jornada partida serán los siguientes:

a) Horario durante el período que se realiza en sesiones de mañana y tarde (lunes a viernes):

Sesión de mañana. La hora de entrada podrá realizarse entre las ocho horas y las 9 horas de la mañana, y en ningún caso, salvo causa justificada con posterioridad, a las nueve horas.

Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda entre las nueve horas y las trece horas.

Sesión de tarde. Es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las quince horas y las diecisiete horas, debiéndose prolongar en los casos que sea preciso dicha hora de finalización, hasta completar la jornada diurna de ocho horas, así como el tiempo preciso para obtener la recuperación regulada en el artículo anterior.

Interrupción. El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las trece horas y las quince horas, no siendo posible la duración del mismo inferior a sesenta minutos ni superior a dos horas. La Empresa podrá efectuar el cierre del Centro de trabajo durante una hora que se fijará entre las trece y las quince, sin que durante dicho período se pueda prestar la jornada de trabajo.

b) Horario durante el período de jornada intensiva (trece semanas a partir del lunes posterior al 14 de junio):

El personal que se halle en régimen de jornada partida tendrá derecho a la realización de la jornada intensiva de ocho a quince horas, de lunes a viernes, durante el período de referencia, compensándose el déficit de horas de trabajo mediante su recuperación durante el resto del año en el que se realiza la jornada partida, según lo dicho anteriormente.

La flexibilidad del horario descrito para la jornada partida no puede menoscabar la funcionalidad del trabajo ni puede afectar a la productividad, por lo que los trabajadores de una instalación, servicio o grupo operativo deberán adaptar sus horarios, poniéndose de acuerdo de tal forma que el grupo operativo funcione y cubra las necesidades de atención al público. En reciprocidad, si hay algún grupo operativo que propone desplazamientos o cambios que no alteren la esencia de la jornada partida ni la funcionalidad del conjunto de la Empresa, se estudiará para llegar a un acuerdo que deberá ser aprobado por la Dirección de la Empresa. En estos acuerdos deberá estar presente un miembro del Comité de Empresa.

Art. 18. *Asistencia y puntualidad.*—La Empresa establecerá y hará cumplir las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime conveniente y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

En los casos de citación judicial a algún empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se compensará al trabajador del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el interesado y la línea de supervisión; todo ello, siempre que el empleado deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Art. 19. *Vacaciones.*—Todo el personal, sea cual fuere su categoría, tendrá derecho a disfrutar de veintiséis días laborables de vacaciones.

Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones con un período de disfrute mínimo de diez días laborables ininterrumpidos cuando sea preciso cubrir las exigencias del servicio, pudiéndose asimismo autorizar dicho fraccionamiento a solicitud del personal cuando con ello se pretenda atender necesidades o compromisos particulares.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por razón de enfermedad o necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el primer trimestre siguiente, con carácter improrrogable.

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias legales y del servicio, el programa de vacaciones del primer semestre deberá quedar fijado antes del 1 de noviembre, y del segundo semestre antes del 1 de marzo, y colocarlo en un lugar visible para información del personal afectado.

Art. 20. *Festivos.*—Tendrán la consideración de festivos los días prefijados en los calendarios laborales aplicables a cada Centro de trabajo, según las disposiciones de carácter oficial dictadas por la autoridad laboral en sus correspondientes ámbitos territoriales de competencia.

Rebajando la jornada anual efectiva pactada, se establecen como festivos cuatro días laborables, que se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que estime conveniente notificándolo a su Jefe con antelación, con la salvedad de que no podrán disfrutarse simultáneamente más del 50 por 100 en cada Unidad.

La realización de dichos días festivos se llevará a cabo de acuerdo con lo siguiente:

Un día festivo, tomado individualmente: Preaviso a la línea de mando con cinco días de antelación.

Dos días festivos, tomados acumulativamente: Preaviso a la línea de mando con diez días de antelación.

Tres días festivos, tomados acumulativamente: Preaviso a la línea de mando con quince días de antelación.

Cuatro días festivos, tomados acumulativamente: Preaviso a la línea de mando con veinte días de antelación.

Asimismo y rebajando la jornada efectiva anual pactada, en los días de fiestas mayores con un máximo de cuatro, el lunes, martes y miércoles santos y los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre, se reducirá el horario en tres horas cada día para los trabajadores en jornada partida.

Atendiendo el carácter de servicio público de la industria que obliga al trabajo en forma continuada y a asegurar determinados servicios durante las veinticuatro horas de todos y cada uno de los días del año, la prestación del servicio en domingos y festivos se realizará por el personal adscrito a turno rotativo regular, que seguirá rigiéndose por su propio régimen especial. Para este personal, las horas de los cuatro días festivos y la reducción de horario en las fiestas aquí descritas para la jornada partida, se rebajarán de la jornada anual efectiva pactada en 1.786 horas y se tendrán en cuenta con la antelación suficiente en los cuadrantes para asegurar su disfrute y para que se pueda cubrir el servicio.

CAPITULO III

Régimen retributivo

Art. 21. *Política general.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedentes para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio, se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del salario base que afecte a todos los grupos salariales.

La remuneración del personal se hallará, en todo o en parte, integrada por los siguientes conceptos:

a) Salario base:

a.1: 12 pagas anuales.

a.2: Dos pagas extraordinarias (en julio y diciembre).

a.3: Una paga de beneficios.

b) Antigüedad.

c) Retribución complementaria.

d) Complemento nivel superior.

e) Pluses:

e.1 Turno rotativo regular.

e.2 Nocturnidad.

e.3 Retén.

- f) Complemento estabilizado.
- g) Trabajo fuera de jornada a precio de Convenio.
- h) Horas extraordinarias.
- i) Dietas.
- j) Compensación comidas.
- k) Compensación otros gastos.

Art. 22. *Salario base.*—Es el asignado a todos y cada uno de los niveles y corresponde al que cada empleado percibirá en función del nivel que ostente.

El salario base anual se abonará en 15 pagos iguales (12 mensualidades y tres pagas extras).

Personal con jornada partida o a turnos: El salario base mensual por 12, y el importe de las tres pagas extras constituyen el salario base anual para 1988 que aparece en la tabla del anexo I para los distintos niveles. Al tener en vigor este Convenio al 1 de febrero de 1988, en el presente año se devengarán el salario base mensual por 11 más dos pagas extraordinarias.

El salario base anual (15 pagas) por niveles para 1989, 1990, 1991, 1992 y 1993 será el resultado de aplicar acumulativamente a las anualidades respectivas del anexo II los incrementos de los Índices de Precios al Consumo reales (diciembre sobre diciembre), de los años anteriores al considerado, desde el 31 de diciembre de 1988 y el incremento del IPC previsto (diciembre sobre diciembre) para el año considerado, aumentando cada uno de dichos incrementos en un 20 por 100 del mismo, teniendo en cuenta que este aumento del 20 por 100 sobre los incrementos de cada índice de la anualidad respectiva tendrá como límite máximo el 1 por 100 sobre la anualidad figurada en el anexo II del año considerado y como límite mínimo el 0,33 de la misma.

Desaparecen los conceptos denominados: «Plus Conducción», «Plus Festivos», «Guardia», «Prima Ayudante», «Prima Trabajo Servicios Especiales», «Prima Martillo Neumático», «Prima Voluntaria», «Prima gasógeno», «Plus Transporte», «Plus Asistencia», «Mejora Voluntaria o Gratificación Puesto de Trabajo de Secretaria», «Prima de Vigilancia», «Pago Variable Individual», «Pago Regularizable», «Dedicación Plena» y las cantidades que por las mismas se venían percibiendo se considerarán integradas en el salario base subsistiendo por parte del trabajador las obligaciones de contraprestación a que respondía el pago de dichas primas y pluses. También se considerarán integradas en el salario base anual la paga extraordinaria de beneficios, las dos extraordinarias de julio y diciembre y las dos de antigua ordenanza (abril y octubre).

Para todos aquellos trabajadores que su salario base anual sea superior a los de las tablas del anexo I y II, correspondientes a su nivel y año, se establece la siguiente garantía: Los salarios base individuales anuales deberán necesariamente tener un aumento no menor al incremento del Índice de Precios al Consumo previsto para cada año (diciembre sobre diciembre), aumentado con un 20 por 100 del mismo. Este aumento del 20 por 100 tendrá como límite el 1 por 100 sobre el salario base del año anterior y como límite mínimo el 0,33 por 100 del mismo.

A estos efectos, el salario base anual de partida sobre el que repercutirán los incrementos garantizados será el del año 1988, y estará formado por:

A) Para aquellos trabajadores que percibían cantidades por el concepto «Pago Variable Individual».

Salario base anual 1988, estará compuesto por:

- a) Salario base anual de 1986 (15 pagas).
- b) Una cantidad equivalente al 12,36 por 100 del salario base de 1986 que se detraerá del concepto «Pago Variable Individual».

B) Para aquellos trabajadores que percibían cantidades por el concepto de «Pago Regularizable».

Salario base anual 1988, estará compuesto por:

- a) Salario base anual de 1986 (15 pagas).
- b) Una cantidad equivalente al 12,36 por 100 del salario base de 1986 que se detraerá del concepto «Pago Regularizable» (*).

* Una vez realizada la operación descrita en los apartados b) anteriores del resto que queda de los conceptos antes mencionados si así fuere se aplicará a la antigüedad la cuantía que corresponda, y si aún hubiera sobrante, se aplicará a retribución complementaria.

C) Para aquellos trabajadores que no percibían cantidades por los conceptos «Pago Variable Individual» o «Pago Regularizable».

Salario base anual 1988: Las sumas de las cantidades siguientes corregidas por el coeficiente 1,055.

- a) Salario base 1987:

Doce mensualidades.
Pagas extraordinarias de julio y diciembre.
Paga de beneficios, si la hubiere.
Pagas extraordinarias de abril y octubre, si las hubiere.

- b) Parte correspondiente a «Dedicación Plena», si procede (**).

** A todos aquellos trabajadores integrados en los niveles salariales 2, 3 y 4 que de forma voluntaria venían percibiendo retribuciones bajo la denominación «Dedicación Plena», se les detraerá de este concepto para incorporarla al salario base la cantidad, según los porcentajes que se indican, calculada siempre sobre el salario base anual de 1987, descrito en el apartado a):

Nivel salarial 2: 83,32.

Nivel salarial 3: 68,97.

Nivel salarial 4: 65,88.

