

b) Bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por la adquisición, por cualquier medio admitido en derecho, de bienes provenientes de la Empresa de que procedan la mayoría de los socios trabajadores de la Sociedad Anónima Laboral.

c) Igual bonificación, por el concepto de Actos Jurídicos Documentados, para las que se devenguen por operaciones de constitución de préstamos sujetos al Impuesto sobre el Valor Añadido, incluso los representados por obligaciones, cuando su importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo de su actividad.

Los beneficios tributarios mencionados en las letras b) y c) anteriores se conceden por un plazo de cinco años contados desde el otorgamiento de la escritura de constitución y podrán ser prorrogados en los supuestos previstos en el artículo 4.º del Real Decreto 2606/1986.

Segundo.—Igualmente gozará de libertad de amortización referida a los elementos del activo, en cuanto estén afectos a su actividad, durante los cinco primeros años improrrogables, contados a partir del primer ejercicio económico que se inicie una vez que la Sociedad haya adquirido el carácter de Sociedad Anónima Laboral con arreglo a la Ley 15/1986, de 25 de abril.

Madrid, 11 de diciembre de 1992.—Por delegación (Orden de 31 de marzo de 1992), el Director general de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Jaime Gaiteir Fortes.

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Hacienda.

**28078** RESOLUCION de 14 de diciembre de 1992, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se acuerda la revocación de la condición de Entidad Gestora del Mercado de Deuda Pública en Anotaciones a Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda.

El número 10 del artículo 12 del Real Decreto 505/1987, de 3 de abril, en su nueva redacción dada por el Real Decreto 1009/1991, de 21 de junio, establece que el Ministro de Economía y Hacienda, a propuesta del Banco de España, previo informe de la Comisión Nacional de Mercado de Valores y con previa audiencia al interesado, podrá revocar la condición de Entidad Gestora en la Central de Anotaciones a la Entidad que no alcance o no mantenga en la Central de Anotaciones el saldo mínimo de deuda por cuenta de terceros que fije el Ministerio de Economía y Hacienda, en los plazos o durante el período que él mismo determine.

La Orden de 19 de mayo de 1987, en su nueva redacción dada por la Orden de 31 de octubre de 1991, fija en su artículo 23 el citado saldo mínimo así como el plazo en el que éste deberá alcanzarse.

El Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda, que alcanzó la condición de Entidad Gestora con capacidad plena del Mercado de Deuda Pública en Anotaciones el 22 de enero de 1991, sin que hasta la fecha haya mantenido saldo alguno, por cuenta de terceros, en la Central de Anotaciones, incumple, por consiguiente, la obligación establecida por la normativa anterior.

Por otra parte, la citada Orden de 19 de mayo, en su disposición adicional segunda, delega en el Director general del Tesoro y Política Financiera la competencia para acordar la revocación de la condición de Entidad Gestora.

En virtud de lo anterior, a propuesta del Banco de España y habiéndose cumplido los trámites preceptivos de informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y de previa audiencia al interesado, con fecha 29 de octubre de 1992, he resuelto:

Acordar la revocación de la condición de Entidad Gestora del Mercado de Deuda Pública en Anotaciones a Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda.

Madrid, 14 de diciembre de 1992.—El Director general, Manuel Conthe Gutiérrez.

**28079** RESOLUCION de 14 de diciembre de 1992, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se acuerda la revocación de la condición de Entidad Gestora del Mercado de Deuda Pública en Anotaciones a Banco Saudí Español.

El número 10 del artículo 12 del Real Decreto 505/1987, de 3 de abril, en su nueva redacción dada por el Real Decreto 1009/1991, de 21 de junio, establece que el Ministro de Economía y Hacienda, a propuesta del Banco de España, previo informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y con previa audiencia al interesado, podrá revocar la condición de Entidad Gestora en la Central de Anotaciones a la Entidad que no alcance o no mantenga en la Central de Anotaciones el saldo mínimo de Deuda por cuenta de terceros que fije el Ministerio de Economía y Hacienda, en los plazos o durante el período que él mismo determine.

La Orden de 19 de mayo de 1987, en su nueva redacción dada por la Orden de 31 de octubre de 1991, fija en su artículo 23 el citado saldo mínimo así como el plazo en el que éste deberá alcanzarse.

El Banco Saudí Español, que alcanzó la condición de Entidad Gestora con capacidad plena del Mercado de Deuda Pública en Anotaciones 22 de enero de 1991, sin que hasta la fecha haya mantenido saldo alguno, por cuenta de terceros, en la Central de Anotaciones, incumple, por consiguiente, la obligación establecida por la normativa anterior.

Por otra parte, la citada Orden de 19 de mayo, en su disposición adicional segunda, delega en el Director general del Tesoro y Política Financiera la competencia para acordar la revocación de la condición de Entidad Gestora.

En virtud de lo anterior, a propuesta del Banco de España y habiéndose cumplido los trámites preceptivos de informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y de previa audiencia al interesado, con fecha 23 de octubre de 1992, he resuelto:

Acordar la revocación de la condición de Entidad Gestora del Mercado de Deuda Pública en anotaciones a Banco Saudí Español.

Madrid, 14 de diciembre de 1992.—El Director general, Manuel Conthe Gutiérrez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**28080** RESOLUCION de 5 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción, en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima» (Centros de Arrigorriaga y Cádiz).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima» (Centros de Arrigorriaga y Cádiz), que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y, de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma del sector 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 dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 5 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «KAEFER AISLAMIENTOS,  
SOCIEDAD ANONIMA»**

(Centros de Arrigorriaga y Cádiz)

CAPITULO I

Artículo 1º - 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 Nacional, 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

Artículo 2º - Ambito Personal

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores que estén adscritos a los servicios centrales de la Empresa en Arrigorriaga (Vizcaya) y al Centro de Trabajo de la calle Algodonales (Zona Franca) en Cádiz.

