

8393 RESOLUCION de 10 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.821 la gafa de montura tipo universal, para protección contra impactos, marca «Seybol», modelo «Sey-Suv» fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya).

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

Primero.—Homologar la gafa de montura tipo universal, para protección contra impactos, marca «Seybol», modelo Sey-Suv, en sus tres tamaños: «Pequeño» (P), «Mediano» (M) y «Grande» (G), fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda kilómetro 9 (Elkartegi), como gafa de montura tipo universal, para protección contra impactos, clasificándose como de clase C por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional con 333.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.— Homol. 2.821.—10-3-89.—Seybol/Sey-Suv/333».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 10 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

8394 RESOLUCION de 13 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el año 1988 de la Empresa «Montero Kaefer, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Montero Kaefer, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de marzo de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de la Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 13 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MONTERO KAEFER, SOCIEDAD ANONIMA PARA 1988

CAPITULO PRIMERO

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

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de plantilla que estén adscritos a los servicios centrales de esta Empresa en Arrigorriaga (Vizcaya) y a los Centros de trabajo de Madrid, Cádiz y El Ferrol (La Coruña).

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal de los incluidos en el campo de aplicación señalado en el artículo anterior, que preste servicios para la Empresa firmante en cualquier lugar del territorio español.

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

Art. 5.º *Entrada en vigor.*—No obstante lo establecido en el artículo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos retroactivos al 1 de enero de 1988.

Art. 6.º *Vigencia.*—La vigencia del presente Convenio Colectivo se establece en un año, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 1988, siendo prorrogable de año en año, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente su vigencia por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento de forma fehaciente.

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

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

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

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

Art. 9.º *Absorción y compensación.*—Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores, las condiciones acordadas en el presente Convenio, que las que hasta el momento venían disfrutando, será éste totalmente aplicable en las materias que en el mismo se regulan, revocando y sustituyendo a cuantas normas se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando, por tanto, sin efecto cualquier disposición anterior, legal o convencional, que se oponga a lo establecido en este Convenio.

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

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

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

Art. 10. *Contraprestación.*—En contraprestación a las mejoras introducidas en este Convenio los trabajadores se comprometen a garantizar los rendimientos mínimos de productividad y la producción, según se establecerá en las unidades de rendimientos de las tablas que se pacten durante la vigencia del presente Convenio y que se anexionarán al mismo.

CAPITULO III

Clasificación del personal

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

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

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

3. Por tiempo cierto y determinado.—Es el trabajador que presta sus servicios por un tiempo cierto y determinado, expresa y exclusivamente, aun tratándose de trabajos y actividades normales habituales y específicas de carácter continuo y permanente en la Empresa, bien sea por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o cualesquiera razones que así lo exigieran, y cuya permanencia en la Empresa quedará limitada a un máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. Estos trabajadores serán solicitados a las Oficinas de Empleo. Si son contratados exclusivamente por el mínimo de tiempo que la ley establece en cada momento, éstos no serán perceptores del subsidio de desempleo.

Estos trabajadores podrán prorrogar su permanencia en la Empresa, de conformidad con lo que se establezca, antes del vencimiento del plazo

para el que fueron contratados y sin que, en ningún caso, cambie la naturaleza de su contratación temporal.

4. Interinos.-Es el trabajador que sustituye transitoriamente a un fijo de plantilla gozando éste de derecho o reserva de puesto de trabajo y por el tiempo que dure la ausencia del sustituido o la causa de la sustitución, sin prórroga alguna.

5. A tiempo parcial.-Es el trabajador que presta sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de las consideradas como habituales en la actividad de que se trate, en el mismo periodo de tiempo.

El personal comprendido en este apartado no podrá ser, en ningún caso, superior al 6 por 100 del total de la plantilla, ni tampoco sobrepasará el 12 por 100 de cada categoría.

6. Fomento de empleo.-Es el trabajador que presta sus servicios en la Empresa, por tiempo cierto y determinado, sin que exceda de dos años, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a realizar, como consecuencia de la aplicación de las normas legales que el Gobierno establezca para fomentar el empleo.

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

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

9. Cualquier otra forma de contratación que el Gobierno pudiera pactar.

B) Por su función.

Técnicos	Titulados	Superiores	Director
			Subdirector
			Técnico Jefe
		Medios	Perito
Técnicos de Organización	No titulados	Contramaestre	
		Encargado	
		Capataz	
		Delincante Proyectista	
		Delineante	
		Calcedor	
Empleados		Técnico Organización de Primera	
		Jefe de Primera	
		Técnico de Organización de Segunda	
		Auxiliar de Organización	
Subalternos		Jefe Administrativo de Primera	
		Jefe Administrativo de Segunda	
		Oficial Administrativo de Primera	
		Oficial Administrativo de Segunda	
		Oficial Administrativo de Tercera	
		Auxiliar Administrativo	
Operarios		Aspirante	
		Almacenero	
		Conserje	
		Guarda Jurado	
		Ordenanza	
		Botones	
		Jefe de Equipo	
		Oficial de Primera	
Oficial de Segunda			
Oficial de Tercera o Ayudante			
Peon Especialista			
Peón			
Pinche diecisiete a dieciocho años.			
Pinche catorce a dieciséis años.			

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

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

CAPITULO IV

Art. 12. *Contratos regulación.*-Todos los contratos que suscriba la Empresa con sus trabajadores se formalizarán por escrito, entregándose un ejemplar al interesado, llevándose a cabo la firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, en las obras en que éstos se encuentren presentes.

Art. 13. *Requisitos legales de los contratos.*-Los contratos de trabajo contendrán, al menos, las siguientes cláusulas:

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

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

- A) Por obra o servicio determinado.
- B) Por tiempo cierto o determinado.
- C) Por interinidad.
- D) Por tiempo parcial.
- E) Por fomento de empleo.
- F) Por práctica.
- G) Por Formación laboral.

Art. 15. *Requisitos específicos de estos contratos.*-Con independencia de los requisitos generales establecidos en el artículo 13, deberá constar en estos contratos lo siguiente:

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

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

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

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

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

Se exceptúan de esta obligación los supuestos siguientes:

- A) Inexistencia de Oficinas de Empleo en la localidad que se vaya a contratar.

B) Incumplimiento por las Oficinas de Empleo de un plazo de siete días para facilitar los trabajadores.

C) Cuando el trabajador o trabajadores enviados por la Oficina de Empleo no reúnan las condiciones exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

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

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

A) Los huérfanos e hijos de trabajadores de la Empresa que estén en situación de jubilados, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

B) El personal que hubiere prestado servicios satisfactoriamente como interino para obra o servicio determinado, a tiempo cierto y determinado, a tiempo parcial, por fomento de empleo, en prácticas y por formación laboral.

C) El personal que se encuentre en paro laboral, aunque no estuviera inscrito en la Oficina de Empleo.

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

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

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

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

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

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

Titulados: Seis meses.

Contramaestre, Encargado, Capataz, Delincante P., Jefe y Técnico Organización de Primera, Jefe Administrativo de Primera y de Segunda y Oficial Administrativo de Primera: Tres meses.

Resto de las categorías: Quince días.

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

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

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

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

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

A) Los puestos de trabajo que por sus exigencias de formación o responsabilidad impliquen funciones de mando o confianza serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

B) Los demás puestos de trabajo se cubrirán entre los trabajadores de la categoría inferior a la de la vacante, aunque fueran de distinto grupo profesional, a propuesta del superior competente, mediante una valoración de méritos efectuados por la Empresa y en base a un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo, teniendo en cuenta:

1. Antigüedad en la Empresa.
2. Experiencia profesional.
3. Titulación adecuada.
4. Cursos de formación adecuada.
5. Expediente laboral.
6. Categoría profesional.
7. Calificación en pruebas de exámenes y aptitudes.