Si después de efectuada esta operación quedara algún resto, se traspasará al concepto «Retribución Complementaria».

Personal en prácticas: Los salarios que figuran en la tabla salarial del anexo I y II para estos niveles se refieren al primer año de prácticas; para el segundo y tercer año se multiplicará la cantidad que pueda corresponderle de acuerdo con lo previsto para el personal en jornada partida o a turnos, por 1,10 y 1,25, respectivamente.

Gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables: Las tres gratificaciones extraordinarias previstas se harán efectivas en 1 de julio, 1 de diciembre y 1 de enero (beneficios) y su cuantía queda fijada para cada devengo en el importe del salario mensual, incrementando en la antigüedad que proceda, según el apartado b) de este artículo.

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado durante el mes natural en que se satisfagan, considerándose a estos efectos como trabajados los periodos en que se devenga el salario.

Por consiguiente, al cesar el servicio de la Empresa, únicamente procederá liquidar la parte proporcional de gratificación correspondiente, en el supuesto de que la baja tenga lugar en los meses de enero, julio y diciembre. Sin embargo, al personal ingresado antes del 1 de febrero de 1988, salvo en Sevilla, en que la fecha establecida será el 1 de julio de 1989, en caso de causar baja en la Empresa, se les liquidarán las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables que correspondiese de acuerdo con la nueva modalidad pactada.

Art. 23. *Antigüedad.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio la antigüedad se devengará por trienios vencidos, sea cual fuere la categoría y salario base del trabajador, los trienios se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento, y su cuantía será de 28.913 pesetas/año.

Para la aplicación de dichos trienios se tendrá en consideración la última fecha en que se devengó alguna cantidad del concepto de antigüedad, empezando sus efectos económicos en 1 de febrero de 1988, en el caso de que ya se hubiera devengado un trienio, o con posterioridad a esta fecha, si así lo fuere el cumplimiento del trienio.

Las cantidades acreditadas por este concepto en 31 de diciembre de 1986 se incrementarán en un 10,5 por 100 a partir de 1 de febrero de 1988; aplicándose a este fin la cantidad suficiente para cubrir este 10,5 por 100 de los conceptos pago variable individual o pago regularizable, en caso de que los hubiera. El importe anual de la antigüedad se abonará en la misma forma que el salario base anual. Es decir, dividiendo la cantidad anual entre 15, para atender el pago de las mismas en doce mensualidades normales y las tres extraordinarias.

Art. 24. *Retribución complementaria.*—Son las percepciones de carácter fijo que bajo tal denominación a que puedan tener derecho o puedan ser asignadas a cada productor a título individual, que excedan de su salario base propio, sin que en ningún caso la Empresa asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a la misma.

En el supuesto de existir tal retribución complementaria, podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento de los mismos por cambio de nivel por cualquier razón, pero no en los casos de aumento de salario base con carácter general, definido en el párrafo 2 de Política General del presente artículo, ni en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en doce mensualidades.

Art. 25. *Complemento nivel superior.*—Es aquel complemento que tiene el trabajador que está en período de prueba, entrenamiento o adaptación y que es transitorio mientras dura dicho período, según lo regulado en el artículo 56.

Su cuantía será la diferencia de retribución entre el nivel salarial del puesto para el que está efectuando la prueba y el que tenía en su puesto de origen.

Este plus lo consolidará en su retribución por la superación del período de prueba o dejará de percibirlo en caso contrario.

Art. 26. *Pluses.*—Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que éstas se desarrollen. Salvo los expresamente determinados por disposiciones legales, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con la representación de los trabajadores.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, devengándose por día efectivamente trabajado, por lo que no tienen carácter consolidable y, en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada producto en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Los pluses que se reconocen en la actualidad son los siguientes:

e.1 Plus de turno rotativo regular: Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turno consecutivo y rotativos de mañana, tarde y noche, durante todos los días del año, sean festivos o no.

El horario de trabajo del personal adscrito a turno rotativo será el que corresponda de acuerdo con el régimen de trabajo establecido para los mismos. En circunstancias especiales, a petición y con la conformidad de todos los afectados, el mando podrá autorizar, sin que signifique dejación de derecho alguno, alteraciones particulares en el régimen de rotación del personal, pero debiéndose restablecer el régimen normal de turno cuando cesen en las citadas condiciones de excepcionalidad o las exigencias del servicio así lo requieran.

La Empresa, en uso de la facultad de organización del trabajo, podrá, en casos excepcionales, acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio, e incluso suspenderlos en los períodos que sea preciso, si bien en estos casos continuará teniendo derecho el trabajador a la percepción del plus en tanto se mantenga su vinculación al mismo puesto de trabajo.

Cualquiera que sea el nivel del productor, este plus se devengará por día trabajado y su cuantía será la señalada en el anexo IV, la cual incluye la compensación por aquellas posibles fiestas que puedan concederse esporádicamente por circunstancias especiales, así como la eventual indemnización a que pudiera haber lugar en los casos de imposibilidad de disfrutar el período de descanso previsto en los casos de trabajo en jornada continuada.

No se percibirá por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo, cualquiera que fuese la causa, con la única excepción de las vacaciones, en cuyo caso, el plus correspondiente en proporción a los días de trabajo del año en que lo haya devengado, será acumulado durante el año y satisfecho en la nómina de enero siguiente.

Al personal sujeto a este plus le será de aplicación lo previsto en el anexo V.

Si el turno consecutivo y rotativo fuera tan sólo de mañana y tarde todos los días del año, sean festivos o no, el personal adscrito al mismo percibirá dos tercios del importe pactado para el plus de turno rotativo regular. La cuantía en cómputo anual de este plus, más el de retén, si el trabajador estuviera también adscrito al mismo, no podrá ser inferior al de compensación comida.

Este turno se podrá implantar en aquellos Centros de trabajo poco desarrollados y que en la actualidad no cuentan con turnos rotativos de mañana, tarde y noche, que cubran el mismo servicio.

e.2 Plus de nocturnidad: Los valores que regirán durante la vigencia del Convenio para retribuir el plus de nocturnidad serán los regulados en el anexo IV. Dicho plus lo percibirán aquellos empleados que su jornada habitual de trabajo la desarrollen durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, y se devengará por hora efectivamente trabajada.

No se percibirá por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo, cualquiera que fuese la causa, con la única excepción de las vacaciones, en cuyo caso, el plus correspondiente en proporción a los días de trabajo del año en que lo haya devengado, será acumulado durante el año y satisfecho en la nómina de enero siguiente.

Cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extraordinarias durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, las mismas se retribuirán de acuerdo con los valores pactados en el anexo III y con el recargo que en el mismo se indica.

e.3 Retén: En las explotaciones poco desarrolladas donde no cuenten aún con servicio de equipos de intervención, se podrán establecer retenes.

Todo aquel personal que sea adscrito individualmente a dicha situación percibirá el plus de disponibilidad de emergencia. El importe diario de dicho plus se indica en el anexo IV.

La cuantía mencionada se percibirá por día efectivo completo en que se esté en dicha situación de disponibilidad de emergencia. El importe indicado en el anexo comprende tanto la situación de disponibilidad de emergencia, como la posible realización efectiva de dicha emergencia, devengando en este caso como extraordinario el tiempo que se tardara en la realización de los trabajos para subsanar la emergencia.

La situación de disponibilidad de emergencia consiste en estar localizable y, en consecuencia, si es requerido, acudir en el plazo máximo de una hora a la avería o incidente que se presente, realizando los trabajos que fueran necesarios durante las horas en que el personal de régimen de jornada partida (ya sea en horario de verano, de mañana y tarde, domingos, sábados o festivos) no se encuentra prestando su servicio.

La situación de disponibilidad de emergencia se efectuará normalmente en bloques de semana completa, se establecerá por la Dirección

el oportuno calendario entre el personal afectado, teniendo en cuenta que no podrá asignarse servicio de retén con mayor frecuencia de una semana cada cuatro a los trabajadores con categorías inferiores al nivel 5, ni una semana cada dos a los de nivel 5 o superiores.

Art. 27. *Complemento estabilizado.*—La permanencia de dicho concepto en la estructura retributiva queda sometida a las condiciones siguientes:

a) Este concepto mantendrá su denominación específica en la hoja de salarios del personal que lo tenga consolidado, en tanto no se den las circunstancias de absorción previstas en el párrafo siguiente.

b) Su absorción podrá ser siempre total o parcial en el salario base y/o retribución complementaria en los casos de cambio de nivel o aumento salarial por cualquier motivo, excepto los de carácter general regulados en el artículo 21.

c) La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará por doce mensualidades.

Art. 28. *Trabajo fuera de jornada a precio convenido.*—Como modalidad alternativa de remuneración de las actividades que por razones coyunturales o derivadas de la organización práctica del trabajo deban o puedan realizarse fuera de la jornada laboral, previo acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, se establece el sistema de remuneración a precio convenido fuera de jornada.

A través de este sistema, la Empresa compensará la labor desarrollada según el número de operaciones o tareas realizadas correctamente por los productores, fuera de la jornada laboral, con independencia del tiempo invertido en las mismas y de la categoría profesional del productor. Como condición general previa para ejercitar trabajos convenidos bajo este régimen se requerirá que el trabajador haya alcanzado un rendimiento normal dentro de su jornada laboral. Quedan establecidas dentro de este régimen las siguientes condiciones:

Lectura: Habida cuenta de que la finalización de la jornada laboral puede quedar indeterminada si se autoriza concluirla en el propio domicilio, se conceptuarán como trabajo convenido todas las fichas leídas por encima del cupo diario establecido en cada caso, en cómputo mensual. Subsiste la obligación de completar diariamente toda finca iniciada.

Cierre y cobro: A los efectos del cómputo de los cupos establecidos sólo se computarán como operaciones completas las de cierre o cobro efectivo. Los avisos se computarán como media operación a efectos de cupo, aunque se abonarán como operación completa a efectos de trabajo convenido, en el caso de que tenga como resultado el cobro en oficinas dentro del propio mes.

Operaciones de utilización o red: El valor de cada operación realizada fuera de jornada en régimen de trabajo convenido se determinará de acuerdo con el sistema regulado hasta la fecha.