Artículo 3º - 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.

Artículo 4º - Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor, una vez firmado y registrado.

Artículo 5º - Entrada en vigor

No obstante lo establecido en el artículo anterior, las condiciones económicas, se aplicarán con efectos retroactivos, al primero de Enero de 1.992.

Artículo 6º - Vigencia

La vigencia del presente Convenio Colectivo se establece en tres años, es decir, del 1 de Enero de 1.992 al 31 de Diciembre de 1.994, 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 fé, a la expiración de la vigencia de este Convenio.

Artículo 7º - 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.

Artículo 8º - 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.

Artículo 9º - 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 ésta 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 cualesquiera disposiciones anteriores, 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 futuras posibles modificaciones.

Las mejoras económicas o no, del cualquier índole, que pudieran establecerse por las disposiciones legales o convencionales, serán absorbidas y compensadas por lo establecido en su 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.

Artículo 10º - 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

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 11º

A. Por su permanencia en la Empresa

El personal que presta sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa KAEFER Aislamientos, S.A., se clasificará según el carácter de su permanencia en la misma:

- 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.- Por 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 quede limitada inesorablemente, 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, sin tratándose de trabajos y actividades normales habituales y específicas de carácter continuo y permanente en la Empresa, bien sea por circunstancias del mercado, actualización de tareas, exceso de pedidos o cualesquiera razones que así lo exigieran, y cuya permanencia en la Empresa quedará limitada a un máximo de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses.

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 a 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 determinada número de horas, respectivamente inferior a los dos tercios de las consideradas como habituales en la actividad de la que se trate, en el mismo periodo de tiempo.

El personal comprendido en este apartado, no podrá ser en ningún caso, superior al 6% del total de la plantilla, ni tiempo sobrepasará el 12% 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, cualesquiera 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 Prácticas: 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 12 meses en total.

8.- Formación Laboral: Es el trabajador, mayor de 16 años, y menor de 18, 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 FUNCION

TECNICOS :	Titulados :	Superiores :	Director Sub Director Técnico Jefe
	No Titulados	Medios :	Perito  Contramaestre Encargado Capataz Delinante Delinante Calificador
TECNICOS DE ORGANIZACION	Técnico de 1º Jefe de 1º Técnico Organización 2º Auxiliar de Organización		
EMPLEADOS	Jefe Administrativo 1º Jefe Administrativo 2º Oficial Administrativo 1º Oficial Administrativo 2º Oficial Administrativo 3º Auxiliar Administrativo Aspirante Administrativo		
SUBALTERNOS	Almacenero Conserje Guarda Jurado Ordenanza Botones		
OPERARIOS	Jefe de Equipo Oficial de 1º Oficial de 2º Oficial de 3º o Ayudante Peón Especialista Peón Pinche 17 a 18 años Pinche 14 a 16 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 aconsejaban.

Si por organización interna de 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

### Artículo 12º - Contratos Regulación.

Todo 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-

### Artículo 13º - 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 fuere cualificada.
- 4) Duración del contrato, indicando inicio y finalización.

- 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.

#### Artículo 14º - Contratos de trabajo especiales

Serán contratos de trabajo especiales los siguientes:

- A) Por Obra o Servicio Determinado
- B) Por tiempo cierto o determinada
- C) Por interinidad
  - D) Por tiempo parcial
  - E) Por Fomento de Empleo
  - F) Por Prácticas
  - G) Por Formación Laboral

Para cubrir un puesto o puestos de trabajo, bajo cualquiera de las modalidades anteriores, tendrán preferencia los hijos y familiares directos de los productores.

#### Artículo 15º - Requisitos específicos de estos Contratos.

Con independencia de los requisitos generales establecidos en el artículo 13º, 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 sustituido o la causa que motivó el mismo.
- D) En los contratos a tiempo parcial, el número de días al año, al mes o a la semana, o las horas por las que se va a contratar al trabajador.
- E) En los contratos de fomento de empleo, el tiempo cierto y de terminado 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 a desarrollar.

#### Artículo 16º - 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 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.

#### INGRESOS

#### Artículo 17º -

Siempre que por necesidades de la Empresa, fuese preciso cubrir de forma definitiva un puesto de trabajo o varios, 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 7 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.

#### Artículo 18º

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, por 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, falseara 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 periodo de prueba que se establece en el presente Convenio.

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

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

#### PERIODO DE PRUEBA

##### Artículo 19º

Se establece un periodo de prueba, que constará por escrito, no pudiendo exceder, en ningún caso de:

- Titulados ..... Seis meses
- Contramaestre, Encargado, Capataz, Delinente Proyectista, Jefe y técnico Organización 1º, Jefe Administrativo de 1º y 2º y Oficial Administrativo de 1º . . . Tres meses
- Resto de las categorías ..... Quince días

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

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

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

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

#### A S C E N S O S

##### Artículo 20º

Es el cambio de una categoría inferior a una 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 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 una y otra sexo, con las limitaciones establecidas por la legislación vigente, del trabajo de mujeres y menores.

#### COLABORACION

##### Artículo 21º

En tanto no afecte a la dignidad humana, ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador será obligado a efectuar, no solo las tareas propias de su especialidad o especialidades conexas, si no 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 encomiende tales trabajos.

##### Artículo 22º - Personal de capacidad disminuida

La Empresa previó informe del médico de Empresa, sobre la capacidad física de los productores, estará obligado 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.

##### Artículo 23º - 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 dé a los mismos.

##### Artículo 23º - 2. Trámites de superior categoría

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocido de por un periodo superior a seis meses durante un año, u como máximo durante 2 años, puede 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

##### Artículo 24º - 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 casos, el trabajador deberá solicitar su reintegro con 30 días naturales de antelación, al término del periodo de tiempo por el que se concertó la suspensión. Si la suspensión pactada fue inferior a un mes, el trabajador notificará su vuelta al trabajo al menos con 48 horas de antelación a la finalización de la suspensión, fehacientemente, en ambos casos.