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

Art. 21. Colaboración.—En tanto no afecte a la dignidad humana ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado

a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad o especialidades conexas, sino aquellas otras que con carácter complementario o auxiliar, y a fin de mantenerle en continua utilización durante la jornada de trabajo; puedan serle encomendadas; en estos casos, la responsabilidad recaerá sobre el mando que le encomienda tales trabajos.

Art. 22. Personal de capacidad disminuida.—La Empresa, previo informe del Médico de Empresa sobre la capacidad física de los productores, estará obligada a fijarles, siempre que sea posible, un puesto de trabajo idóneo a la capacidad física de los mismos, con el previo informe del Comité de Empresa.

Art. 23. 1. Desperdicio de material.—El importe de la venta de los desperdicios de material producidos en la ejecución normal de las obras serán contabilizados por la Empresa.

El Comité de Empresa propondrá la utilización de estos fondos y la Empresa decidirá el destino que se da a los mismos.

2. Trabajos de superior categoría.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, pueden reclamar ante la Dirección de la Empresa clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité, o en su caso de los Delegados del personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

CAPITULO V

Art. 24. Suspensión del contrato de trabajo.—El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

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

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

En estos supuestos el trabajador sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

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

2) Con derecho a reserva de plaza.

a) Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional: El trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo el día siguiente al de la fecha del alta médica.

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

c) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio, voluntario o Servicio Social sustitutivo: El trabajador deberá solicitar el reingreso por escrito, reincorporándose al trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días naturales, contados a partir del día siguiente al de la cesación del servicio.

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

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

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

g) Fuerza mayor temporal y causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo: La suspensión durará el tiempo fijado en la resolución que dicte la autoridad laboral competente, debiendo los trabajadores afectados reintegrarse a su puesto el primer día laboral siguiente al de la fecha de finalización de la suspensión.

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

i) Por el ejercicio del derecho de huelga: Durante el tiempo que dure una huelga legalmente convocada, con los requisitos establecidos por la legislación vigente en el momento de su convocatoria.

j) Por cierre legal de la Empresa: Durante el tiempo que dure el cierre patronal efectuado de conformidad con la legislación vigente en el momento de la comunicación del cierre, por parte de la Empresa a la autoridad laboral hasta la reintegración de todos los trabajadores a sus respectivos puestos de trabajo con las condiciones que se establezcan en la normativa que la regule.

Art. 25. *Efectos de la suspensión.*—Durante la suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, ambas partes quedan exoneradas de las contraprestaciones recíprocas de trabajo y salario.

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

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

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

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

Art. 26. *Ceses y extinciones del contrato.*—La extinción del contrato de trabajo produce la cesación definitiva de las obligaciones entre ambas partes.

El contrato de trabajo se extinguirá por:

A) *Mutuo acuerdo entre las partes:* La Empresa y el trabajador, de común acuerdo, podrán extinguir su relación laboral, produciéndose el saldo de cuentas entre ambos, que se plasmará en el recibo finiquito correspondiente, que tendrá valor liberatorio.

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

C) *Por realización de la obra o servicio objeto del contrato:* Los contratos de trabajo para obra o servicios determinados o aspectos parciales y concretos de los mismos se extinguirán, inexcusablemente, el día que finalice la obra, servicios o aspectos parciales mencionados, para los que expresamente el trabajador fue contratado. No obstante, en este tipo de contratos, a medida que el volumen de los trabajos a realizar vaya decreciendo y, consecuentemente, se requiera menos personal para su finalización, se irán rescindiendo los mismos por orden inverso a la fecha en que fueron otorgados, estableciéndose tantas órdenes como categorías profesionales existan en esta modalidad de contrato en la obra o servicio de que se trate.

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

D) *Por expiración del tiempo convenido:* Los contratos celebrados por un tiempo cierto y determinado se extinguirán el día de su vencimiento.

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

E) *Interinidad:* Se extinguirá el contrato de trabajo el día en que la persona sustituida se reincorpore a su puesto de trabajo o cese la causa que dio origen a la interinidad.

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

G) *Fomento del empleo:* Los contratos de duración temporal, para fomento del empleo, se extinguirán el día de su vencimiento, sin que, en ningún caso, el período de contratación pueda exceder de tres años.

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

H) *Trabajo en práctica:* Se extinguirá el contrato en práctica a la finalización del período para el que fue contratado.

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

I) *Formación laboral:* Se extinguirá el contrato para la formación laboral por el cumplimiento de la edad de dieciocho años del contratado.

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

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

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

K) *Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la realización del trabajo:* Cualquier acontecimiento que no haya podido preverse o que previsto sea imposible evitar, dará lugar a la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, constatada siempre por la autoridad laboral competente y con efectos de la fecha de producirse el evento que dio lugar a la fuerza mayor.

L) *Cesación definitiva de la Industria:* Se extinguen los contratos de trabajo por cesación definitiva de la Industria objeto de este Convenio, por causas tecnológicas y económicas debidamente apreciadas y aprobadas por la autoridad laboral competente.

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

M) *Por voluntad del trabajador:* Cuando la Empresa modifique sustancialmente las condiciones de trabajo que originen perjuicio evidente en la formación profesional o atenten a la dignidad del trabajador, no se le abonen los salarios pactados o se le satisfagan con retrasos continuados, así como cualquier otro tipo de incumplimiento grave por parte de la Empresa de sus obligaciones contractuales, salvo los supuestos de fuerza mayor, dará derecho al trabajador a solicitar la resolución de su contrato de trabajo, ante la jurisdicción laboral competente.

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

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

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

Q) *Delitos dolosos:* La comisión de hechos constitutivos de delitos dolosos declarados por sentencia judicial firme.

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

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

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

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

CAPITULO VI

Licencias, excedencias y otros premios

Art. 27. *Licencias.*—El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con percibo de su remuneración, previo aviso por escrito, con una antelación mínima de siete días, en los casos que fuese posible, y justificando fehacientemente el motivo de la ausencia, antes o después de producirse ésta, en todo caso.

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

A) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o hijos, durante cinco días naturales.

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

C) Por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos y hermanos políticos, durante dos días naturales.

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

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

- De 100 a 200 kilómetros, un día.
- De 201 en adelante, tres días.

- E) Por matrimonio, durante quince días naturales.
- F) Por traslado de su domicilio habitual, durante un día hábil.

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

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

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

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

J) La Empresa concederá licencia para acudir a los médicos especialistas del Seguro de Enfermedad mediante volante extendido por el médico de familia y presentado al Jefe de Personal o empleado en quien éste delegue sin pérdida de haberes.

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

Art. 28. *Otras licencias.*—El trabajador que tenga a su cargo el cuidado directo, la guarda legal de un menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, cuando no desempeñe cualquier otra actividad de la que obtenga beneficios, remuneración o retribución, podrá reducir su jornada de trabajo, con la consiguiente disminución proporcional de su salario base, complementos salariales, entre un mínimo de un tercio y un máximo de un medio de la duración de la jornada pactada en el presente Convenio, previa solicitud por escrito a la Dirección de la Empresa, adjuntando los documentos que fehacientemente demuestren la razón de la petición, haciendo constar la fecha en que comenzarán a ejercitar este derecho.