Colaboraciones: Se entiende bajo este concepto la realización de operaciones y tareas propias de una unidad de trabajo, en circunstancias de necesidad o de trabajos no habituales de la unidad de referencia, por personal no adscrito a la misma, pero que por sus condiciones personales y capacidad accede a efectuarlas una vez finalizada la jornada laboral en su propia unidad. En estos casos se compensará económicamente la labor realizada por trabajo convenido en el servicio de destino y con total independencia de la categoría laboral del productor que preste su colaboración.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de reducir el número de horas extraordinarias en favor de una política general de creación de empleo, y teniendo en cuenta el carácter de servicio público que la Empresa presta dentro de su finalidad social, establece los siguientes principios en materia de hora extraordinaria:

i.1 Los valores que regirán para retribuir las horas extraordinarias serán los pactados en el anexo III del presente Convenio Colectivo, tomando para ello como base de referencia el valor hora ordinaria fijado como módulo en dicha tabla para cada grupo salarial, e incrementándole en un 75 por 100, a los efectos de obtener el valor retributivo de la hora extraordinaria.

i.2 A los efectos establecidos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, tendrán la consideración de horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor estructurales, las realizadas por los siguientes motivos:

- Período punta de la producción.
- Ausencias imprevistas.
- Dificultad imprevista para la sustitución de personal a turno.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
- Atención y prevención de averías.

Quedando sujetas las horas extraordinarias realizadas por estos motivos a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

i.3 De acuerdo con la legislación vigente en cada momento, la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre el

número de horas extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas.

i.4 En todos los casos será preceptivo, antes de realizar las horas extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

Art. 30. Dietas:

j.1 Dieta por desayuno: Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo 2 de la dieta de comida.

j.2 Dieta por comida: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después del establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo, se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

j.3 Dieta por cena: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue hasta después de las veintidós horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las veintiuna y las veintidós horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal entrada. En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las dieciocho horas y que se prolongue hasta después de las veintidós horas.

Las dietas reguladas anteriormente quedan establecidas en los importes que constan en el anexo IV y tendrán la consideración de gastos suplidos a los efectos de lo preceptuado en el artículo 3 del Decreto 2380/1973.

Art. 31. *Compensación comidas.*-Cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 16, jornada partida, que den derecho a la percepción por este concepto, la cuantía a percibir será de 705 pesetas/día.

Art. 32. *Compensación otros gastos.*-En los casos de desplazamientos con pernocta autorizada por la Dirección de la Empresa, la compensación por aquellos gastos que no requieren justificación, queda establecida en la cantidad de 1.000 pesetas.

Art. 33. *Vigencia de las cuantías económicas.*-Ambas partes convienen que las cuantías y conceptos retributivos que se detallan en los anexos III y IV, tienen una vigencia específica para 1988, siendo revisadas automáticamente para años sucesivos, con el índice de Precios al Consumo (diciembre sobre diciembre) previsto oficialmente para cada año, aumentado con un 20 por 100 de este índice. Este incremento del 20 por 100 tendrá como límite máximo el 1 por 100 sobre los valores del año anterior y como límite mínimo el 0,33 por 100 de estos mismos valores.

Art. 34. *Revisión salarial.*-En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo superase al final de cada año el previsto oficialmente para cada anualidad, se revisarán todos los conceptos regulados en este capítulo y sujetos a incremento, sobre dicho índice en el tanto por ciento que exceda el IPC real del de la previsión, y aumentado este exceso en un 20 por 100 del mismo en el caso de que no hubieran entrado en funcionamiento los límites previstos en el artículo anterior.

Dicho exceso se calculará sobre los valores de referencia del año anterior al considerado, abonándose el mismo, con carácter retroactivo, el mes siguiente de la publicación oficial del IPC anual.

Art. 35. *Forma de pago de la nómina.*-La nómina mensual se pagará por transferencia bancaria dentro del plazo legal previsto para ello.

En las nóminas correspondientes a las doce mensualidades figurarán como devengos el salario base, antigüedad, retribución complementaria, complemento estabilizado, prestaciones sociales, complementos por I.L.T. a cargo de la Seguridad Social de la Empresa correspondiente al mes de la fecha y los abonos del resto de los conceptos variables devengados en el mes anterior.

En las pagas extraordinarias figurarán exclusivamente el salario base extraordinario y la antigüedad.

CAPITULO IV

Previsión y asistencia social

Art. 36. *Jubilación.*-El régimen de jubilación es el establecido en las condiciones reglamentarias por el Régimen General de la Seguridad Social.

Al objeto de mejorar los ingresos del personal que voluntariamente se acoja en lo sucesivo de una manera normal a los beneficios de jubilación a partir de la edad de sesenta y cinco años, la Empresa establece, mientras no se legisle sobre el particular, una subvención o complemento vitalicio inversamente proporcional a la edad, correspondiendo el mayor porcentaje a la edad de sesenta y cinco años.

El importe de este complemento será igual a la diferencia entre la totalidad de las prestaciones anuales de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social cuyo cálculo establece la Ley 26/1985 y la cantidad resultante de aplicar la escala que a continuación se indica a los ingresos anuales determinados con los siguientes conceptos:

- El salario base.
- La antigüedad.
- Las gratificaciones de enero, julio y diciembre.
- La retribución complementaria que establece el artículo 24 de este Convenio.

Los ingresos anuales así determinados se entenderán referidos a la retribución que se acredite en la fecha de cumplir los sesenta y cinco años de edad, y comprenderá su importe líquido, efectuadas las deducciones correspondientes por seguros sociales y mutualismo laboral. La escala antes mencionada es la siguiente:

- A los sesenta y cinco años de edad: 100 por 100.
- A los sesenta y seis años de edad: 90 por 100.
- A los sesenta y siete años de edad: 80 por 100.
- A los sesenta y ocho años de edad: 70 por 100.
- A los sesenta y nueve años de edad: 60 por 100.

El complemento señalado en la escala anterior deberá solicitarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se cumpla la edad correspondiente. Transcurrido dicho plazo se aplicará el porcentaje señalado para la edad siguiente.

El complemento de pensión anual por jubilación será satisfecho en 14 pagos iguales.

Las mejoras que en el régimen de la Seguridad Social puedan experimentar las prestaciones del Mutualismo Laboral de los jubilados de acuerdo con el presente artículo, a partir de los sesenta y cinco años de edad, no podrán ser absorbidas por el complemento de pensión que tengan reconocido por la Compañía.

Art. 37. *Jubilación anticipada.*-Aquellos trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio fueran fijos en plantilla, tuvieran expectativa del derecho a la jubilación anticipada por haber figurado así en los Convenios Colectivos de su Empresa de origen (algunas de las integradas en Gas Andalucía) seguirán con tales expectativas de derecho en los términos siguientes:

Para acogerse a estos beneficios será necesario además de lo que antecede, que el productor hubiera cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967 al Mutualismo Laboral, les fuera de aplicación la disposición transitoria de la Orden de fecha 18 de enero de 1967, y se encuentren al mismo tiempo, en cuanto a edad y antigüedad efectiva en la Empresa, en alguna de las siguientes situaciones:

- Sesenta años de edad y treinta y cuatro de antigüedad.
- Sesenta y un años de edad y treinta y tres de antigüedad.
- Sesenta y dos años de edad y treinta y uno de antigüedad.
- Sesenta y tres años de edad y veinticinco de antigüedad.
- Sesenta y cuatro años de edad y su límite de antigüedad.
- Trabajar a turno rotativo regular un periodo de tiempo no inferior a veinticinco años en dicho régimen y tener, al menos, sesenta años de edad.

En estos casos se les aplicarán los beneficios de jubilación regulados en el artículo anterior para los sesenta y cinco años de edad, previa aceptación de los interesados y siempre que concurren en los mismos, las condiciones establecidas para esta prestación en el Régimen General de la Seguridad Social.

En los casos de jubilación anticipada, regulados en el presente artículo, el complemento que perciban en la fecha de jubilación quedará consolidado en su cuantía sin que posteriores aumentos generales supongan variación del mismo. La Empresa podrá pactar sobre el régimen descrito condiciones especiales «ad personam» que de mutuo acuerdo con el interesado tiendan a satisfacer los intereses de las partes.

Art. 38. *Viudedad.*-El régimen normal de viudedad es el derivado de las condiciones establecidas por el Régimen General de la Seguridad Social.

La Empresa complementará las pensiones de viudedad de los cónyuges de los productores en activo y jubilados que fallezcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y mientras no contraigan nuevas nupcias en la cuantía necesaria para alcanzar el 50 por 100 de la última anualidad acreditada por el causante y reconocida por la Compañía, conforme a las reglas de los artículos 36 y 37.

Para el cálculo del complemento se computarán íntegramente las prestaciones reglamentarias de viudedad del régimen general de la Seguridad Social que corresponda en el documento inicial.

El complemento de pensión anual por viudedad será satisfecho en 14 pagos iguales y no será reducido en el caso de que las prestaciones reglamentarias experimenten ulteriores aumentos, por lo que éstos repercutirán íntegramente en favor del beneficiario o beneficiaria.

Al objeto de garantizar el complemento de viudedad, la Empresa estará facultada para concertar seguros complementarios a favor de los interesados, en las condiciones convenidas.

Art. 39. *Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.*-Se establece un complemento de pensión a cargo de la Empresa que sumado a las prestaciones que el causante de las mismas perciba del Régimen de la Seguridad Social, totalicen el 100 por 100 del salario base, pagas extras, antigüedad y retribución complementaria, que correspondan al productor afectado.

El complemento de pensión anual así calculado será satisfecho en 14 pagos iguales y no será reducido en el caso de que las prestaciones reglamentarias experimenten posteriores aumentos, por lo que éstos repercutirán íntegramente en favor del incapacitado.

Art. 40. *Garantías complemento de pensión.*-A los pensionistas afectados por cualquiera de los artículos precedentes de este capítulo se les garantiza un complemento a cargo de la Empresa que, sumado a las prestaciones satisfechas por el Régimen General de la Seguridad Social, alcance las percepciones mínimas siguientes:

Jubilación e Invalidez: 597.476 pesetas anuales (S.M. Interprofesional).

Viudedad y Orfandad Absoluta: 477.981 pesetas anuales (75 por 100 del S.M. Interprofesional).

Para el conjunto de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, en su cuantía anual, se tomarán como valor de referencia las conocidas en 31 de marzo de cada año.

Art. 41. *Remuneración en casos especiales.*-En el caso de baja con parte oficial por incapacidad laboral transitoria, maternidad o accidente de trabajo, la Empresa completará las percepciones establecidas en los vigentes regímenes de Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, antigüedad, retribución complementaria y complemento estabilizado, que corresponda al productor afectado, como si estuviera en activo, siempre que éste asista a las revisiones que los servicios médicos de Empresa en cada momento tengan establecido.