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

## 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 y adopción de menores de 5 años.

En el caso de parto la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, empiezan por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro semanas ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suonga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de cinco semanas, contada a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar el derecho.

### c) Cumplimiento de Servicio Militar obligatorio, voluntario o Servicio Social sustitutivo.

El trabajador deberá solicitar el reintegro por escrito, reintegrándose al trabajo en el plazo máximo de los 45 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, cuando en suspenso su contrato de trabajo, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

### e) Privación de libertad del trabajador.

Durante el tiempo que dure la misma, siempre y cuando no hubiere sentencia condenatoria, reintegrándose a su puesto de trabajo, en el plazo de una semana, contada a partir del día siguiente al de su puesta en libertad, siempre que la privación sea superior a tres meses, y si fuese inferior, en el de 48 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 reintegro, 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.

## Artículo 25º - Efectos de la Suspensión

Durante la suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, ambas partes quedan exoneradas de las contraprestaciones, retribuciones 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 de Alta especial, sin obligación de cotizar a la Seguridad Social.

## Artículo 26º - Cese 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 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 servicio determinado o aspectos parciales y concretos de los mismos, se extinguirán inexcusablemente, el día que finalice la obra o servicio 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 tantos 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 15 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 15 días, mediante la oportuna notificación. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, obligará a que la Empresa abone 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 al puesto de trabajo o cese la causa que dio origen a la interinidad.

F) A tiempo parcial.

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

G) Fomento de Empleo.

Los contratos de duración temporal, para fomento de empleo, se extinguirán el día de su vencimiento, sin que en ningún caso, el periodo 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 Prácticas.

Se extinguirá el contrato en prácticas, a la finalización del periodo para el que fue contratado.

Si el trabajador, finalizado su contrato en prácticas, se incorporará sin solución de continuidad en la Empresa, el tiempo de dichas prácticas se deducirá del periodo 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 18 años del contratado.

Si cumplidos los 18 años el trabajador se incorpora a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de formación laboral se deducirá del periodo 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 fijadas 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 la realización del trabajo, definitivamente.

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

L) Cesación definitiva de la Industria.

Se extinguen los contratos de trabajo por cesación definitiva de la Industria objeto de este Convenio, por causas tecnológicas y económicas debidamente apreciada y aprobada por la Autoridad Laboral.

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

N) Por voluntad del trabajador

Quando la empresa modifique sustancialmente las condiciones de trabajo que originen perjuicio evidente en la formación profesional o atentan a la dignidad del trabajador, no se le abren 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 extingan 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.

S) Despido disciplinario

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

O) Causas objetivas

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

P) Delitos dolosos

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

Otros supuestos

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

Igualmente se extinguirá el contrato de trabajo por jubilación del trabajador, al cumplir 65 años de edad, o si ésta fuese reducida por disposición gubernamental, la que en la misma se establezca, siempre que fuese inferior a ésta.

De no reunir el periodo 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, EXCEDENCIA Y OTROS PREMIOSArtículo 27º - Licencias

El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con percepción de su remuneración, previo aviso por escrito, con una antelación mínima de 7 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 tiempos siguientes:

- A) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o hijos, durante 3 días naturales.
- B) Por fallecimiento o enfermedad grave de los padres, padres políticos y hermanos durante 3 días naturales.
- C) Por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos y hermanos políticos, durante 3 días naturales.
- D) Por alumbramiento de la esposa, durante 3 días naturales, en caso de que al mismo siguiese enfermedad, la licencia será de 5 días naturales.

En estos 4 casos, si el trabajador necesitase trasladarse a distancias superiores a 100 kms., la licencia se prolongará de acuerdo con el siguiente baremo:

- De 100 a 200 kms. ....	1 día
- De 201 en adelante .....	3 días

E) Por matrimonio durante 15 días naturales.

F) Por traslado de su domicilio habitual, durante 1 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 indispensables para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal. En todo caso, el trabajador tendrá derecho a un máximo de 4 días de remuneración a salario base más antigüedad. Si la duración del tiempo del deber inexcusable fuese inferior a 4 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 inexcusable, del salario que se le abone por parte de la Empresa, en función del tiempo efectivamente dejado de trabajar hasta el máximo indicado de 4 días. Si el tiempo utilizado para el desempeño de la obligación debida, llegara a ser superior al 20% de la jornada laboral en un periodo de 3 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 periodo de lactancia de un hijo menor de 9 meses, la mujer trabajadora tendrá derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por sus voluntades podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.



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 quién delegue, sin pérdida de haberes.

K) Se conceden 2 horas para sacar o renovar el D.S.I. El productor deberá avisar con 8 días de antelación la concertación de cita previa, estando en obligación de anular la misma de existir una urgencia determinada por parte de la Empresa.

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

#### Artículo 28º - Otras Licencias

El trabajador que tenga a su cargo el cuidado directo, la guarda legal de un menor de 6 años o disminuido físico o síquico, 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, y 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 comenzará a ejercitar este derecho.

#### Artículo 29º - 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% del total de los fijos de plantilla, y del 20% en cada categoría profesional, redondeándose las fracciones por arriba. Asimismo la Dirección podrá posponer la concesión, por razones de plazo paréntico 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 a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de un mes, a la fecha de iniciación de la misma, con expresión de los motivos en que se basa la petición.

En el caso de que fuese aceptada, se le notificará por escrito, en el plazo de 15 días, contados desde la fecha en que la Empresa tuviese conocimiento fehaciente de su petición.

Las causas en virtud de las cuales puede ser solicitada 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 otra 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 voluntaria, hasta que hubieran transcurrido 4 años, desde el final de la anterior.

El reintegro 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 ni demás conceptos retributivos.