Art. 29. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador fijo de plantilla con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 30. *Reingreso en excedencia voluntaria.*—El trabajador en situación de excedencia voluntaria, concedida por alguna de las causas establecidas en el artículo anterior, conserva solamente un derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa finalizado el tiempo de duración de la misma, siempre y cuando hubiera solicitado su reingreso, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio; no obstante, cuando la excedencia voluntaria haya sido concedida por enfermedad grave del cónyuge o hijos, el reingreso se efectuará automáticamente a la expiración de la misma, siempre y cuando hubiera solicitado su reingreso, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

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

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

Art. 31. *Excedencia forzosa.*—Aquellos trabajadores que fueren designados o elegidos para un cargo público y los que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibilite su asistencia al trabajo pasarán a situación de excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, computándose la antigüedad durante el tiempo de excedencia.

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

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

Art. 32. *Reingreso en excedencia forzosa.*—El reingreso deberá ser solicitado por escrito a la Dirección de la Empresa dentro del mes siguiente al día del cese en el cargo público o sindical recogido en el artículo anterior, justificando fehacientemente la fecha de su cese en éste. El reingreso deberá llevarse a cabo dentro de los siete días siguientes al de la notificación a la Empresa.

Art. 33. *Otras excedencias.*—A) Por cuidado de hijo.—Los trabajadores para atender al cuidado de cada hijo, desde la fecha del nacimiento de éste podrán solicitar la excedencia voluntaria, por escrito, a la Dirección de la Empresa, justificando fehacientemente el hecho causante.

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

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

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

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

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

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

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

- 1.º Haberse matriculado el trabajador en tiempo y forma.
- 2.º Ponerlo en conocimiento inmediato de la Empresa, por escrito, donde se especificará la duración del curso, adjuntando fotocopias de dicha matriculación.

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

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

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

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

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

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

Art. 34. *Suspensión del derecho de la excedencia especial por formación profesional.*—Si el curso para el cual se ha concedido esta excedencia especial no fuese superado satisfactoriamente por el trabajador, no podrá volver a disfrutar de esta situación especial hasta que no hayan transcurrido tres años desde la finalización de la anterior.

Se entenderá que se ha superado satisfactoriamente el curso cuando:

A) En los de modalidad de perfeccionamiento o similar, es decir, de los que no siguen el calendario académico, se presente la certificación acreditativa de haberlo superado.

B) En los que siguen el calendario académico, se hayan aprobado todas las asignaturas entre las convocatorias de junio y septiembre.

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

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

Art. 35. *Permisos para exámenes.*—Tendrá derecho el trabajador a los permisos indispensables para exámenes cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional cuyo otorgamiento corresponda al Estado español o Entidades reconocidas por éste.

Los requisitos necesarios para la obtención de estos permisos son:

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

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

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

Art. 36. *Pérdida del derecho a permisos retribuidos para examen.*—Se perderá el derecho a los permisos retribuidos para exámenes cuando no se hayan aprobado la totalidad de las asignaturas del curso del que esté matriculado entre las convocatorias de junio y septiembre y cuando se hayan agotado tres exámenes como máximo para la obtención del carné de conducir.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 37. *Consideraciones generales.*—Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores en reciprocidad del trabajo realizado por cuenta ajena, a excepción de las legalmente excluidas y de las definidas en este Convenio como extrasalariales.

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

Art. 38. *Salario base.*—Es el salario convenido y fijado en el anexo correspondiente en este Convenio para cada una de las diferentes categorías profesionales, devengándose por hora efectivamente trabajada en jornada normal, percibiéndose también la parte proporcional correspondiente a festivos y domingos.

Art. 39. *Conceptos retributivos y complementos salariales.*—Con independencia del salario base, tendrán la consideración de complementos salariales los siguientes:

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

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

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

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

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

a) Plus penoso: El personal incluido en el campo de aplicación del presente Convenio percibirá un plus penoso. La cuantía del mismo es la que figura en las tablas anexas del presente Convenio.

Este plus se percibirá en los siguientes trabajos:

- 1) Trabajos realizados en alturas superiores a cuatro metros sobre el suelo o edificaciones industriales.
- 2) Trabajos realizados en barcos.
- 3) Inyección o proyección de poliuretano.
- 4) Aplicación de poliéster.
- 5) Proyección del Belpafibre y Belpalite.
- 6) En general, todos los trabajos realizados en ambientes tóxicos, a juicio de la dirección de la obra.

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

Este plus no tendrá carácter consolidable.

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

3. Por calidad y cantidad de trabajo:

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

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

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

4. De vencimiento periódico superior al mes:

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

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

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

En la fecha de devengo de la paga extraordinaria, la Empresa abonará a todos los productores el 100 por 100 de la parte proporcional de la citada paga, correspondiente a los días que el productor haya prestado servicios efectivamente activos en la misma.

b) Participación en beneficios: Se establece igualmente una paga de beneficios, cuyo importe será el de las tablas adjuntas, que se abonará dentro de la liquidación del mes de febrero siguiente al ejercicio de su devengo.

c) Gratificación de San Alberto Magno: Se continuará disfrutando la festividad de San Alberto Magno (15 de noviembre). Durante el año 1988, en aquellos Centros de trabajo en que el día de Jueves Santo sea laborable, se guardará fiesta a cambio del mencionado día; asimismo, en los Centros de trabajo en que sea laborable el Lunes de Pascua guardarán fiesta a cambio de San Alberto.

El día 15 de noviembre (San Alberto) se abonará al personal una gratificación, cuyo importe será el de las tablas adjuntas.

Dicha gratificación no se devengará durante el período en el servicio militar, en las ausencias injustificadas ni durante el período de baja por enfermedad común.

No obstante, el personal que haya estado en ILT percibirá en la fecha de devengo de las pagas extraordinarias, beneficios y gratificación de San Alberto Magno una complementación equivalente a un 40 y un 25 por 100 de las citadas pagas, correspondiendo el 40 por 100 a los veinte primeros días en ILT y el 25 por 100 al resto de los días en la misma situación.

Art. 40. Complementos no salariales:

A) Dietas «in itinere»: Dadas las características de esta Empresa de montaje de aislamiento, que por su propia naturaleza obliga a una actividad de móvil e itinerante, al no tener un lugar fijo y determinado de trabajo, se establecen a tal fin suplidos indemnizatorios, en las cuantías siguientes:

1. Si el trabajador pernocta en su domicilio habitual pero la distancia desde el domicilio social de la Empresa a la obra contratada es la que se especifica a continuación, el suplido será el siguiente:

- Entre cero y 30 kilómetros, 560 pesetas.
- De más de 30 y hasta 40 kilómetros, 750 pesetas.
- De más de 40 y hasta 50 kilómetros, 960 pesetas.

Estos suplidos se percibirán por día de trabajo.

2. Para los empleados y trabajadores adscritos al edificio social de Arrigorriaga y a los Centros de trabajo de Astano y Bazán de Ferrol (La Coruña), el suplido indemnizatorio se fija en 430 pesetas por día de trabajo.

3. Si el personal desarrolla su trabajo a una distancia que no le permita pernoctar en su domicilio habitual, la dieta por día de permanencia en esta situación será la siguiente:

- Técnico Jefe, Jefes de Administración de primera y segunda, Jefes de Organización de primera y segunda, Contramaestre, Auxiliar Técnico, Delineante Proyectista, Técnicos de Organización de primera y segunda, Encargado, Capataz y Oficiales Administrativos de primera y segunda, 2.950 pesetas.
- Personal del resto de las categorías, 2.735 pesetas.