Art. 42. *Excedencia.*-Todo empleado con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Dicha situación se reconocerá para terminación o ampliación de estudios o por causas familiares y en ningún caso la misma será compatible para ejercer actividades profesionales relacionadas con las actividades propias de la Compañía.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto y la petición de reingreso habrá de formularse con la antelación mínima que a continuación se detalla antes de finalizar la misma, y el reingreso como máximo se producirá en el tiempo que se indica, asignándose al empleado la primera plaza que exista de su categoría o de otra inferior si así le conviniese:

Preaviso antes de la finalización	Reingreso Período máximo
Tres meses	Seis meses
Dos meses	Ocho meses
Un mes	Diez meses

Art. 43. *Defensa jurídica.*-Es política de la Compañía la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio, en el desempeño de sus funciones, salvo que estas circunstancias notoriamente no ocurran.

De acuerdo con tales principios, la Empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

Art. 44. *Mujer trabajadora.*-En el supuesto de parto la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Los periodos de treinta minutos regulados en el artículo 37, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

Los devengos regulados en los dos párrafos anteriores serán de aplicación independientemente del estado civil de la trabajadora.

Art. 45. *Fondo social.*-Al objeto de subvencionar todas aquellas acciones de carácter social, cultural, recreativa que hasta la fecha se desarrollaban a través de los grupos de Empresa y/o Comités de Empresa bajo las denominaciones de fondo de auxilios extraordinarios, formación cultural, colonia infantil, ayudas de estudios, energía eléctrica, etc., y otras que se pudieran establecer, se dota al fondo social con la cantidad de 9.000.000 de pesetas para el año 1988, aumentando esta cantidad en años sucesivos en 400.000 pesetas por año.

El 50 por 100 de la cantidad anual deberá necesariamente destinarse para ayuda de estudios.

El Comité Intercentros distribuirá las cantidades asignadas a los distintos fondos y negociará con la Dirección de la Empresa los Reglamentos para la concesión de las distintas ayudas.

Art. 46. *Seguro de vida colectivo.*-Continuará en vigor el Seguro de Vida Colectivo implantado en favor del personal de la Empresa que solicite su inscripción en el mismo.

El capital asegurado está en relación con la retribución anual fija asignada, y del importe de las primas, la Empresa satisface la totalidad de la correspondiente a las primeras 300.000 pesetas de capital y del resto el personal asegurado contribuye con 0,65 pesetas mensuales por cada 1.000 pesetas de capital que exceda de las primeras 300.000 pesetas, completando la empresa el resto.

Art. 47. *Suministro de gas.*-Los productores de plantilla de la Empresa que tengan suministro de gas canalizado, tendrán una subvención del 90 por 100 sobre el precio del metro cúbico de la tarifa vigente.

Aquellos trabajadores que no tengan suministro de gas canalizado, recibirán el importe de 20 botellas de gas butano de 12 kilogramos, anualmente.

Art. 48. *Créditos vivienda.*-La Empresa avalará los créditos que pidan los trabajadores fijos de plantilla con periodo de prueba superado y contribuirá en dos puntos al tipo de interés que deba abonar el productor por dicho crédito.

La cuantía máxima del crédito será la que determine la Entidad financiera y en ningún caso podrá sobrepasar la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

En ningún caso el importe total avalado por la Empresa podrá exceder de 15.000.000 de pesetas en el año 1988, incrementándose este total en 250.000 pesetas por año.

La finalidad de dichos créditos será para que el personal pueda afrontar los gastos de adquisición de su primera vivienda.

Art. 49. *Prestación por deficiencia física o psíquica.*-Todo trabajador que tenga un hijo que no pueda valerse por sí mismo, habiendo sido declarado como tal por la Seguridad Social y percibiendo ayuda de la misma, la Empresa aportará un complemento extrasalarial de 7.000 pesetas/mes.

Art. 50. *Indemnización por retirada del permiso de conducir.*-Se establece la indemnización por los posibles perjuicios que pudiera causarse por una eventual retirada del carné de conducir, cuando como consecuencia directa del desarrollo del trabajo habitual un empleado venga obligado por su función a conducir vehículos de la Empresa o de su propiedad durante la jornada laboral.

Dicha indemnización sólo se abonará en los casos que la retirada del carné de conducir sea producida por:

- Sentencia judicial firme, recaída a consecuencia de accidente de circulación originado exclusivamente por imprudencia, culpa o negligencia del asegurado.
- Por decisión gubernativa.

No será de aplicación dicha indemnización cuando la retirada del permiso de conducción sea a causa de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes o aquellas cuya retirada de carné se haya efectuado por una infracción en la que se haya producido un abandono de víctima.

Tampoco se abonará dicha indemnización cuando el empleado estuviera percibiendo la misma y quebrantase dicha orden de retirada y fuera de nuevo sancionado con mayor tiempo de privación del permiso de conducir.

En este último caso, el empleado solamente percibirá la indemnización correspondiente al tiempo de la primera sanción y con los límites establecidos en el último párrafo.

No se abonará dicha indemnización cuando la privación del permiso de conducción fuera consecuencia de una acción derivada fuera de la jornada laborable y en el uso y ejercicio directo de la utilización particular de dicho permiso de conducción.

La cuantía de la indemnización mensual será de 5.800 pesetas.

Dicha indemnización sólo se abonará durante el período máximo de doce meses, cuyo conjunto de inicio será a partir de la fecha de aplicación de la sentencia o decisión gubernativa.

CAPITULO V

Formación, promoción y seguridad

Art. 51. *Principios generales.*-La Empresa continuará e incrementará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de

atender tanto a las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exija la evolución y desarrollo de la Compañía, como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva, y, en consecuencia, como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación en calidad tanto de alumno, para la ampliación y perfeccionamiento de los propios conocimientos, como de profesor, para transmitir los adquiridos.

Con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos en que sean frecuentes, o hacia los cuales evolucionen las necesidades de la Empresa, tanto por reestructuración funcional como avance tecnológico, la Empresa podrá convocar la realización de cursos específicos de capacitación. El certificado de asistencia con aprovechamiento a dichos cursos, oída la Comisión de Formación, se tendrá en cuenta para los concursos-oposición.

Art. 52. *Tipos de formación.*—En base a los principios expuestos en el artículo anterior las acciones formativas a desarrollar se clasificarán en:

1. Formación permanente: Acciones dirigidas a mantener el nivel adecuado de eficacia, al objeto de perfeccionar los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo y con el fin de asegurar los conocimientos y habilidades para cubrir adecuadamente las exigencias de una determinada función, bien por el cambio de la misma o por la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo.

Esta formación tenderá a impartirse dentro de la jornada laboral. Si fuera necesario al margen de la jornada anual efectiva de trabajo establecida, cada trabajador deberá dedicar un máximo de veinte horas al año a los fines de formación indicado, siempre que por cada hora que el trabajador dedique a formación fuera de las horas de trabajo, la Empresa dedique cuatro horas dentro de la jornada.

2. Formación específica: Acciones dirigidas a la capacitación y desarrollo de competencias y habilidades, a nuevos contextos de actuación para el desarrollo profesional y personal de acuerdo con los requerimientos y necesidades de la organización.

Normalmente dicha formación se impartirá fuera de la jornada laboral, siendo la asistencia la misma voluntaria.

Art. 53. *Comisión de formación.*—Se establece una Comisión de cuatro miembros, designados dos por la representación de la Empresa y dos por el Comité Intercentros, y un Secretario, con voz pero sin voto que necesariamente tendrá que pertenecer a la unidad de formación.

La presidencia será rotativa por sesiones entre un miembro perteneciente a la representación de la Dirección y otro perteneciente a la representación de los trabajadores.

Si como consecuencia del carácter paritario de la Comisión, ésta no llegara a acuerdo sobre las discrepancias presentadas, ambas representaciones elevan a sus mandatarios el desacuerdo existente para que este sea resuelto.

Esta Comisión estudiará con antelación suficiente y con carácter vinculante las líneas generales de la formación y los correspondientes proyectos, elaborando las propuestas o informes que procedan y formulando aquellas observaciones y recomendaciones que crea pertinentes sobre el desarrollo de estas actividades.

Art. 54. *Régimen de ascensos.*—El régimen de ascensos que se establecen en el presente Convenio Colectivo responde a la necesidad de coberturas de plazas que exija el desarrollo de la organización y se fundamenta en el principio básico de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias del nivel de responsabilidad dentro del grupo profesional de actividad y el de su idoneidad al puesto de trabajo que se desarrolla.

Sobre estos principios, y como procedimiento más adecuado a la realidad de la Empresa, se establece el siguiente régimen de modalidades para ascenso:

a) Se realizará la promoción por libre designación de la Empresa para alcanzar los niveles 1, 2, 3 y 4 de cualquier grupo profesional de actividad.

b) Para los niveles 5, 6, 7 y 8 deberá realizarse concurso-oposición; entre los empleados que lo superen promocionará el que obtenga mayor puntuación.

Art. 55. *Normativa para los concursos-oposición.*—1. La normativa para los concursos-oposición será dada a conocer específicamente para cada caso concreto por el Tribunal calificador que se convoque por la Dirección de la Empresa, dando cuenta de ello en los tabloneros de anuncios.

Dicho Tribunal estará compuesto por:

Un Presidente designado por la Dirección de la Empresa.

Un representante de la Dirección de la Empresa y un representante de los trabajadores, este último designado por el Comité Intercentros que tenga, al menos, la categoría del examinando, siempre que esto sea posible.

Un Secretario con voz pero sin voto que necesariamente deberá pertenecer al área de recursos humanos.

2. Serán funciones del Tribunal:

a) Aplicar, corregir y puntuar las pruebas y determinar el nivel mínimo de exigencia para superarlas. En la ponderación total habrá de tenerse en cuenta el factor antigüedad en caso de empate en la puntuación final.

b) La supervisión de la aplicación práctica de las pruebas, en las fechas que se determinen, a los aspirantes que reúnan los requisitos de admisión.

c) La calificación de las pruebas y clasificación de los concursantes, formulando propuestas de designación.

3. Será condición necesaria para presentarse a un concurso-oposición acreditar hallarse en posesión de los estudios académicos y/o haber desarrollado los conocimientos o experiencias que se determinen por el Tribunal, como mínimos, para la admisión al concurso.