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

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

Si durante el disfrute de la Excedencia, cesase la causa que dio origen 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 reintegro 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 reintegro, 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.

#### Artículo 30º - Reintegro en excedencia voluntaria

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, concedida por alguna de las causas establecidas en el artículo anterior, conserve solamente un derecho preferente a reintegrarse en las vacantes de igual o semejante categoría a la suya, que hubiere o se produjera en la Empresa, finalizado el tiempo de duración de la misma, siempre y cuando, hubiere solicitado su reintegro, 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 reintegro se efectuará automáticamente a la expiración de la misma, siempre y cuando hubiere solicitado su reintegro, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Transcurrido el plazo de excedencia y solicitado el reintegro en tiempo y forma por el trabajador, al producirse una vacante de igual o similar categoría a la suya, serán comunicados, de tal hecho, al Comité de Empresa, a través de uno de sus representantes y el trabajador o trabajadores interesados. Si transcurridos 7 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 10 días.

#### Artículo 31º - Excedencia forzosa

Aquellos trabajadores que fueran 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

to 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 7 días siguientes a la fecha de su nombramiento, iniciándose el periodo 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% de las horas laborables de un periodo de 3 meses, con los mismos derechos y obligaciones establecidas anteriormente en este mismo artículo.

#### Artículo 32º - 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 7 días siguientes, al de la notificación a la Empresa.

#### Artículo 33º - Otras Excedencias

a) Por cuidado de hijo: Los trabajadores para atender el 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 3 años de edad.

El trabajador o trabajadores comunicarán a la Empresa su reingreso, con una antelación mínima de 1 mes, anterior a la fecha de expiración de la excedencia.

Cada nuevo hijo nacido dará derecho a una excedencia voluntaria, poniendo fin a la que 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, solo uno de ellos, podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año, a partir de inicio de cada situación de excedencia los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia solo conservarán un derecho preferente al reingreso, en los vacantes de igual o similar categoría que hubieran o se produjeran en la Empresa, en los mismos términos y con los mismos derechos y obligaciones que los establecidos en este Convenio para el reingreso de los excedentes voluntarios.

b) Por formación profesional. El trabajador que desee existir 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:

- 1º Haberse matriculado el trabajador en tiempo y forma.
- 2º 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 siguen calendario académico, el periodo 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 en su puesto de trabajo en el plazo de 2 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 12 meses.

Cuando se trate de curso que sigue calendario académico el periodo 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 setiembre 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 de 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 setiembre; 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.

#### Artículo 34º - 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 3 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 presenté 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 setiembre.

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 5 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.

#### Artículo 35º - Permisos para exámenes.

Tendrá derecho el trabajador a los permisos indispensables para exámenes, cuando curso 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, o bien entidades autonómicas.

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 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 10 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 1 día por examen.

#### Artículo 36º - Pérdida del derecho a permisos retribuidos para examen.

Se perderá el derecho a los permisos retribuidos para examen cuando no se hayan aprobado la totalidad de las asignaturas del curso del que esté matriculado, entre las convocatorias de junio y setiembre, y cuando se hayan agotado 3 exámenes, como máximo, para la obtención del carné de conducir.

### CAPÍTULO VII

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 37º - Consideraciones Generales.

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas que reciben 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 estos partes en la cuantía que legalmente les corresponda.

#### Artículo 38º - 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 al descanso semanal y festivos.

#### Artículo 39º - 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 valorados 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 figure 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 periodo 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 depende 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 4 m. 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 10 de la noche y las 6 de la mañana, devengarán un Plus de nocturnidad, equivalente al 25% del salario base, que en ese momento percibiera el trabajador, de carácter excepcional y, exclusivamente referido al tiempo de la jornada empleada.

Este plus no tendrá carácter consolidable.

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

3.- Por calidad y cantidad de Trabajo.

- a) Plus de Actividad: Se devengará por jornadas normal efectivamente trabajadas, 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 el canje del 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 encuentran bajo el campo de aplicación de este Convenio, tendrán derecho a 2 pagas extraordinarias, que se abonarán ambas, el día 16 de Julio y 16 de Diciembre.

Todo el personal percibirá 30 días en cada fecha (salario base + plus de actividad + conocimientos especiales). Ambas gratificaciones se verán incrementadas con la antigüedad que a cada trabajador corresponde.

El personal incorporado a filas disfrutará de ambas gratificaciones no siendo aplicable esta medida en caso de movilizaciones de reemplazos estresados.

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) trabajándose la festividad correspondiente al gremio de la Construcción y Obras Públicas, en la que está encuadrada la Empresa.

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

Dichas gratificación se devengará proporcionalmente a los días de alta en la Empresa, considerando las fechas del 1 de Noviembre al 31 de Octubre; no devengándose durante el periodo de servicio militar, en las ausencias injustificadas ni durante el periodo de baja por Enfermedad Común.

No obstante el personal que haya estado en I.L.T., derivada de Enfermedad Común, percibirá en la fecha de devengo de las pagas extraordinarias, Beneficios y Gratificación de San Alberto, una complementación equivalente a un cuarenta y un veinticinco por ciento de las citadas pagas, correspondiendo el 40% a los 20 primeros días en I.L.T., y el 25% al resto de los días en la misma situación.

Artículo 40º - Complementos no salariales

- A) Dietas "in itinere": Dadas las características de esta Empresa de Montaje de Aislamientos, que por su propia naturaleza obliga a una actividad móvil e itinerante, al no tener un lugar fijo y determinado de trabajo, se establecen a tal fin suplidos indemnizatorios, en las cuantías siguientes, para el año 1.992: -

- 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:

a) Entre 0 y 30 kms. ....	776,-- Ptas.
b) De más de 30 y hasta 40 kms. ....	1.042,-- Ptas.
c) De más de 40 y hasta 50 kms. ....	1.334,-- Ptas.