4. La Empresa abonará la dieta completa, siempre que la distancia desde el domicilio social de la Empresa a la obra contratada sea superior a 50 kilómetros y el trabajador no pueda volver a pernoctar a su domicilio.

Cuando el productor vuelva a pernoctar a su domicilio habitual y tarde más de una hora en cada viaje de ida y vuelta, el exceso se le abonará como tiempo trabajado a prorrata de salario.

B) Viajes: Los gastos de transporte del personal serán por cuenta de la Empresa.

Los viajes se realizarán en segunda clase; sin embargo, en el caso de viajes nocturnos la Empresa abonará el suplemento de litera.

Por cada día completo de viaje el personal percibirá la dieta normal diaria, incrementada en un 50 por 100.

El personal empleará el tiempo necesario que realice en los medios ordinarios de locomoción, teniendo, una vez concluido el viaje, cuatro horas para instalarse, excepto en distancias iguales o inferiores a 80 kilómetros, en que dispondrá de dos horas para instalarse.

El personal que vuelva de una obra a su lugar de origen tendrá el tiempo necesario para dirigirse a su domicilio, reintegrándose seguidamente a su nuevo destino.

Siempre que el productor vuelva a la obra de la cual se ha ausentado por permiso o vacaciones inferiores a quince días no tendrá derecho a las cuatro o dos horas para instalarse.

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

Viajes en Navidad: Con motivo de las fiestas de Navidad, y siempre que previamente haya acuerdo entre el personal y la Empresa, para ausentarse de la obra en la cual se halla prestando sus servicios, la Empresa abonará los gastos de transporte del personal a su domicilio de origen, descontándose los días de dieta que se ausente de la obra en la cual se encontraba.

Art. 41. Lugar, forma y pago del salario.—El abono del salario se realizará en el lugar de prestación de servicios, mensualmente dentro de la primera quincena del mes siguiente a su devengo.

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

La Empresa abonará dos anticipos mensuales, los días 15 y último de mes.

No obstante, el personal que no pueda volver a pernoctar en su domicilio podrá solicitar anticipos semanales a cuenta de las dietas completas, siempre que la obra dure más de una semana.

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

CAPITULO VIII

Jornada y régimen de trabajo

Art. 42. Jornada y régimen de trabajo.—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada máxima ordinaria se establece en cuarenta horas semanales efectivas, con una duración máxima diaria de nueve horas, efectuándose el cómputo para la misma desde el momento en que el trabajador se incorpore a su trabajo hasta que finalice su jornada.

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

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

A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de mil setecientas ochenta horas de trabajo efectivo; siendo la remuneración anual en función de estas horas la fijada en las tablas anexas al presente Convenio para cada categoría profesional.

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

Del día 20 de junio al día 18 de septiembre, ambos inclusive, la jornada semanal ordinaria concluirá como máximo a las trece horas del viernes, excepto en oficinas, que concluirá a las catorce horas. Esta jornada se efectuará en las obras siempre que la Empresa para la cual prestemos nuestros servicios efectúe la misma jornada o no se oponga a que nosotros la realicemos.

La recuperación de las horas trabajadas de menos el viernes se efectuará de la forma siguiente:

- Personal de montaje, taller y almacén: La recuperación se efectuará a razón de una hora diaria de lunes a jueves.
- Personal de oficinas: La recuperación se efectuará proporcionalmente de lunes a jueves, desde el día 20 de junio al 18 de septiembre.

Art. 43. Excepciones a la jornada de trabajo y horario.—Se podrá modificar la jornada de trabajo en los siguientes supuestos:

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

Art. 44. *Vacaciones y su disfrute*.—Los trabajadores encuadrados dentro del ámbito personal de la aplicación de este Convenio tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de veintiséis días laborables, que en ningún caso serán sustituibles por compensación económica.

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

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano, es decir, desde el 22 de junio al 20 de septiembre, dando preferencia al más antiguo para escoger fecha de disfrute, rotándose esta preferencia en años sucesivos al inmediato más antiguo.

A petición de los trabajadores, por causa justificada o por necesidades de la Empresa, las vacaciones podrán disfrutarse en un 50 por 100.

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

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

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

Art. 45. *Horas extraordinarias*.—Ambas partes, de común acuerdo, pactan la posibilidad de realizar horas extraordinarias, entendiéndose como tales las que excedan de las ordinarias de trabajo efectivo, según se establece en este Convenio, y sin que exceda el número de horas extraordinarias de ochenta al año. No se considerarán y no se computarán como tales las horas invertidas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, aunque se abonarán en la misma cuantía que las extraordinarias, reflejándose este carácter en el parte de trabajo correspondiente.

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

En ningún caso podrán realizarse horas extraordinarias por menores de dieciocho años.

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

CAPITULO IX

Productividad

Art. 46. *Organización del trabajo*.—Es principio básico e incontestable que toda organización racional de trabajo exige como premisas indispensables la continuidad y la normalidad en la realización de las tareas encomendadas a todos y cada uno de los que intervienen en el ciclo productivo, dentro de su respectiva función y especialidad.

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

Art. 47. *Mejora de la productividad*.—Todos los integrantes de la Empresa reconocen de una manera absolutamente expresa la necesidad de mejorar el índice de producción actual, alcanzando en cada momento la cota prevista tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo, y a esta tarea fundamental y con plena conciencia de ella encaminan toda su actividad y todo su afán, cuya consecuencia inmediata es el mejoramiento de las condiciones económicas y laborales de los componentes del ciclo productivo. Esta premisa, fundamento básico del proceso productivo, alcanza y afecta por igual a todos los trabajadores, cualquiera que fuera su categoría profesional, sin distinción de categorías.

Art. 48. *Medidas necesarias para mejorar la productividad*.—La Empresa, con la finalidad de mejorar la productividad por todos los medios, tomará las medidas necesarias para:

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

La mejora de los rendimientos no supondrá en ningún caso detrimento de la calidad de obra, por lo que la Empresa establecerá la

supervisión que estime oportuna para prevenir, corregir y evitar tales hechos.

Art. 49. *Finalidad del sistema racionalizado de rendimientos*.—La finalidad será conseguir una continua mejora de productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, fundamento básico de la competitividad y de la supervivencia y mejora de la Empresa.

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

Art. 50. *Rendimiento y su valoración*.—Se parte del supuesto declinable, siempre en su límite máximo, de la ocupación plena y efectiva de todos los trabajadores.

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

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

Art. 51. *Rendimiento mínimo exigible*.—Los rendimientos mínimos exigibles son los señalados en las tablas anexas al presente Convenio, garantizándose con la obtención de los mismos los salarios fijados en dicha tabla y en esta norma convencional, más el plus de actividad por día efectivamente en jornada normal.

Art. 52. *Tablas de rendimiento*.—Las unidades de obra cuyos rendimientos se encuentran establecidos en las tablas anexas al presente Convenio no tienen el carácter de exhaustivas o limitativas.

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

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

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

Art. 53. *Normas de aplicación*.—Con la finalidad de poder verificar los rendimientos establecidos en el presente Convenio y valorar la justa medida de trabajo realizado, la Empresa extenderá un parte de trabajo, donde, al menos, se hará constar:

- Nombre de cada uno de los componentes del equipo de trabajo.
- Categoría de cada trabajador.
- Observaciones que el Jefe de equipo o inmediato superior del mismo haya podido efectuar, en relación con el trabajo realizado.
- Mediciones efectuadas.
- Trabajo realizado por el equipo de trabajo.
- Rendimientos obtenidos en cada unidad de obra por el equipo de trabajo.