4. Si no se presentasen aspirantes o, en el caso de haberlos, no reuniesen las condiciones de admisión exigidas, no superasen las pruebas de suficiencia o no sobrepasen la puntuación mínima exigida, la Empresa podrá cubrir libremente la plaza sin otro requisito.

5. Las pruebas a realizar y el nivel de exigencia en los resultados a obtener se determinarán para cada caso específico por el Tribunal, pudiendo ser dichas pruebas conjuntas o separadamente:

Teóricas.

Prácticas.

Psicotécnicas y/o médicas.

Las pruebas psicotécnicas y/o médicas se realizarán cuando se determine por el Tribunal o por exigencia de la normativa legal vigente. Estas pruebas se efectuarán por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y, si no fuera posible, por quien determine el Tribunal.

En todo caso, las pruebas serán eliminatorias si no se supera el 50 por 100 de la puntuación máxima exigida en cada una de ellas. En las de carácter psicotécnico o médicas será eliminatoria la no superación del perfil determinado previamente.

El orden de realización de las pruebas lo determinará el Tribunal, así como la ponderación de cada una de las mismas, respecto al total de puntuación a obtener.

La participación en los programas de formación establecidos por la Empresa se tendrá en cuenta a los efectos de admisión y puntuación. Sin embargo, en ningún caso, la puntuación obtenida podrá ser influida por la antigüedad, y ésta sólo será determinante en caso de empate en la puntuación final.

Art. 56. *Periodo de prueba y entrenamiento.*—Para mayor garantía de que el ascendido a un nivel superior desempeñará las funciones encomendadas a la máxima eficacia, se establecen a nivel orientativo los periodos de prueba y entrenamiento siguientes:

Seis meses para los niveles 1 al 4.

Tres meses para los niveles 5 al 8.

La incapacidad laboral transitoria interrumpirá, en todo caso, el periodo de prueba y entrenamiento.

Durante el periodo de prueba y entrenamiento, el empleado percibirá, bajo la denominación de «complemento nivel superior», la diferencia correspondiente al salario del nuevo nivel respecto al que ya tenía acreditado.

Transcurrido el periodo de prueba y entrenamiento en forma satisfactoria, a criterio de la Dirección o del Tribunal, en su caso, el empleado pasará, a todos los efectos, a ostentar definitivamente el nivel superior, computándose la antigüedad en el mismo desde la fecha en que inició el periodo de prueba y entrenamiento.

En el supuesto de no superar el periodo de prueba y entrenamiento, por causa motivada, el empleado continuará en el nivel que tenía acreditado anteriormente, quedando en situación de reserva de presentación, según lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 57. *Reserva de presentación.*—Todos aquellos empleados que habiéndose presentado a un concurso-oposición obtengan una puntuación global superior a la mínima exigida y no les sea asignada la plaza sometida a concurso, podrán a criterio de la Dirección ser designados preferentemente para iniciar un periodo de prueba y entrenamiento en puesto similar al que originó el concurso, con los derechos y deberes que ello conlleva.

Esta reserva, en ningún caso, tendrá vigencia superior a un año desde la fecha de convocatoria del concurso.

Art. 58. *Seguridad e higiene.*—La Dirección de la Empresa y sus Comités de Empresa, conscientes de la importancia que tiene la seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Todo trabajador debe mantener en constante vigilancia, a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción debe denunciarse.

Para conseguir este clima en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la Dirección de la Empresa apoyará todas las decisiones que

tomen los distintos Comités de Seguridad e Higiene en el desempeño de sus funciones.

Los Comités de Empresa, sus Comités de Seguridad, los Médicos de Empresa, los Técnicos y Monitores de Seguridad, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas y cursos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente, que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, y sus trabajadores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la estructura en el ámbito de «Gas Andalucía» estará basada en los distintos Comités:

1. Vigilantes de Seguridad.
2. Comités de Centros de trabajo.
3. Comités provinciales.
4. Comité central.

La composición, funcionamiento y funciones de los tres primeros se regirá conforme a lo legislado en la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y el Decreto número 432/1971, de 11 de marzo, por el que se regulan la constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Asimismo, se acuerda la constitución, al amparo de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de 11 de marzo de 1971, de un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo para coordinar y dirigir la actuación de los distintos Comités.

Art. 59. Comité Central de Seguridad e Higiene.—Su composición, funcionamiento y funciones serán las que se detallan a continuación:

Composición:

Un Presidente, nombrado por la Dirección de la Empresa.

Un Vocal por cada provincia donde tenga distribución «Gas Andalucía» y cuente con más de cinco trabajadores elegidos por la Dirección de la Empresa.

Un Vocal, representante de los trabajadores, elegido por el Comité Intercentros.

Un Vocal por cada provincia donde tenga distribución «Gas Andalucía» y cuente con más de cinco trabajadores, elegidos por los representantes de los trabajadores de cada una de las provincias.

Con voz pero sin voto, asistirán:

El Técnico de Seguridad.

El Médico de Empresa.

Los Delegados Sindicales representantes de las Secciones Sindicales de Empresa acreditadas.

Siendo imprescindible la asistencia de los Vocales titulares, tanto representantes de la Empresa como de los trabajadores. Caso de no ser posible, las personas en las que se delegue tendrán obligatoriamente idéntica facultad ejecutiva de decisión.

Se nombrará un Vicepresidente, que actuará de Presidente por ausencia del mismo.

Funcionamiento:

Tendrá en su sede en Sevilla, teniendo un local permanente, cedido por la Empresa, en el cual sus componentes pueden realizar las actividades derivadas de sus funciones.

Se crearán distintas Comisiones de trabajo, en las que se discutirán los distintos temas planteados, y a las que podrán asistir los asesores (con voz y sin voto) que las representaciones consideren oportunas. Estas Comisiones elaborarán un informe con las conclusiones obtenidas, que será presentado al Comité para su valoración y pronunciamiento.

En estas Comisiones, los representantes de la Empresa están facultados para delegar en personas distintas, pero asumiendo las posibles decisiones tomadas.

Reuniones bimestrales ordinarias, que durante el año serán seis.

Las reuniones bimestrales del Comité Central se harán alternativamente de la siguiente manera: Una en Sevilla, una en otra provincia, una en Sevilla, etc.

Para cada reunión que celebren, extenderán el acta correspondiente, de la que remitirán una copia al Comité Intercentros.

Se reunirán también a iniciativa de su Presidente o a petición de un tercio de sus miembros en reunión extraordinaria.

Celebrará una reunión anual extraordinaria, en el primer semestre del año, en la cual se analizará la Memoria anual realizada por el Comité. Esta reunión extraordinaria estará presidida por el Director general y a la misma serán invitados todos los componentes de los demás Comités y Vigilantes de Seguridad.

Redactará una Memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado, antes del 1 de marzo de cada año.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, decidiendo, en caso de empate, el Presidente.

Actuará como Secretario el representante de los trabajadores que sea designado por los mismos. La Dirección de la Empresa informará de forma inmediata al Secretario de todos los accidentes ocurridos en el ámbito de la Empresa.

Funciones:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la Empresa.

2. Prestar su asesoramiento a la Empresa y otros Comités para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad psicofisiológica, salud y bienestar de los trabajadores. Formulando al efecto las oportunas advertencias.

3. Emitir los informes y dictámenes que, a petición de los otros Comités, se soliciten, respecto a la prevención de riesgos profesionales.

4. Informar sobre el contenido de las normas e instrucciones internas de carácter general en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como estudiar y proponer la promulgación de otras o la modificación de las existentes.

5. Realizar visitas, en colaboración con los Comités de Centros de trabajo o provinciales, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida, salud, bienestar de los trabajadores, informando de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa y al Comité de Seguridad correspondiente, a los que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas necesarias que se consideren oportunas.

6. Examinar, procesar y ponderar los datos contenidos en las actas y Memorias de los Comités provinciales o de Centro de trabajo y de los Servicios Médicos de Empresa, en que traten asuntos de seguridad e higiene en el trabajo.

7. Promover, a la vista de los datos a que se refiere el punto anterior, la adopción de las medidas oportunas cuando la frecuencia de los accidentes de trabajo, la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimarán necesarias.

8. Elaborar conjuntamente con el Servicio de Seguridad los planes generales de seguridad e higiene, en colaboración con los restantes Comités, y en base a los conocimientos y experiencias obtenidas en las investigaciones practicadas.

9. Promover la enseñanza y divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante la convocatoria de cursos, conferencias al personal, etc., bien directamente o en colaboración con las instituciones oficiales, así como proporcionar carteles y avisos de seguridad e higiene a los restantes Comités para su colocación en los Centros de trabajo, celebrar concursos de seguridad entre el personal, promoviendo su participación y sugerencias en materia de prevención.

10. Elaborar, en colaboración con el Servicio de Seguridad, la realización de campañas y programas de seguridad e higiene generales.

11. Colaborar con el Servicio de Seguridad en la programación de cursos y seminarios de formación perfeccionamiento de los trabajadores, mandos intermedios y miembros de otros Comités, fomentando la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas de seguridad.

12. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a la legislación vigente.

13. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

14. Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de Seguridad y por los restantes Comités sobre accidentes de trabajo producidos.

15. Colaborar con los Comités provinciales o de Centro de trabajo en la investigación de accidentes, con objeto de evitarlos, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa.

16. Proponer la adquisición del material de seguridad de protección personal que se considere más idóneo, así como vigilar el funcionamiento y empleo del entregado, para valorar su correcta adecuación al riesgo, todo ello, en colaboración con el Servicio de Seguridad y el asesoramiento de los Organismos oficiales.

17. Proponer con carácter vinculante a la línea de mando, y en casos excepcionales, la suspensión inmediata de los trabajos, cuando a juicio de los dos tercios de sus miembros, se advierta peligro grave para la vida o salud de los trabajadores, hasta tanto no se corrijan los defectos observados.

18. Conocer el proyecto de seguridad de las nuevas instalaciones y proponer las correcciones que se estimen necesarias para la eliminación de riesgo.

19. Conocer la previsión de gastos e inversiones correspondientes a seguridad e higiene.

20. Conocer los programas de ejecución de mejoras de seguridad e higiene.

21. Seguir la ejecución de dichos programas y solicitar, en los casos que se produzcan, las causas que originan las desviaciones.

22. Emitir informes previos y recomendaciones respecto a las mejoras o modificaciones que deberían introducirse, al objeto de que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias.