(Estos suplidos se percibirán por cada día de trabajo)

- 2) Para los empleados y trabajadores que presten sus servicios en el domicilio social de la Empresa, el suplido tendrá un incremento del 14%, fijándose en 650,7 Ptas. 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:

- Dietas A) Técnico Jefe, Jefe Administrativo de 1ª y 2ª, Jefe de Organización de 1ª y 2ª, Contramaestre, Auxiliar Técnico, Delanteante, Técnico de Organización de 1ª y 2ª, Encargado, Capataz, Jefe de Equipo, y Oficial Administrativo de 1ª y 2ª	4.095,-- Ptas.
- Dietas B) Personal del resto de las categorías .....	3.798,-- Ptas.

- 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 kms., y el trabajador no pueda volver a pernoctar a su domicilio.

- B) VIAJES: Los gastos de transporte del personal serán por cuenta de la Empresa. Los viajes se realizarán en 2ª clase, sin embargo, en caso de viajes nocturnos, la Empresa abonará el suplemento de litera.

Cuando el viaje tenga una duración igual o superior a 8 horas, la dieta normal diaria será incrementada en un 50%.

El personal empleará el tiempo necesario que realice en los medios ordinarios de locomoción, teniendo una vez concluido el viaje 4 horas para instalarse, excepto en distancias iguales o inferiores a 80 kms., en que dispondrá de 2 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 15 días, no tendrá derecho a las 4 ó 2 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 encuentre.

#### Artículo 41º - 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 cualquiera 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 puede 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.

### CAPÍTULO VIII

#### JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

##### Artículo 42º - Jornada y Régimen de Trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada máxima ordinaria se establece en 40 horas semanales, con una duración máxima diaria de 9 horas, efectuándose el cómputo para la misma, desde el momento en que el trabajador se incorpora a su trabajo, hasta la finalización de su jornada.

La puntualidad será de necesaria observancia para el trabajador. Entendiéndose por puntualidad la presencia del personal en el tajo, preparada 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 40 horas, será de:

- Primer año de vigencia, del 1.1.92 al 31.12.92 = 1.745 Horas
- Segundo año de vigencia, del 1.1.93 al 31.12.93 = 1.740 Horas
- Tercer año de vigencia, del 1.1.94 al 31.12.94 = 1.732 Horas

Siendo la remuneración anual en función de estas horas, la fijada en las tablas anexas al presente Convenio, para cada categoría profesional.

En el caso de que las jornadas anuales pactadas en el Convenio Provincial de la Construcción, sean inferiores a las pactadas en este Convenio, automáticamente se aplicarían las pactadas en el Convenio Provincial.

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

Del 19 de Junio al 13 de Setiembre, ambos inclusive, la jornada se manal ordinaria concluirá como máximo a las 13 horas del viernes. Esta jornada se efectuará en las Obras siempre que la Empresa para la cual prestamos servicios efectuó la misma jornada o no se oponga a que nosotros la realicemos.

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

#### A) Personal de Montaje, Taller y Almacén

La recuperación se efectuará a razón de 1 hora diaria de lunes a miércoles.

#### B) Personal de Oficinas

La recuperación se efectuará desde el día 1 de Enero al 24 de Abril a razón de 15 minutos por día.

#### Artículo 43º - Excepciones a la jornada de trabajo y horario.

Se podrá modificar la jornada de trabajo, en los siguientes supuestos:

- a) Para trabajadores contratados para su formación en el trabajo, en los términos expresados en su contrato.
- b) Para la trabajadores que, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, sustituya el derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, por reducción de su jornada en media hora.
- c) Para los trabajadores que por guarda legal, tengan a su cargo el cuidado directo de un menor de 6 años o un disminuido físico o síquico, en los términos establecidos en el presente Convenio.

#### Artículo 44º - 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 26 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 Setiembre, 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 necesidades de la Empresa, las vacaciones podrán disfrutarse en un 50%.

Siempre que un producto se halle desplazado, la Empresa le abonará los viajes al Centro de Trabajo en que está dado de alta, contando 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 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.

#### Artículo 45º - 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 excede el número de horas extraordinarias de 90 al año. No se considerarán y no se computarán como tales, las horas invertidas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, aunque se abonen en la misma cuantía que las extraordinarias, reflejándose este carácter en el parte de trabajo correspondiente.

En ningún caso podrán realizarse horas extraordinarias por menores de 18 años.

No podrán realizarse horas extraordinarias durante el periodo comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 horas del siguiente, salvo en caso de actividades especiales, debidamente justificadas y, expresamente autorizadas por la Autoridad Laboral.

Las horas extraordinarias no sufrirán ningún incremento durante el primer año del Convenio, es decir, el año 1.992.

### CAPITULO IX

#### PRODUCTIVIDAD

##### Artículo 46º 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.

##### Artículo 47º - Mejora de 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, cualesquiera que fuera su categoría profesional, sin distinción de categorías.

##### Artículo 48º - Medidas necesarias para mejorar la productividad.

La Empresa con la finalidad de mejorar la productividad por todos los medios, tomará las medidas necesarias para:

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

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

##### Artículo 49º 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, tomará medidas para adecuar y mejorar su organización interna, tratando de eliminar esfuerzos, evitar accidentes, mejorar suministros, etc., aplicándoles 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 trabajador, y tratando de eliminar las causas que pueden influir en el desarrollo del sistema implantado para completar el equilibrio armónico del trabajo en equipo.

##### Artículo 50º - Rendimiento y su valoración

Se parte del supuesto indeclinable, siempre en su límite máximo, de la ocupación plena y efectiva de todos los trabajadores.

Si por carencia de actividad empresarial, fuese necesario el trabajador o trabajadores afectados, ocuparán y desarrollarán cualquier puesto de trabajo, y cualquiera que sea la categoría profesional asignada, tanto al puesto como al interesado, 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 toda persona que preste sus servicios en la Empresa, cualquier que fuera la modalidad contractual, su categoría o puesto de trabajo, sin exclusión alguna.