Las normas de medición serán las de ANDIMA.

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

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

Art. 54. *Reclamaciones*.—En el caso de discrepancias respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de rendimientos mínimos exigibles, de disconformidad por error aritmético, en la medición o en la falta de las condiciones objetivas en que deben realizarse, el trabajador, directa o personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio Jefe receptor del parte, en el mismo momento en que se suscite la discrepancia o al inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación en el citado plazo, se entenderá habida conformidad tácita entre ambas partes.

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

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

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

Art. 55. Comisión de Productividad.

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

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

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

B) Competencia: 1. Seguimiento y vigilancia de la aplicación de las tablas de rendimientos de las distintas unidades de obra, establecidas en el presente Convenio.

2. Informar, a petición de la Dirección de la Empresa, sobre la incorporación de nuevas unidades de obra, con sus respectivos rendimientos, al presente Convenio.

Art. 56. Premio por años de servicio.—Para premiar la profesionalidad, antigüedad y permanencia en la Empresa, descontados los tiempos de excedencia voluntaria, así como los posibles períodos que el trabajador haya estado suspendido de empleo y sueldo, se establece el siguiente premio:

Veinticinco años de servicios: Dos mensualidades.

CAPITULO X

Faltas y sanciones

Art. 57. Faltas.—Las acciones y omisiones punibles, en las que incurran los trabajadores, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 58. Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de treinta días, en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos.
2. No avisar anticipadamente cuando se falte al trabajo por motivos justificados o dentro de los dos días siguientes al de la falta.
3. Abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa justificada.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y documentos de la Empresa.
5. No fichar o firmar la entrada o salida del trabajo, una vez.
6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el término de siete días.
7. No comunicar variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social, siempre que no causen perjuicio económico a ésta o a la Empresa.
8. Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas extrañas al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
9. Faltar al trabajo, un día al mes, sin causa justificada.
10. Embriaguez ocasional, siempre que no sea objeto de escándalo.
11. Faltar al respeto a sus compañeros.
12. No alcanzar del 85 al 90 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, por causas imputables al trabajador.
13. No alcanzar el rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, aunque supere el 90 por 100 de éste, y sea advertido el trabajador por escrito dos veces en un período de dos meses.
14. Escribir o pintar cualquier manifestación de la índole que sea en las paredes, elementos o utensilios propios de la Empresa o en el recinto de trabajo.
15. Comer durante las horas de trabajo.

Art. 59. Faltas graves.—Son faltas graves las siguientes:

1. No presentar partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social en el plazo de cinco días, dos días y cinco días, respectivamente, a contar desde el día siguiente al de la fecha de expedición, por causas imputables al trabajador.
2. La no incorporación al trabajo, dentro de los dos días siguientes de producirse el alta por ILT o maternidad.
3. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en un período de treinta días, en la asistencia al trabajo, superior a treinta minutos e inferior a sesenta minutos.

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

5. Ocultación maliciosa de datos concernientes a la Seguridad Social, que produzcan perjuicio económico a ésta o a la Empresa.

6. Alegación de causa falsa por obtener licencias.

7. Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, dentro de las dependencias de la Empresa, o en actos de servicio, con sus compañeros o superiores jerárquicos o públicos, cuando produzca alteración.

8. La negligencia inexcusable, en el cuidado y mantenimiento del material, instalaciones, documentos, etc., propiedad de la Empresa o de terceros.

9. La reincidencia en tres faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de tres meses, siempre y cuando se hayan notificado por escrito, con o sin sanción.

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

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

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

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

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

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

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

17. Embriaguez que produzca escándalo en el trabajo.

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

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

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

21. Dormir durante las horas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Art. 60. Faltas muy graves.—Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

4. Agresión a los compañeros de trabajo, sus superiores o inferiores jerárquicos en las horas de trabajo. Fuera de las horas de trabajo, cuando la agresión sea por causas de trabajo demostradas.

5. Abandono del puesto de trabajo que produzca lesiones en las personas o daños materiales a las cosas.

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

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

8. Abusos deshonestos en las horas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 61. Sanciones.-La facultad sancionadora corresponde a la Empresa, aunque las decisiones adoptadas por ésta puedan ser revisadas por la autoridad competente.

Las sanciones que la Empresa puede aplicar serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, un día.

B) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Inhabilitación por período no superior a un año a efectos de ascensos.

C) Por faltas muy graves:

Inhabilitación no superior a tres años a efectos de ascensos.

Suspensión de empleo y sueldo de ocho días a dos meses.

Despido.

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

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

Art. 62. Procedimiento.-Las sanciones serán comunicadas por escrito.

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

Art. 63. Prescripción.-Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán: Las leves, 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. 64. Cancelación de las faltas.-La conducta y actuación del sancionado, posteriores a las faltas, pueden producir la cancelación del expediente de las mismas, y, en todo caso, se considerarán anuladas las faltas leves, transcurridos nueve meses sin haber reincidido en nueva falta; las faltas graves, en el plazo de dos años, y las muy graves, en el plazo de tres años, siempre y cuando, durante este tiempo no se hubieran cometido ninguna otra.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 65. Principios generales.-El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco plenario del respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en este Convenio.

Art. 66. Del Comité de Empresa.-Es el órgano máximo de representación colegiada del personal de la Empresa.

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

Hasta 100 trabajadores, quince horas.

De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Comité recibirá la siguiente información:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción de la Empresa; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a disposición el balance y cuenta de resultados y la memoria.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, cierre definitivo o temporal; reducciones de jornada, traslado parcial o total de las instalaciones fijas de la Empresa y sobre los planes de formación profesional.

4. En función de la materia de que se trate, sobre la revisión de los sistemas de rendimiento y productividad establecidos en el presente Convenio, sobre la absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo; facilitarle el o los modelos de contrato que habitualmente se utilizan; sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despidos; sobre vacantes que se produzcan cuando existieran excedentes voluntarios con expectativa de derecho de reingreso.

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

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

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

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

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

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

11. Los miembros del Comité de Empresa y estos en su conjunto, observarán secreto profesional, aun después de pertenecer al Comité y, en especial, en todos aquellos matices sobre los que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

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

Art. 67. *Derechos de reunión.*—El personal podrá reunirse en asamblea, previos los trámites y requisitos siguientes:

1.º La convocatoria podrá instarse por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100. En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada el porcentaje anterior estará referido al personal de esa obra.

2.º En dicha convocatoria, deberá constar el orden del día y la fecha de celebración.

3.º El Comité comunicará a la Empresa previamente la convocatoria, con los requisitos del apartado anterior y la persona o personas ajenas a la Empresa que vayan a asistir, debiendo ésta acusar recibo a la misma.

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

5.º Sólo podrán tratarse los asuntos contenidos en el orden del día.

6.º El Comité de Empresa acordará con la Dirección las medidas necesarias para no ocasionar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

7.º Se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

8.º El lugar de reunión será el de los locales de la Empresa.

9.º Para que los acuerdos adoptados sean válidos, se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada, el porcentaje especificado en la legislación vigente estará referido al personal de esa obra.

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

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

- Si no se cumplen los trámites y requisitos establecidos anteriormente.
- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la asamblea anterior.
- Si por haberse producido daños en alguna reunión anterior, éstos no se hubiesen resarcido o afianzado su resarcimiento.
- Por cierre legal de la Empresa.