CAPITULO VI

Acción sindical en la Empresa

Art. 60. *Representación y ejercicio de los derechos y deberes sindicales de los trabajadores de la Empresa.*—El ejercicio de los derechos y obligaciones sindicales de los representantes de los trabajadores en la Empresa corresponde a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, el Comité Intercentros y las Secciones Sindicales.

Art. 61. *Comité de Empresa y Delegados de Personal.*—Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal serán elegidos de acuerdo con las disposiciones vigentes, ostentando las funciones, derechos, obligaciones y garantías que se establezcan en la legislación vigente en cada momento en relación al ámbito en que fueran elegidos.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal delegan en el Comité Intercentros las funciones que en este Convenio Colectivo expresamente se acuerde que tienen carácter de exclusivas para el Comité Intercentros.

Art. 62. *Comité Intercentros.*—1. Para facilitar la interrelación y el diálogo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto anteriormente, se constituye el Comité Intercentros, como órgano representativo, colegiado y delegado del conjunto de representantes sindicales de los trabajadores de la Empresa.

2. Dicho Comité Intercentros quedará constituido por cuatro miembros, designados de entre y por los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, guardándose la proporcionalidad de los resultados electorales considerados globalmente. Del mismo modo, serán cesados por los órganos representativos anteriormente mencionados.

A tal efecto, por el Pleno de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, se notificará a la Dirección de la Empresa, la relación nominativa de los miembros que compongan dicho Comité Intercentros.

3. El Comité Intercentros ostentará la representación de la globalidad de los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses y de entre sus miembros deberá elegirse un Presidente y un Secretario, nombramiento que deberá comunicarse a la Dirección de la Empresa.

4. El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

De información:

Recibir información, que le será facilitada trimestralmente 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 y real del empleo en la Empresa. Esta competencia se recuerda tiene el carácter de exclusiva para el Comité Intercentros.

Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, así como los demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos. Esta competencia tendrá el carácter de exclusiva para el Comité Intercentros.

Conocer los modelos de contrato de trabajo suscrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Esta competencia se pacta tiene el carácter de exclusiva para el Comité Intercentros.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, sin perjuicio de la audiencia previa al Comité de Centro que corresponda.

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 siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan. Esta competencia estará compartida con los Comités de Centro o los Delegados de Personal a los que se le facilitará información, en relación con su ámbito.

Conocer trimestralmente la evolución en la realización de horas extras. Esta competencia estará compartida con los Comités de Centro o Delegados de Personal a los que se les facilitará información en relación a su ámbito.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones, sin perjuicio de la audiencia previa al Comité o Delegados de Personal del Centro de Trabajo.

De audiencia previa: El Comité Intercentros tendrá derecho a emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas, si afecta a varios Centros de trabajo. Esta competencia tendrá el carácter de exclusiva para el Comité Intercentros.

Planes de formación profesional de la Empresa. Esta competencia se declara exclusiva para el Comité Intercentros.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, siempre que afecte a varios Centros de trabajo. Esta competencia se declara exclusiva para el Comité Intercentros.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Esta competencia se acuerda exclusiva para el Comité Intercentros.

El derecho de audiencia previa para el Comité Intercentros, deberá ser ejercitado en el plazo de quince días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel que tenga lugar la recepción por el Comité Intercentros, de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité se entenderá cumplido el trámite.

De vigilancia:

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

De participación y colaboración:

Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los abusos que, por ambas partes, pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular, en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral.

Podrá, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

Colaborará con la Dirección de la Empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Designará a los representantes que deberán participar en los órganos que a continuación se relacionan:

- Comité Central de Seguridad e Higiene.
- Comisión de Formación y Promoción.
- Comisiones y Subcomisiones de Fondo Social.
- Tribunales de concurso-oposición.

Esta competencia que se pacta tiene el carácter de exclusiva para el Comité Intercentros.

5. Se reconoce al Comité Intercentros 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. Asimismo estar especialmente facultado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para designar a los miembros de la Comisión Deliberadora.

6. Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, así como los demás representantes de los trabajadores, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información que reciban de la Dirección de la Empresa por la representación que ostentan. Este sigilo profesional deberán guardarlo incluso después de finalizado su mandato, 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 Dirección de la Empresa al Comité Intercentros, a sus miembros o a los demás representantes de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

7. Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales para el ejercicio de las funciones que les son propias, adicionales a las que tuvieren hasta ahora, como miembros de sus Comités o a los que aquí se pactan como Delegados sindicales. De dicho cómputo de horas se excluirá el tiempo realizado en reuniones a instancias de la Empresa o que hayan sido concertadas previamente con la misma. También se excluirá del crédito mensual de horas el tiempo empleado en convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial.

Asimismo, dispondrán de una licencia anual no retribuida de hasta quince días naturales de duración.

Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficientes, mínimo veinticuatro horas con carácter general y cuarenta y ocho para el personal a turnos, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente.

8. Para que los componentes del Comité Intercentros puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio se les facilitará un local adecuado. Dicho local estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas, prefiriéndose como horas hábiles las comprendidas entre las ocho horas y las veinte horas.

Para el uso de estos locales se estará a lo que reglamentariamente se disponga sobre el uso de las instalaciones de la Empresa, por parte de la Dirección de la misma.

9. Al objeto de que la representación sindical de los trabajadores pueda ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición

tantos tabloncillos de anuncios como naves, talleres o plantas existan en cada Centro de trabajo.

10. Fuera de las horas de trabajo la representación sindical de los trabajadores podrá ejercer las comunicaciones colectivas y cuantos actos estén necesarios en el ejercicio de sus derechos.

11. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento del Comité Intercentros deberá estar de acuerdo y supeditado al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la autoridad laboral y a la Dirección de la Empresa.

Art. 63. *Secciones Sindicales.*—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan constituir Secciones Sindicales, celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical y recibir información de su Sindicato fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, se acuerda lo siguiente:

1. Las Secciones Sindicales de Empresa constituidas que acrediten tener representación en algunos de los Comités de Empresa estarán representados por un Delegado sindical, que tendrá veinte horas retribuidas mensuales.

2. Los Delegados de las Secciones Sindicales serán designados con arreglo a lo previsto en las disposiciones legales al respecto, deberán pertenecer a la plantilla de la Empresa y tener superado el periodo de prueba. La designación de los Delegados Sindicales correspondientes a las Secciones Sindicales que se constituyan deberán notificarse a la Dirección de la Empresa.

3. Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la vigente normativa.

Los Delegados Sindicales dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas a que se ha hecho mención para el ejercicio de las funciones que le son propias; de dicho cómputo de horas se excluirá el tiempo realizado en reuniones, a instancia de la Empresa. También se excluirá del crédito mensual de horas el tiempo empleado en convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial; asimismo dispondrán de una licencia anual no retribuida de hasta quince días naturales de duración. Para las comunicaciones de ausencias registrará lo dicho para los miembros del Comité Intercentros.

El Delegado Sindical dispondrá de un local adecuado para desempeñar sus tareas sindicales. Dicho local podrá ser el habilitado para el Comité Intercentros, previo acuerdo sobre el sistema de uso entre los Delegados y dicho representante.

4. La Sección Sindical que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo este acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité, y en concreto:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

b) Asistir a las reuniones de Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) Serán oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

5. Las Secciones Sindicales de Empresa que tengan representación en algunos de los Comités de Empresa dispondrán en todos los Centros de trabajo de un tablón de anuncios para insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas previamente a la Dirección de Recursos Humanos y de los Centros respectivos. Las comunicaciones irán debidamente firmadas por el Delegado sindical de Empresa.

6. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere esta apartado la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de

descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.

7. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 64. *Derecho de Asamblea.*—Los trabajadores de cada Centro de trabajo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla:

a) La Asamblea será presidida en todos los casos por los representantes del personal del Centro de trabajo donde se efectúa, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y de las dependencias donde éstas se celebren.

Los representantes del personal comunicarán la celebración de Asambleas con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, o veinticuatro horas, en caso de urgente necesidad, a la Dirección de la Empresa la convocatoria y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa y sus instalaciones.

b) El lugar de celebración de Asambleas será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas.

c) Se establecen doce horas anuales, a razón de una hora por mes y en el caso de no ser utilizadas, acumulables dentro del mismo año, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales se celebrarán al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de una hora, salvo en los periodos de negociación del Convenio que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a).

d) Los miembros del Comité Intercentros y de la Comisión Negociadora y/o del Comité de Huelga, sin distinción de Centro de trabajo, tendrán acceso a los lugares donde se celebren las Asambleas antes reguladas.

CAPITULO VII

Premios, faltas y sanciones

Art. 65. *Premios.*—De entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros se establecerá un sistema de recompensas especiales para premiar los actos, trabajos de carácter extraordinario realizados en circunstancias singulares.

También serán objeto de premios los inventos o innovaciones de procedimientos que supongan un ahorro en los procesos productivos o burocráticos y que se lleven a la práctica, siempre y cuando sean de carácter extraordinario y no constituyen el trabajo habitual del productor.

La concesión del premio se publicará en los tabloncillos de anuncios de la Empresa y se anotará en los expedientes personales.

Art. 66. *Faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, transcendencia e intencionalidad, en:

Leve.
Grave.
Muy grave.

Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 67. *Faltas leves, graves y muy graves:*

Son faltas leves las siguientes:

1.ª La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos, considerándose no sancionables los cinco primeros minutos.

Las tres faltas primeras cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.

2.ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.ª El abandono, sin causa fundada, del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase 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.^a Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.^a Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.^a No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.^a No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.^a Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Compañía o durante actos de servicio.
- 9.^a Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1.^a Más de tres faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a su compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como «grave».
- 2.^a Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
- 3.^a No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- 4.^a Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean estando de servicio.
- 5.^a La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.^a La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».
- 7.^a Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por aquél.
- 8.^a La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.^a La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
11. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
12. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Se considerarán como faltas «muy graves» las siguientes:

- 1.^a Más de diez faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.^a Faltar más de diez días al trabajo durante un periodo de treinta sin causa justificada.
- 3.^a El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4.^a El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.
- 5.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 6.^a La condena firme por delito de robo, hurto y malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en

todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia.

- 7.^a La habitual y continuada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.
- 8.^a La embriaguez durante el servicio.
- 9.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
10. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
11. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.
12. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

Art. 68. *Sanciones*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Retraso hasta de cinco años del aumento que pudiera corresponderle por aplicación de los incrementos de antigüedad.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso de servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido total, con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Art. 69. *Normas y procedimientos*.—Las normas y procedimientos para imponer las sanciones se ajustarán a la Ley vigente y a las recomendaciones sobre esta materia de la OIT.