##### Artículo 51º - 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 trabajado en jornada normal.

#### Artículo 52º - 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 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 será vinculante.

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

#### Artículo 53º - 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:

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

Las normas de medición serán las de ANDIMA.

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

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

#### Artículo 54º - Reclamaciones

En el caso de discrepancias respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las Tablas de Rendimiento mínimo 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 4 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.

#### Artículo 55º - 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
- Un Director Técnico
- Un Técnico nombrado por la Empresa
- Un Representante del Comité de Empresa
- Dos representantes de los trabajadores de la Empresa de la especialidad asignada, en cada momento, nombrados por el Comité de Empresa.

A tal efecto se hace aconsejable 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, 6 de los miembros del Comité de Empresa.

##### B) Competencias

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.

#### Artículo 56º - 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 periodos que el trabajador haya sido suspendido de empleo y sueldo, se establecen los siguientes premios:

- A) A los 20 años de servicios ..... 50.000,- Ptas.
- B) A los 25 años de servicios ..... 2 mensualidades y media

#### CAPÍTULO X

#### FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 57º - 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

Artículo 589 - Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un periodo de 30 días, en la asistencia al trabajo, inferior a 30 minutos.
- 2.- No avisar anticipadamente cuando se falta al trabajo por motivos justificados o dentro de los días siguientes al de la falta.
- 3.- Abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa justificada.
- 4.- Pequeñas 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 7 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% 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% de éste, y sea advertido el trabajador por escrito dos veces en un periodo 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.
- 16.- Faltar dos días al trabajo seguidos, o tres alternos, en un periodo de 30 días, no justificados.
- 17.- Ocultación maliciosa de datos concernientes a la Seguridad Social, que produzcan perjuicio económico a ésta o a la Empresa.
- 18.- Alegación de causa falsa por obtener licencia.
- 19.- Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, dentro de las dependencias de la Empresa, o en actos de servicio, con sus compañeros o superiores jerárquicos o públicos, cuando produzcan alteración.
- 20.- La negligencia inexcusable, en el cuidado y mantenimiento del material, instalaciones, documento, etc., propiedad de la Empresa o de terceros.
- 21.- La reincidencia en 3 faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de 3 meses, siempre y cuando se hayan notificado por escrito, con o sin sanción.
- 22.- La simulación de enfermedad o accidente, fehacientemente probada.
- 23.- La realización de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, de la índole que sean, sin autorización expresa.
- 24.- Utilización o uso propio de herramientas o material y útiles empresariales, sin autorización expresa.
- 25.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean éstos, durante la jornada laboral.
- 26.- La desobediencia a sus superiores, que no sea indisciplina grave y manifiesta, siempre y cuando esté en relación directa con el trabajo.
- 27.- La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
- 28.- Ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo, fuera de los lugares establecidos para ello, y contraviniendo órdenes expresas.
- 29.- Embriaguez que produzca escándalo en el trabajo.
- 30.- Abandono del puesto de trabajo que cause daño o perjuicio.
- 31.- 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.
- 32.- Cambio de residencia o domicilio, en supuestos de I.L.T., sin notificación previa a la Empresa.
- 33.- Dormir durante las horas de trabajo.
- 34.- Denuncias dolosas sobre la Empresa, en cualquier aspecto de su actividad.
- 35.- 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.
- 36.- 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.

Artículo 590 - Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- 1.- No presentar parte de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social en el plazo de 5 días, 2 días y 5 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 I.L.T. o maternidad.
- 3.- Más de 3 faltas de puntualidad no justificadas, en un periodo de 30 días, en la asistencia al trabajo, superior a 30 minutos e inferior a 60 minutos.



- 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 el 70 al 95% del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, por causas imputables al trabajador.
- 27.- No alcanzar el rendimiento mínimo exigible aunque supere el 90% de éste, y sea advertido el trabajador por escrito, 4 veces en un periodo de 3 meses.

#### Artículo 609 - Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Falsamiento de datos y documentos a la Seguridad Social, que produzcan beneficio económico al 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 de mostradas.
  - 5.- Abandono del puesto de trabajo que produzcan 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 perjuicio a la Empresa.
  - 8.- Abusos desonestos en horas de trabajo.
  - 9.- La no utilización de los medios de seguridad e higiene facilitados u ordenados por la Empresa, cuando ocasionen daños graves por parte del propio infractor o sus compañeros.
  - 10.- Faltar 10 días al trabajo, en un periodo de 6 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, sustracción, 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 periodo de curación de 3 días ó 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, aún 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 periodo de 3 meses, notificada por escrito, con o sin sanción.
- 19.- La simulación de enfermedad o accidente, que conlleve ausencia al trabajo por más de 3 días ininterrumpidos.
- 20.- Obtener menos del 70% 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% de éste, y sea advertido el trabajador por escrito 6 veces en un periodo de 4 meses.

#### Artículo 610 - Sanciones

La facultad sancionadora corresponde a la Empresa, aunque las decisiones adoptadas por ésta, pueden 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 1 día

##### B) Por faltas graves:

Amonestación por escrito  
Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 7 días  
Inhabilitación por periodo no superior a 1 año, a efectos de ascensos.

##### C) Por faltas muy graves

Inhabilitación no superior a 3 años a efectos de ascensos  
Suspensión de empleo y sueldo de 8 días a 2 meses  
Despido.

Las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, serán recurribles ante la Autoridad Competente en el plazo de 20 días.

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

#### Artículo 620 - 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 el 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 notificado al trabajador la sanción per tinenta.

#### Artículo 630 - Prescripción

Las faltas cometidas por los trabajadores, prescribirán las leves a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60

días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 64º - Cancelación de las faltas.