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

CAPITULO XII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 68. *Consideraciones generales.*—Es obligación de la Empresa y trabajadores adoptar las medidas pertinentes, a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y de lograr las mejores condiciones de higiene y seguridad en los puestos de trabajo.

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

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

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

Art. 69. *Funciones.*—Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo para prevención de riesgos profesionales.
- Informar a la Dirección de la Empresa de los defectos y peligros que adviertan en sus dependencias o servicios, proponiendo la adopción de medidas preventivas necesarias o cualesquiera otras que consideren oportuno.
- Conocer las investigaciones de enfermedades profesionales producidas en la Empresa.
- Conocer las investigaciones realizadas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan.

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

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

g) Ser informados por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que se hubieren previsto para la ejecución de obras en materia de Seguridad e Higiene.

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

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

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

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

Art. 70. *Composición.*—El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto:

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

El Técnico cualificado ejercerá las funciones de Secretario.

Art. 71. *Reuniones.*—El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá una vez al mes con carácter ordinario, en las horas de trabajo, salvo caso de ausencia de materias a tratar, y, extraordinariamente por razones de urgencia, cuando lo convoque su Presidente, por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

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

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

Art. 72. *Elementos de protección personal.*—Los elementos de protección personal son siempre obligatorios en su uso, debiendo utilizarse el trabajador, inexcusablemente cuando así lo demande su seguridad.

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

Art. 73. *Ropa de trabajo.*—La Empresa dotará semestralmente al personal a su servicio con un buzo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio en la jornada laboral. En todos aquellos trabajos en que se utilicen productos con los cuales se estropeen los buzos, se repondrán los mismos, antes de los seis meses, previa presentación del buzo estropeado.

Asimismo, entregará al personal una botas de seguridad acabadas en cuero, las cuales entregará cada tres años, no obstante en caso de justificación fehaciente, se repondrán antes de concluir los tres años. Para la entrega de estas botas se desarrollará una norma de procedimiento.

CAPITULO XIII

Beneficios asistenciales

Art. 74. *Indemnización por muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta.* A) *Ayuda por fallecimiento.*—En caso de fallecimiento por muerte natural, cualquiera que sea la causa del mismo, la Empresa entregará a los derechohabientes del trabajador la cantidad de 600.000 pesetas, quedando con ello cubiertas todas las obligaciones que a este respecto se hayan establecidos, a tal efecto, el trabajador pondrá en conocimiento de la Empresa, por escrito, la persona o personas que designe para la obtención de estos beneficios, así como el orden de preferencia de los mismos, en el momento de su contratación, dentro de las normas del código civil.

B) *Indemnización por muerte accidental.*—En caso de fallecimiento por causas accidentales, la indemnización será de un capital acumulativo al de la garantía A) de 2.700.000 pesetas, es decir, la indemnización total será de 3.300.000 pesetas.

C) *Indemnización en caso de incapacidad absoluta y gran invalidez.*—Paga de una indemnización de 4.300.000 pesetas al propio asegurado si éste sufre una invalidez absoluta y permanente, por causas accidentales.

D) Si la invalidez resultante tiene carácter permanente total o permanente parcial, la indemnización se fijará mediante la aplicación sobre 4.300.000 pesetas de los porcentajes indemnizatorios del baremo adjunto.

Baremo de porcentajes por invalidez

Tipo de invalidez	Porcentaje de indemnización	
Cabeza y sistema nervioso.		
1. Enajenación mental completa e incurable que haga imposible todo trabajo u ocupación	100	
2. Ceguera absoluta incurable y permanente	100	
3. Sordera completa incurable y permanente sin posibilidad de prótesis	100	
4. Mudez absoluta con imposibilidad de emitir sonidos coherentes, incluso por medios artificiales	80	
5. Pérdida total de un ojo	40	
6. Ablación de la mandíbula inferior	30	
7. Reducción a la mitad de la visión binocular	25	
8. Sordera completa incurable de un oído	25	
9. Catarata traumática bilateral operada (afaquia)	20	
10. Catarata traumática unilateral operada (afaquia)	10	
11. Trastornos graves en las articulaciones de ambos maxilares	15	
Columna vertebral.		
12. Paraplejía	100	
13. Cuadriplejía	100	
14. Limitaciones de movilidad a consecuencia de fracturas vertebrales sin complicaciones neurológicas ni deformaciones graves de columna: 3 por 100 por cada vértebra afectada, con máximo de	21	
15. Síndrome de Barré-Lieou	10	
Miembros superiores.		
16. Amputación o incapacidad funcional completa del brazo	70	50
17. Amputación o incapacidad funcional completa de la mano	60	40
18. Pérdida total del movimiento de un hombro	40	30
19. Pérdida total del movimiento de un codo	20	15
20. Pérdida total del nervio radial, del cubital o del mediano	25	15
21. Pérdida total del movimiento de una muñeca	20	10
22. Amputación o pérdida completa del movimiento del dedo pulgar	20	15
23. Amputación total o pérdida completa del movimiento del dedo índice	15	10
24. Amputación total o pérdida completa del movimiento de cualquier otro dedo de la mano	5	
Pélvis y miembros inferiores.		
25. Amputación de una pierna por encima de la articulación de la rodilla	60	
26. Amputación de una pierna conservando la articulación de la rodilla	55	
27. Pérdida total del movimiento de la cadera en posición desfavorable (flexión-abducción o abducción)	50	
28. Pérdida total del movimiento de una cadera en posición favorable	25	
29. Amputación de un pie	50	
30. Amputación parcial de un pie conservando el talón	25	
31. Amputación total del dedo pulgar del pie	10	
32. Acortamiento de una pierna de 5 centímetros o más (el acortamiento menor de 5 centímetros no da derecho a indemnización bajo este epígrafe)	20	
33. Parálisis total del ciático popliteo externo	15	
34. Pérdida total del movimiento de una rodilla	20	
35. Pérdida total del movimiento de un tobillo	15	
36. Dificultades graves en la deambulación subsiguiente a la fractura de uno de los calcáneos	10	

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

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

Art. 75. *Préstamos.*—La Empresa establece un fondo de préstamos a favor de sus trabajadores, que se regirá por las siguientes normas:

a) Se procurará que la cuantía del fondo no sea inferior a 6.000 pesetas por productor.

b) Los trabajadores que atraviesen precarias necesidades, comprobadas por la Dirección de la Empresa y con informe favorable del Comité, deberán solicitar, con cargo a este fondo, cantidades equivalentes, como máximo, al 10 por 100 de la totalidad del fondo de préstamos citado.

c) La cantidad anticipada devengará el 6 por 100 de interés y habrá de reintegrarse, como máximo, en 36 mensualidades.

d) El cese voluntario y unilateral del trabajador en la Empresa determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación de vacaciones, pagas extraordinarias y de los salarios devengados.

Art. 76. *Jubilación voluntaria anticipada.*—1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y un años y no tengan sesenta y cinco a la entrada en vigor de este Convenio y soliciten la jubilación, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas establecidas en el presente Convenio, en función de la edad del trabajador y de los años de antigüedad en la Empresa.

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

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

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

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

«La contratación del trabajador sustituido se hará para el puesto y categoría más acordes con los intereses de la Empresa.»

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

Jubilación

Edad del trabajador	Importe de la indemnización
61 años	1.350.000
62 años	1.075.000
63 años	875.000

Una vez cumplida la edad que dé derecho a la indemnización, cada tres meses que transcurran desde la mencionada fecha, se perderá el derecho a un 10 por 100 de la cantidad ofrecida, con un tope de pérdida del 20 por 100 por año.