La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que le fueran impuestas. Estas anotaciones se considerarán anuladas al transcurrir un año si la sanción fue por falta leve, tres si fue grave y cinco si la falta fue muy grave.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa, si ello procediese.

DISPOSICION FINAL

Art. 70. Una vez publicado este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» la Empresa facilitará la difusión del mismo entregando una copia a cada trabajador.

ANEXO I

Tabla salarial para 1988

Nivel salario	Grupos profesionales		A Salario anual (13 pagas)	B Salario base mensual (A : 13)	Pagas extraordinarias (Bx3)
	Técnico operacional	Administración			
1	Técnico Superior Especial A	Técnico Superior Especial A	1.897.671	126.511,4	379.534,2
	Técnico Superior Especial B	Técnico Superior Especial B	1.754.961	116.997,4	350.992,2
2	Técnico Superior 1. ^a	Técnico Superior 1. ^a	1.623.076	108.205,0	324.615,2
3	Técnico Superior 2. ^a	Técnico Superior 2. ^a	1.485.977	99.065,1	297.195,4
4	Técnico 1. ^a	Técnico 1. ^a	1.418.792	94.586,1	283.758,4
5	Técnico 2. ^a	Técnico 2. ^a	1.296.593	86.439,5	259.318,6
6	Oficial 1. ^a	Oficial 1. ^a	1.239.910	82.660,6	247.982,0
7	Oficial 2. ^a	Oficial 2. ^a	1.149.658	76.643,8	229.931,6
8	Oficial 3. ^a	Oficial 3. ^a	1.120.366	74.691,0	224.073,2
9	Auxiliar	Auxiliar	1.074.059	71.604,0	214.811,8
10	Prácticas A	Prácticas A	1.200.000	80.000,0	240.000,0
11	Prácticas B	Prácticas B	1.050.000	70.000,0	210.000,0
12	Prácticas C	Prácticas C	900.000	60.000,0	180.000,0

ANEXO II
Tabla de equivalencia de categorías

	Grupos profesionales		Antiguas categorías	
	Técnico operacional	Administración	Personal procedente de «Catalana de Gas»	Resto personal
1	Téc. Sup. esp. A.	Téc. Sup. esp. A.	Jefe Departamento Administración A. Jefe Departamento Técnico A.	
	Téc. Sup. esp. B.	Téc. Sup. esp. B.	Jefe Departamento Administración B. Jefe Departamento Técnico B.	
2	Técnico Superior 1. ^a	Técnico Superior 1. ^a	Jefe Grupo Técnico. Jefe Grupo Administrativo.	Jefe Técnico Titulado 1. ^a Jefe Sección Administración.
3	Técnico Superior 2. ^a	Técnico Superior 2. ^a	Promotor Técnico Comercial. Técnico Superior. Jefe Técnico. Jefe Administrativo.	Encargado de Sección.
4	Técnico 1. ^a	Técnico 1. ^a	Perito Inspector. Subjefe Técnico. Técnico Especialista 1. ^a Subjefe Administración.	Contramaestre Principal. Subjefe Sección Administración. Titulado Superior 2. ^a
5	Técnico 2. ^a	Técnico 2. ^a	Delineante 1. ^a -Inspector 1. ^a Técnico Especialista 2. ^a -Técnico Admón. Capataz P. O. Inspector Cobro/Lectura.	Maestro Taller Capataz P. O.
6	Oficial 1. ^a	Oficial 1. ^a	Operario Inspector 2. ^a Oficial 1. ^a Administrativo. Oficial 1. ^a P. O. Oficial Subalterno.	Oficial 1. ^a P. O. Oficial 1. ^a Administrativo. Operador CIFU-Auxiliar Técnico 1. ^a Capataz Especialista.
7	Oficial 2. ^a	Oficial 2. ^a	Oficial 2. ^a P. O. Oficial 2. ^a Administrativo. Especialista Prácticas 1. ^a	Inspector 2. ^a -Agente Venta 2. ^a Oficial 2. ^a Administrativo Oficial 2. ^a P. O. Ayd. CIFU-Esp. 1. ^a -Insp. 3. ^a
8	Oficial 3. ^a	Oficial 3. ^a	Oficial 3. ^a P. O. Auxiliar Administrativo. Especialista prácticas 2. ^a	Auxiliar Administrativo. Lector/Cobrador.
9	Auxiliar.	Auxiliar.	Auxiliar E. P. Mozo.	Peón.
10	Prácticas A.	Prácticas A.		Prácticas.
11	Prácticas B.	Prácticas B.		
12	Prácticas C.	Prácticas C.		

ANEXO III

Tablas salariales anuales (1989 al 1993)

	Grupos profesionales		1989	1990	1991	1992	1993
	Técnico operacional	Administración					
1	Téc. Sup. esp. A.	Téc. Sup. esp. A.	2.120.135	2.368.678	2.646.358	2.956.591	3.303.380
	Téc. Sup. esp. B.	Téc. Sup. esp. B.	1.946.216	2.165.885	2.410.349	2.682.405	2.985.183
2	Técnico Sup. 1. ^a	Técnico Sup. 1. ^a	1.791.405	1.984.106	2.197.537	2.433.925	2.695.890
	Técnico Sup. 2. ^a	Técnico Sup. 2. ^a	1.621.736	1.769.898	1.931.595	2.108.066	2.300.737
4	Técnico 1. ^a	Técnico 1. ^a	1.542.965	1.679.116	1.827.281	1.988.521	2.164.144
5	Técnico 2. ^a	Técnico 2. ^a	1.417.461	1.551.737	1.698.733	1.859.654	2.035.883
6	Oficial 1. ^a	Oficial 1. ^a	1.350.287	1.473.581	1.608.134	1.754.973	1.915.224
7	Oficial 2. ^a	Oficial 2. ^a	1.254.944	1.373.674	1.503.637	1.645.897	1.801.716
8	Oficial 3. ^a	Oficial 3. ^a	1.213.692	1.319.356	1.434.219	1.559.082	1.694.935
9	Auxiliar	Auxiliar	1.154.538	1.245.400	1.343.413	1.449.139	1.563.285
10	Prácticas A.	Prácticas A.	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
11	Prácticas B.	Prácticas B.	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000
12	Prácticas C.	Prácticas C.	900.000	900.000	900.000	900.000	900.000

ANEXO IV
Valores horas extraordinarias

Nivel salaral	Grupos profesionales		Valor base 1988	Valor hora extraord. 1988
	Técnico operacional	Administración		
1	Téc. Sup. esp.	Téc. Sup. esp.	1.141	1.997
2	Técnico Superior 1. ^a	Técnico Superior 1. ^a	897	1.570
3	Técnico Superior 2. ^a	Técnico Superior 2. ^a	743	1.300
4	Técnico 1. ^a	Técnico 1. ^a	674	1.180
5	Técnico 2. ^a	Técnico 2. ^a	597	1.045
6	Oficial 1. ^a	Oficial 1. ^a	565	989
7	Oficial 2. ^a	Oficial 2. ^a	512	896
8	Oficial 3. ^a	Oficial 3. ^a	463	810
9	Auxiliar	Auxiliar	428	749

Las horas extraordinarias trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas se abonarán con los valores pactados, sumándose a dicha cantidad el importe de un octavo del valor del plus de nocturnidad por hora efectivamente trabajada.

Si el número de horas extraordinarias trabajadas durante el periodo señalado anteriormente superase el número de 5, el plus de nocturnidad de acuerdo con el nivel salarial del empleado se percibirá en su totalidad, quedando sin efecto la proporción regulada en el párrafo anterior.

ANEXO V

1. Plus de turno rotativo regular:

Año 1988:	650 pesetas.
Año 1989:	895 pesetas.
Año 1990:	1.140 pesetas.
Año 1991:	1.385 pesetas.
Año 1992:	1.629 pesetas.
Año 1993:	1.629 pesetas.

Cada uno de los valores reseñados (excepto el año 1988), estará corregido por el resultado de aplicarles acumulativamente los incrementos de los Indices de Precios al Consumo reales (diciembre sobre diciembre) de los años anteriores al considerado desde el 31 de diciembre de 1988 y el incremento del IPC previsto (diciembre sobre diciembre) para el año considerado, aumentado cada uno de dichos incrementos en un 20 por 100 del mismo, teniendo en cuenta que este aumento del 20 por 100 sobre los incrementos de cada índice del año respectivo tendrá como límite máximo el 1 por 100 sobre el valor figurado para dicho año y como límite mínimo el 0,33 por 100 del mismo.

Para aquellos trabajadores que el valor de su plus de turno, sea superior a los valores aquí figurados, correspondientes al respectivo año, se establece que dicho valor deberá tener necesariamente un aumento no menor al incremento del IPC previsto para cada año (diciembre sobre diciembre) aumentado con un 20 por 100 del mismo. Este aumento del 20 por 100 tendrá como límite máximo el 1 por 100 sobre el valor del plus de turno del año anterior y como mínimo el 0,33 por 100 del mismo.

A estos efectos el valor del plus de turno para 1988 sobre el que repercutirán los incrementos garantizados se calculará incrementando el 10,5 por 100 sobre el valor de dicho plus en 1986.

1. Dietas: Desayuno: 278 pesetas; comida o cena, 1.074 pesetas.
2. Compensación otros gastos: 1.000 pesetas.
3. Compensación comidas: 705 pesetas.
4. Plus nocturno: 1.000 pesetas.
5. Plus de disponibilidad de emergencia: 1.000 pesetas/día retén.
6. Antigüedad: Valor del trienio: 28.913 pesetas.

ANEXO VI

Turno rotativo regular

Primero.—Todo empleado adscrito al régimen de trabajo de turno rotativo regular, podrá solicitar la salida de dicho régimen de trabajo, cuando concurren en el mismo circunstancias de salud que imposibiliten objetivamente al empleado desarrollar sus cometidos profesionales en su puesto de trabajo y en el régimen de trabajo requerido.

Dicha solicitud deberá cursarse a la Comisión Paritaria que al efecto se establecerá, compuesta por tres representantes de los trabajadores que serán designados por la representación legalmente elegida, tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y actuando todos ellos con voz y voto, asimismo será miembro de dicha Comisión con voz, pero sin voto, un Médico del Servicio Médico de la Empresa que tendrá

como misión informar a la citada Comisión de las circunstancias que concurren en el empleado, al objeto de que pueda tomarse la decisión correspondiente.