La conducta y actuación del sancionado, posterior a las faltas puede producir la cancelación del expediente de las mismas, y, en todo caso, se considerarán anuladas las faltas leves, transcurridos 9 meses sin haber reincidido en nueve faltas; las faltas graves en el plazo de 2 años y las muy graves en el plazo de 3 años, siempre y cuando, durante este tiempo no se hubiera cometido ninguna otra falta.

### CAPÍTULO XI

#### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 65º - Principios Generales

El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco pleno de respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo IV 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 Organos de Representación regulados en este Convenio.

#### Artículo 66º - 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 ..... 15 Horas
- De 101 y hasta 250 trabajadores 20 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 ércos relevados del trabajo, sin perjuicio de remuneración.

Quedarán excluidos del conjunto de estas horas las que corresponden a las reuniones conjuntas del Comité de Empresa con la Dirección de la misma, 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 comunicaciones e informaciones 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, quién podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparo a las mismas.

Al objeto de no perturbar la organización de trabajo, las comunicaciones directas del Comité con sus representantes, 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 productividad de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución proceate del empleo en la Empresa.
- 2.- Anualmente, conocer y tener a disposición, el balance y cuentas 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 de status 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 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 éstos en su conjunto, observarán secreto profesional, aún después de pertenecer al Comité y, en especial, en todas aquellas materias, sobre las 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 aquella 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.

#### Artículo 67 - Derechos de Reunión

El personal podrá reunirse en asambleas, previos los trámites y requisitos siguientes:

- 1º.- La convocatoria podrá instarse por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33%. En el caso de que la asamblea fuese para una obra determinada el porcentaje anterior, estará referida al personal de esa obra.
- 2º.- En dicha convocatoria, deberá constar el orden del día y la fecha de celebración.
- 3º.- 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.
- 4º.- Presidirá el Comité de Empresa, que se responsabilizará de su desarrollo, en todo momento.
- 5º.- Solo podrán tratarse los asuntos contenidos en el Orden del Día.
- 6º.- El Comité de Empresa, acordará con la Dirección de la misma las medidas necesarias para no ocasionar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.
- 7º.- Se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.
- 8º.- El lugar de reunión será el de los locales de la Empresa.
- 9º.- 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.

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

No se celebrarán asambleas en los locales de la Empresa, en los siguientes casos:

- Si no se cumplen los trámites y requisitos establecidos anteriormente.
- Si hubiesen transcurrido menos de 2 meses desde la asamblea anterior.
- Si por haberse producido daños en alguna reunión celebrada anterior, éstos no se hubiesen resarcido o abonado su resarcimiento.
- Por cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre convenio colectivos de esta Empresa, no estarán afectadas por el apartado b)

#### CAPÍTULO XII

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### Artículo 68º - Consideraciones Generales.

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

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

Asimismo y, en contacto con la entidad que cubre las contingencias profesionales, se desarrollarán cursos de socorrista, 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.

#### Artículo 69º - 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 la prevención de riesgos profesionales.
- Informar a la Dirección de la Empresa de los defectos y señales que advierten en sus dependencias o servicios, proponiendo de la adopción de medidas preventivas necesarias o recomendando otras que considere oportuno.
- Conocer las investigaciones de enfermedades profesionales producidas en la Empresa.

- d) Conocer las investigaciones realizadas sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional 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 el Trabajo 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 hubieran previsto para la ejecución de obras, en materias 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 hubiera riesgos para la salud o seguridad, para 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.

#### Artículo 709 - 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 4 trabajadores designados por el Comité de Empresa.

El Técnico Cualificado, ejercerá las funciones de Secretario.

#### Artículo 710 - 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 3 ó mas 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.

#### Artículo 720 - Elementos de protección personal.

Los elementos de protección personal son siempre obligatorios en su uso, debiendo utilizarlos el trabajador, inexcusablemente cuando así lo demande su seguridad.

La Empresa está obligada a dotar de los medios 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.

#### Artículo 720 - 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 unas botas de seguridad acabadas en cuero, las cuales entregará cada 3 años, no obstante en caso de justificación fehaciente se repondrán antes de concluir los 3 años. Para la entrega de estas botas se desarrollará una norma de procedimiento.

### CAPITULO XIII

#### BENEFICIOS ASISTENCIALES

#### Artículo 740 - 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 de la misma, la Empresa entregará a los derechohabientes del trabajador la cantidad de Ptas. 887.000,-- quedando con ello cubiertas todas las obligaciones que a este respecto se hayan establecidas, 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 3.663.000,-- Ptas., es decir, la indemnización total será de 4.550.000,-- Ptas.

C) Indemnización en caso de Incapacidad Absoluta o Gran Invalidez. Paga de una indemnización de 6.030.000,-- Ptas., 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 6.030.000,-- Ptas. de los porcentajes indemnizatorios al Anexo adjunto.

#### ANEXO DE PORCENTAJES POR INVALIDEZ

TIPO DE INVALIDEZ	PORCENTAJE DE INDEMNIZACION
<b>CABEZA Y SISTEMA NERVIOSO</b>	
1 Erasección 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 posibilidades 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 Ablición de la capsula cristalina.....	20
7 Reducción a la mitad de la visión binocular.....	15
8 Sordera completa incurable de un oído.....	25