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

Jubilación especial a los sesenta y cuatro años: El derecho a la modalidad especial de la pensión de jubilación establecida en el artículo único del Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, se reconocerá en las condiciones, cuantías y forma que se establecen en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

Art. 77. Las mejoras pactadas en este Convenio serán aplicables también al personal que se encuentre en incapacidad laboral transitoria, desde el 1 de febrero de 1987 y que su base reguladora no esté incrementada con los nuevos valores de Convenio, abonando la diferencia que exista entre el salario que viniera disfrutando por incapacidad laboral transitoria y el 60 por 100 de los veinte primeros días y el 75 por 100 a partir del veintidós día, del salario que resulte de la nueva base reguladora incrementada con los nuevos valores del Convenio.

Estas mejoras quedarán sin efecto en los siguientes casos:

Primero.—Cuando el salario de incapacidad laboral transitoria esté en los topes de cotización.

Segundo.—Una vez que el productor haya pasado a la situación de invalidez provisional.

Art. 78. *Accidente de trabajo*.—En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, la Empresa cumplimentará las prestaciones de la Seguridad Social, desde que el trabajador tuviera derecho a aquéllas y mientras dure, hasta el 100 por 100 de la cuantía de los conceptos de las tablas anexas en las que se refleja, el salario base, el plus de actividad, pagas extraordinarias, beneficios y gratificación de San Alberto, así como la antigüedad y los conocimientos especiales de los trabajadores que los posean.

Será requisito para tener derecho al citado complemento la presentación, en tiempo y forma, de los partes de baja y alta de la misma, de acuerdo con la legislación vigente.

Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán las gratificaciones estipuladas y la participación en beneficios en las cuantías especificadas en la tabla anexa, por lo que durante la incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, se retendrán las partes proporcionales de dichos conceptos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tercera.—*Cláusula de revisión*: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 4,50 por 100, tan pronto como se constate esta circunstancia se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 1987.

Este incremento se abonará con efectos de enero de 1988 y se hará efectivo en el mes de marzo de 1989.

Acuerdo complementario al Convenio Colectivo Sindical de Empresa
(Del 1 de enero al 31 de diciembre de 1988)

La bolsa o paquete de Navidad tendrá un valor, para el año 1988, de 5.774 pesetas.

Tablas salariales año 1988

	Salario base Pesetas	Plus de actividad Pesetas	Paga extra de julio Pesetas	Paga extra de Navidad Pesetas	Beneficios Pesetas	San Alberto Pesetas	Total Pesetas
Técnicos titulados:							
Director	214.584	2.290	216.874	216.874	136.736	9.000	3.181.972
Sub-Director	192.499	2.290	194.789	194.789	119.107	9.000	2.855.153
Técnico Jefe	169.432	2.290	171.722	171.722	100.812	9.000	2.513.920
Perito	142.296	2.290	144.586	144.586	80.001	9.000	2.113.205
Técnicos no titulados:							
Contramaestre	129.288	2.290	131.578	131.578	67.840	9.000	1.918.932
Encargado	124.486	2.290	126.776	126.776	67.101	9.000	1.850.965
Capataz	103.834	2.290	106.124	106.124	67.290	9.000	1.562.026
Delineante Proyectista	141.972	2.290	144.262	144.262	82.251	9.000	2.100.919
Delineante	130.160	2.290	132.450	132.450	74.795	9.000	1.938.095
Calificador	127.970	2.290	130.260	130.260	73.644	9.000	1.906.284
Técnicos de Organización:							
Jefe de Organización	136.085	2.290	138.375	138.375	80.558	9.000	2.026.808
Técnico de Organización de primera	114.007	2.290	116.297	116.297	64.889	9.000	1.702.047
Técnico de Organización de tercera	107.882	2.290	110.172	110.172	59.642	9.000	1.611.050
Auxiliar de Organización	103.808	2.290	106.098	106.098	58.164	9.000	1.552.536
Administrativos:							
Jefe Administrativo de primera	151.472	2.290	153.762	153.762	88.629	9.000	2.250.297
Jefe Administrativo de segunda	133.457	2.290	135.747	135.747	77.040	9.000	1.986.498
Oficial Administrativo de primera	129.118	2.290	131.408	131.408	74.666	9.000	1.923.378
Oficial Administrativo de segunda	119.219	2.290	121.509	121.509	68.095	9.000	1.778.221
Oficial Administrativo de tercera	111.290	2.290	113.680	113.680	62.895	9.000	1.663.415
Auxiliar Administrativo	102.437	2.290	104.727	104.727	57.324	9.000	1.532.502
Aspirante de dieciséis a dieciocho años	49.578	2.290	51.868	51.868	39.452	9.000	774.604
Subalternos:							
Almacenero	105.057	2.290	107.347	107.347	59.042	9.000	1.570.900
Conserje	104.549	2.290	106.839	106.839	57.702	9.000	1.562.448
Guarda-Jurado	103.634	2.290	105.924	105.924	56.569	9.000	1.548.505
Ordenanza	96.152	2.290	98.442	98.442	53.386	9.000	1.440.574
Botones de dieciséis a dieciocho años	49.578	2.290	51.868	51.868	39.452	9.000	774.604

Tabla salarial diaria y horaria de personal de obra

Categoría	Salario base (día) Pesetas	Salario base (hora) Pesetas	Plus de actividad (día) Pesetas	Plus de actividad (hora) Pesetas	Extra de julio Pesetas	Extra de Navidad Pesetas	Beneficios Pesetas	San Alberto Pesetas	Total Pesetas
Jefe de Equipo	3.407	520,95	91,50	14,00	104.045	104.045	67.289	9.000	1.557.001
Oficial de primera	3.219	492,20	91,50	14,00	99.317	99.317	62.379	9.000	1.472.215
Oficial de segunda	2.993	457,65	91,50	14,00	92.549	92.549	57.532	9.000	1.371.342
Oficial de tercera	2.954	451,70	91,50	14,00	91.367	91.367	56.376	9.000	1.353.587
Peón Especialista	2.896	442,80	91,50	14,00	89.619	89.619	55.346	9.000	1.327.891
Peón	2.660	406,70	91,50	14,00	82.526	82.526	49.613	9.000	1.221.832
Pinche de dieciséis a dieciocho años	2.115	323,40	91,50	14,00	66.184	66.184	48.517	9.000	989.127