En el supuesto de que dicha Comisión no alcanzase el acuerdo absoluto, ésta requerirá el diagnóstico y dictamen correspondiente al Centro de Seguridad e Higiene de Sevilla, según corresponda en cada caso, al objeto de que después del preceptivo examen médico y contraste con las exigencias del puesto de trabajo, proceda al correspondiente dictamen.

En el supuesto de que el empleado no aceptase el acuerdo absoluto de la Comisión Paritaria, por mediación de la misma el interesado podrá recurrir al diagnóstico y dictamen del Centro de Seguridad e Higiene remitiéndose a dicho Organismo las correspondientes actuaciones.

Una vez emitido por dicho Centro el dictamen, en virtud del mismo, la Comisión procederá a dictar la correspondiente resolución.

En el supuesto de que el dictamen de dicho Centro considerase que no existen motivos suficientes para que el empleado solicitante dejase de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, se comunicará al empleado y se sobreseerá la petición.

En los casos en que la resolución de la Comisión, bien sea en su primera fase o como consecuencia del dictamen emitido por el Centro de Seguridad e Higiene, fuese favorable a la solicitud del empleado, éste tendrá derecho a:

Dejar de prestar sus servicios en régimen de turno rotativo regular y, en consecuencia, a cambiar de funciones de acuerdo con lo previsto en el vigente Convenio Colectivo.

Percibir el valor del plus de turno rotativo regular en la cuantía que resulte por aplicación de la fórmula y circunstancia personal que más adelante se detalla, recogiendo dicho concepto en el recibo de salarios como complemento estabilizado, a título individual y al mismo le serán de aplicación, a todos los efectos, los preceptos regulados en el presente Convenio Colectivo para dicho concepto.

Circunstancias personales:

Hasta diez años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 50 por 100.
Más de diez años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 75 por 100.

Fórmula:

$$(VPRR \times 245) \times CP : 12 = \text{Valor mensual}$$

VPRR = Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de aprobarse la solicitud.

245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular, incluidas vacaciones.

CP = Coeficiente en función de antigüedad:

Hasta diez años: 0,50.
Más de diez años: 0,75.

12 = Número de meses.

Cuando se observen en un empleado circunstancias objetivas como las previstas en el presente pacto, la solicitud a la Comisión podrá ser presentada, también a iniciativa de la representación de la Empresa.

Segundo.—Cuando por necesidades de organización sea preciso reconsiderar el actual régimen de trabajo a turno rotativo regular, en uno o varios puestos de trabajo en condiciones de homogeneidad, bien sea por cambio tecnológico o evolución de necesidades de los mismos, se actuará de acuerdo con lo siguiente:

En primer lugar se desarrollarán por la Compañía aquellas acciones de formación necesarias que permitan al acoplamiento y adaptación del personal afectado a las nuevas necesidades tecnológicas o de organización, al objeto de que el personal afectado pueda seguir desarrollando su cometido profesional en condiciones similares dentro del régimen de trabajo contemplado. En base al principio de reciprocidad del pacto que se suscribe, el personal acepta seguir con el máximo interés todas las acciones de formación y sus efectos consecuentes, descritos anteriormente.

En el supuesto de que en el personal afectado, concurren circunstancias que no permitan asimilar las acciones descritas en el párrafo anterior, o no sea posible adecuar a dicho personal en puestos de trabajo a turno rotativo regular acorde con sus características profesionales o similares, dicho personal dejará de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el vigente Convenio Colectivo, y al mismo le serán de aplicación las condiciones económicas previstas y reguladas en el punto primero. En cualquier caso, se garantizará al personal afectado un puesto de trabajo en la Compañía.

Tercero.—Cuando un empleado acredite veinte o más años de trabajo en el régimen de turno rotativo regular, podrá solicitar a la Comisión prevista en el punto primero, la salida del turno de trabajo que se contempla.

Al objeto de poder atender las peticiones del personal y las necesidades de organización de la Empresa, y básicamente el poder adecuar a dicho personal un nuevo puesto de trabajo de acuerdo con lo previsto en el vigente Convenio, toda solicitud resuelta favorablemente por la Comisión será efectiva en el plazo de seis meses, con la excepción de no existir un puesto de trabajo de igual o similar contenido funcional en la misma localidad, en cuyo caso el plazo podrá ser prorrogado hasta existir una vacante de dichas características, o alternativamente a opción del interesado, éste podrá ser asignado a un puesto de trabajo de las mismas condiciones en la localidad más próxima a la de procedencia. Todo ello, salvo en los casos que a continuación se indican:

Dado que no existe obligatoriedad de acogerse en lo previsto en el párrafo primero del presente punto, y al objeto de evitar situaciones que pudieran dificultar la buena marcha de la organización, ambas representaciones establecen que por dicho motivo sólo podrán producirse anualmente un número máximo de salidas equivalentes al 15 por 100 de empleados adscritos a dicho régimen de trabajo.

Esta condición se refiere a cada puesto de características homogéneas.

Con el fin de no perjudicar a ningún empleado en sus expectativas, las solicitudes por el motivo regulado en el presente apartado, se administrarán por riguroso orden de petición.

Los efectos económicos que corresponderán serán los que a continuación se indican, de acuerdo con la fórmula que más adelante se detalla y a los mismos se les aplicará el porcentaje decreciente correspondiente:

Primer año. Al momento de salir del turno y durante los doce meses siguientes:

$$(VPTRR \times 245) \times 0,60 : 12 = \text{Valor mensual primer año (VM)}$$

Segundo año. A partir del mes trece y hasta el mes veinticuatro de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM \times 2}{3} = \text{Valor mensual segundo año}$$

Tercer año. A partir del mes veinticinco y hasta el mes treinta y seis de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM}{3} = \text{Valor mensual tercer año}$$

Cuarto año. A partir del mes treinta y siete no se percibirá cantidad alguna por dicho concepto.

VPTRR = Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de acogerse a la opción prevista en este apartado.

245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular, incluidas vacaciones.

0,60 = 60 por 100 del valor del plus de turno.

12 = Número de meses.

VM = Valor resultante mensual para el primer año.

La cantidad resultante en cada momento se recogerá a título individual en el recibo de salarios como compensación transitoria decreciente, y al mismo le serán de aplicación a todos los efectos los preceptos regulados en el vigente Convenio Colectivo por el concepto definido en el artículo.

Cuarto.-Cuando en un empleado a turno rotativo regular concurren circunstancias de carácter personal no incluidas en los apartados anteriores, podrá solicitar a través de su línea de mando la posibilidad de cambio de puesto de trabajo no sujeto a este régimen horario pero de igual o similar contenido funcional, de acuerdo con el vigente Convenio Colectivo. Todo ello en la misma equidad y tratamiento homogéneo que debe tener la Dirección en circunstancias de similitud con todos los empleados de la Empresa.

Quinto.-En base y como consecuencia de las mejoras pactadas en el conjunto de los acuerdos generales que se suscriben, se establece que a partir de la fecha, en cualquier anuncio de plaza de un puesto de trabajo en régimen de turno rotativo regular, al margen de las pruebas teórico-prácticas que en el mismo se exijan, deberá superarse también el correspondiente examen médico.

24145 RESOLUCION de 27 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera para el año 1988.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera, que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1988, de una parte, por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España, en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por las Centrales sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformi-

dad 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, 27 de septiembre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

Acuerdo 1. *Ámbito de aplicación.*-El presente Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los empresarios y los trabajadores, regidas por la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera, aprobada por Orden de 19 de noviembre de 1975.

Afecta, por consiguiente, en cuanto a ámbito territorial, a todos los Centros de trabajo de las referidas Empresas, y en el ámbito personal, a todos los trabajadores de las mismas, cualquiera que sea la función que realicen, y lo mismo si se trata de trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales, interinos y de duración determinada.

Acuerdo 2. *Vigencia y duración.*-La duración del presente Convenio será de un año contado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1988 y se entenderá prorrogado tácitamente para cada uno de los sucesivos años, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes que, según la legislación, estén legitimadas para ello. La parte denunciante lo deberá notificar por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio, y establecerá las materias objeto de negociación.

Acuerdo 3. *Características generales de las retribuciones.*

3.1 Principios generales.-Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que, de derecho y de hecho, apliquen las Empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

En el total de la remuneración de cada categoría profesional se entiende comprendido el 25 por 100 que sobre el salario base exige la Ley, como mínimo, en los trabajos con incentivo, siempre que no se supere el rendimiento normal.

3.2 Estructura de las retribuciones.-Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.

Los complementos salariales los integran:

- a) Los complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, especialización personal fijo, etc.).
- b) Los complementos de puestos de trabajo (plus de penosos, tóxicos o peligrosos, nocturnidad, por puesto de trabajo, por la forma de realizar su actividad, etc.).
- c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos, plus de actividad, plus de asistencia o asiduidad, plus de puntualidad, horas extraordinarias, etc.).
- d) Gratificaciones extraordinarias.
- e) Gratificación por participación en beneficios.
- f) Complementos en especie establecidos por la Ordenanza Laboral (artículo 60).

3.3 Niveles salariales.-A efecto de retribución, tomando como punto de referencia tanto la jerarquización de la industria como la naturaleza o importancia de cada cometido, se agrupan los puestos de trabajo en los 17 niveles salariales y en las 8 líneas de especialización que se recogen en el anexo I al presente Convenio, y al cual hacen referencia los acuerdos posteriores al especificar la cuantía concreta de la retribución que corresponde, por cada concepto, a cada nivel.

Si existiese algún puesto de trabajo no clasificado se asimilará a la categoría que realice trabajos de análoga naturaleza.

Acuerdo 4. *Pagas extraordinarias.*-El personal afectado por el presente Convenio devengará dos gratificaciones extraordinarias, una de «Vacaciones» y otra de «Navidad», que se pagarán, respectivamente, antes del 15 de julio y del 15 de diciembre de cada año, de acuerdo con lo que dispone el artículo 63 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo 5. *Participación en beneficios.*-Asimismo, se percibirá una gratificación especial en concepto de participación en beneficios, en la cuantía y forma que se establece en el artículo 64 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo 6. *Retribuciones anuales para el personal fijo.*-Para cada uno de los niveles salariales consignados en el anexo I se pacta para el