Antigüedad mensual

	Tres años	Seis años	Ocho años	Dieciséis años	Veintún años	Veintiseis años
Técnicos titulados:						
Director	4.317	8.637	17.274	25.909	34.544	43.181
Sub-Director	3.775	7.546	15.092	22.639	30.186	37.731
Técnico Jefe	3.775	7.546	15.092	22.639	30.186	37.731
Perito	3.599	7.198	14.394	21.591	28.787	35.985
Técnicos no titulados:						
Contramaestre	3.147	6.294	12.588	18.882	25.176	31.472
Encargado	3.056	6.114	12.226	18.539	24.453	30.565
Capataz	2.997	5.993	11.988	17.981	23.974	29.968
Delimitante Proyectista	3.373	6.748	13.496	20.244	26.992	33.739
Delimitante	3.156	6.308	12.616	18.925	25.233	31.542
Calcador	2.783	5.565	11.127	16.691	22.254	27.819
Técnicos de Organización:						
Jefe de Organización de primera	3.147	6.294	12.588	18.882	25.176	31.472
Técnico de Organización de primera	2.870	5.745	11.489	17.232	22.978	28.723
Técnico de Organización de segunda	2.743	5.487	10.971	16.457	21.942	27.420
Auxiliar de Organización	2.420	5.795	9.677	14.516	19.355	24.196
Administrativos:						
Jefe Administrativo de primera	3.508	7.017	14.038	21.048	28.062	35.079
Jefe Administrativo de segunda	3.147	6.294	12.588	18.882	25.176	31.472
Oficial Administrativo de primera	3.116	6.234	12.466	18.697	24.932	31.164
Oficial Administrativo de segunda	2.806	5.613	11.226	16.839	22.452	28.664
Oficial Administrativo de tercera	2.643	5.284	10.569	15.853	21.141	26.424
Auxiliar Administrativo	2.547	5.094	10.190	15.283	20.379	25.472
Aspirante de dieciséis a dieciocho años	2.432	4.862	9.723	14.585	19.446	24.306
Subalternos:						
Almacenero	2.528	5.054	10.110	15.164	20.221	25.277
Conserje	2.547	5.094	10.190	15.283	20.379	25.472
Guarda-Jurado	2.547	5.094	10.190	15.283	20.379	25.472
Ordenanza	2.547	5.094	10.190	15.283	20.379	25.472
Botones de dieciséis a dieciocho años	2.207	4.768	8.831	13.245	17.662	22.079

Antigüedad personal de obra, 1988

Categoría		3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Jefe de Equipo	Día	98,60	196,90	393,90	591,00	788,00	985,00
Jefe de Equipo	Hora	15,10	30,10	60,20	90,40	120,50	150,60
Oficial de 1. ^a	Día	93,60	187,20	374,30	561,60	748,60	935,90
Oficial de 1. ^a	Hora	14,30	28,60	57,20	85,90	114,40	143,10
Oficial de 2. ^a	Día	83,80	167,70	335,40	503,20	670,60	838,60
Oficial de 2. ^a	Hora	12,80	25,60	51,30	76,90	102,50	128,20
Oficial de 3. ^a	Día	80,60	161,20	323,10	483,50	645,10	806,20
Oficial de 3. ^a	Hora	12,30	24,60	49,30	73,90	98,60	123,30
Especialista	Día	78,70	157,30	314,50	471,90	629,20	786,50
Especialista	Hora	12,00	24,00	48,10	72,10	96,20	120,20
Peón	Día	67,20	134,50	268,90	403,30	536,60	672,20
Peón	Hora	10,30	20,60	41,10	61,70	82,00	102,80

Tabla resumen de beneficios, año 1988

Categoría	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Técnicos titulados:							
Director	136.736	140.235	143.731	149.115	157.728	164.728	171.561
Subdirector	119.182	122.240	125.306	131.428	137.543	143.670	149.795
Técnico Jefe	100.812	103.881	106.933	113.051	119.179	125.297	131.437
Perito	79.997	82.913	85.829	89.092	97.492	103.325	109.152
Técnicos no titulados:							
Contramaestre	66.696	70.398	72.949	78.052	83.152	88.259	93.361
Encargado	67.100	69.583	72.057	77.014	81.976	86.924	91.887
Capataz	67.289	69.725	72.836	77.074	81.852	86.707	91.563
Delineante proyectista	82.250	84.984	87.721	92.967	98.660	104.131	109.603
Delineante	74.793	77.348	79.908	85.023	90.139	95.249	100.362
Calcedor	73.644	75.901	78.156	82.673	87.183	91.695	96.202
Técnicos de Organización:							
Jefe de Organización 1. ^a	80.558	83.109	85.661	90.767	95.864	96.745	98.744
Técnico de Organización 1. ^a	64.889	67.212	69.541	74.201	78.851	83.508	88.168
Técnico de Organización 2. ^a	59.925	62.068	64.415	68.903	73.390	77.878	81.039
Auxiliar de Organización	57.350	59.312	61.270	65.195	69.117	73.042	76.961
Administrativos:							
Jefe administrativo 1. ^a	88.629	91.547	94.319	100.004	105.690	111.375	117.064
Jefe administrativo 2. ^a	77.040	77.741	82.136	87.239	92.345	97.444	102.545
Oficial administrativo 1. ^a	74.666	77.198	79.727	84.777	89.830	94.716	97.668
Oficial administrativo 2. ^a	68.095	70.367	72.645	77.193	81.748	86.296	90.986
Oficial administrativo 3. ^a	62.895	65.036	67.179	71.461	75.745	80.031	84.316
Auxiliar administrativo	57.324	59.390	61.454	65.592	69.720	73.850	77.979
Aspirante 16/18 años	39.452	41.422	43.402	47.344	51.291	55.236	59.179
Subalternos:							
Almacenero	57.881	59.940	62.015	66.152	70.282	74.411	78.541
Conserje	57.694	59.754	61.833	65.776	69.870	74.036	77.924
Guarda-Jurado	57.320	59.378	61.440	65.402	69.399	73.280	77.362
Ordenanza	50.495	52.517	54.503	58.683	62.894	66.527	70.530
Personal de obra:							
Jefe de Equipo	67.289	69.714	71.516	77.074	81.852	86.707	91.563
Oficial de 1. ^a	62.379	64.703	66.987	71.599	76.203	80.813	85.417
Oficial de 2. ^a	57.532	59.601	61.662	65.791	69.752	74.048	78.181
Oficial de 3. ^a	56.376	58.367	60.355	64.330	68.765	72.280	76.250
Especialista	55.346	57.517	59.226	63.107	66.986	70.863	74.760
Peón	49.616	51.288	52.923	56.239	59.544	62.856	66.167

Tabla de pluses especiales

Plus penoso día y hora

Categoría	Día	Hora
Capataz	206,50	31,60
Jefe de Equipo	206,50	31,60
Oficial de 1. ^a	194,60	29,75
Oficial de 2. ^a	179,90	27,50
Oficial de 3. ^a	171,50	26,20
Especialista	165,90	25,35
Peón	147,35	22,50

Tabla de suplementos profesionales

Conocimientos especiales día y hora

Categoría	Día	Hora
Oficial de 1. ^a A)	295,80	60,50
Oficial de 1. ^a B)	223,65	34,20
Oficial de 2. ^a	177,65	27,15
Oficial de 3. ^a	15,70	2,40
Especialista	39,50	6,05
Peón	280,90	42,95

Tabla de horas extraordinarias, año 1988

Categoría	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Dos primeras:							
Capataz	1.092	1.123	1.156	1.229	1.284	1.347	1.411
Oficial de 1. ^a	1.030	1.059	1.090	1.150	1.210	1.271	1.331
Oficial de 2. ^a	950	976	1.004	1.062	1.116	1.164	1.218
Oficial de 3. ^a	938	962	989	1.041	1.091	1.143	1.194
Especialista	925	951	974	1.019	1.070	1.119	1.170
Peón	795	815	838	879	922	967	1.008
Resto:							
Capataz	1.311	1.347	1.389	1.464	1.541	1.617	1.694
Oficial de 1. ^a	1.236	1.273	1.308	1.381	1.453	1.525	1.597
Oficial de 2. ^a	1.141	1.172	1.204	1.274	1.341	1.398	1.462
Oficial de 3. ^a	1.125	1.155	1.186	1.233	1.310	1.372	1.432
Especialista	1.110	1.142	1.169	1.222	1.285	1.344	1.405
Peón	954	977	1.006	1.057	1.108	1.160	1.211