TIPO DE INVALIDEZ	PORCENTAJE DE INDEMNIZACION	
9 Catarata traumática bilateral operada (afasia).....	20	
10 Catarata traumática unilateral operada (afasia).....	10	
11 Trastornos graves en las articulaciones de ambos miembros.....	15	
<b>COLUMNA VERTEBRAL</b>		
12 Paraplejía.....	100	
13 Espondilias de movilidad a consecuencia de fracturas vertebrales sin complicaciones neurológicas ni deformaciones graves de columna: 3 por 100 por cada vertebra afectada, con máx. de 20.....	21	
14 Síndrome de Barré-Liéou.....	10	
<b>MIEMBROS SUPERIORES</b>		
15 Amputación o incapacidad funcional completa del brazo.....	70	50
16 Amputación o incapacidad funcional completa de la mano.....	40	40
17 Pérdida total del movimiento de un hombro.....	40	20
18 Pérdida total del movimiento de un codo.....	20	15
19 Pérdida total del nervio radial, del cubital o del mediano.....	25	15
20 Pérdida total del movimiento de una muñeca.....	20	10
21 Amputación o pérdida completa del movimiento del dedo pulgar.....	20	15
22 Amputación total o pérdida completa del movimiento del dedo índice.....	15	10
23 Amputación total o pérdida completa del movimiento de cualquier otro dedo de la mano.....		5
<b>PELVIS Y MIEMBROS INFERIORES</b>		
24 Amputación de una pierna por encima de la articulación de la rodilla.....	60	
25 Amputación de una pierna conservando la articulación de la rodilla.....	35	
26 Pérdida total del movimiento de la cadera en posición desfavorable (flexión-abducción o abducción).....	50	
27 Pérdida total del movimiento de una cadera en posición favorable.....	25	
28 Amputación de un pie.....	50	
29 Amputación parcial de un pie conservando el talón.....	25	
30 Amputación total del dedo pulgar del pie.....	10	
31 Acortamiento de una pierna de 5 cm. o más (el acortamiento menor de 5 cm. no da derecho a indemnización bajo este epígrafe).....	20	
32 Pérdida total del cláctico esclético anterior.....	15	
33 Pérdida total del movimiento de una rodilla.....	20	
34 Pérdida total del movimiento de un tobillo.....	15	
35 Dificultades graves en la deambulación subsiguiente a la fractura de uno de los calcáneos.....	10	

cantidades equivalentes, como máximo, al 10% de la totalidad del fondo de préstamos citado.

- c) La cantidad participada devengará el 6% 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.

Artículo 76º - Jubilación voluntaria anticipada

- 1.- Los trabajadores que hayan cumplido 61 años y no tengan 65 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 efectue 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 10 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 65 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 la categoría más acorde 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.

Estas indemnizaciones que se reciben por los derechohabientes o el interesado, según el caso, sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas a cuenta de cualquier otra cantidad que la Empresa, se viere obligada a abonar al interesado o derecho habientes 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 están autorizadas para ello.

Artículo 75º - 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 7.100.-- Ptas., 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

JUBILACION

Edad del Trabajador (años)	Importe de la Indemnización
61 años .....	1.892.000.--
62 años .....	1.596.000.--
63 años .....	1.300.000.--

Una vez cumplida la edad que dé derecho a la indemnización, cada 3 meses que transcurran de la mencionada fecha, se perderá el derecho a un 10% de la cantidad ofrecida, con un tope de pérdida del 20% por año.

En el caso de rebajarse la edad de jubilación de 65 años a edades inferiores, durante la vigencia del presente Convenio, la escala anterior se condicionará a las edades que correspondan.

Jubilación especial a los 64 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 establece en el Real Decreto 2705/1981 de 19 de Octubre.

Artículo 77º

Las mejoras pactadas en este Convenio serán aplicables también al personal que se encuentre en Incapacidad Laboral Transitoria desde el 1 de Febrero de 1.992, 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 I.L.T. y el 60% de los veinte primeros días y el 75% a partir del veintidós día, del salario que resulte de la nueva base reguladora incrementada con los nuevos valores de Convenio.

Estas mejoras quedarán sin efectos en los siguientes casos:

- 1º.- Cuando el salario de I.L.T., esté en los topes de cotización.
- 2º.- Una vez que el productor haya pasado a la situación de invalidez provisional.

Artículo 78º - Accidente de Trabajo.

En caso de I.L.T., derivada de Accidente de Trabajo, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, desde que el trabajador tuviera derecho a aquellas y mientras dure, hasta el 100% de la cuantía de los conceptos de las tablas anexas en las que se refleja el salario base, pagas extraordinarias, beneficios, gratificación de San Alberto Magno, así como el plus de actividad, la antigüedad y los reconocimientos especiales de los trabajadores que los poseen.

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 I.L.T., derivada de Accidente Laboral, percibirán las gratificaciones estipuladas y la participación en Beneficios en las cuantías especificadas en la tabla anexa, por lo que durante la I.L.T. mencionada, se retendrán las partes proporcionales de dichos conceptos.

Artículo 79 - Complemento de Enfermedad

En caso de I.L.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa complementará a su cargo la indemnización económica que acredite en la Seguridad Social. Dicho complemento consistirá en una cantidad equivalente al 15% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria, los 21 primeros días de baja y el 20% a partir del 22 día, sin incluir en dicha base el prorrateo de las pagas extraordinarias, las primas y las tareas.

Si la media de absentismo resultante de los 3 años de vigencia de este Convenio, rebasara el promedio de Absentismo de los años 1.989, 1.990 y 1.991, incrementada en un 20% habrá que renegociar totalmente la complementación de I.L.T., por enfermedad común o accidente no laboral que se fija en este Convenio.

Los productores en situación de baja por cualquiera de estas causas vendrán obligados a aceptar cualquier reconocimiento por medio de médicos designados por la Empresa, cuando ésta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento perderá el derecho de percibir la indemnización, así como en el caso de comparecer por el médico asignado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación.

DISPOSICION ADICIONAL 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 4 representantes de los trabajadores y 4 representantes de la Empresa, elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio. Asimismo se nombrarán 2 personas de las anteriores, 1 por la Empresa y otra por los trabajadores, que actuarán alternativamente como Presidente y Secretario de esta Comisión.

También se acuerda por ambas partes, dar competencia a esta Comisión a los efectos de mediación, arbitraje y conciliación, que tanto la 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, estará vigente, por el periodo de vigencia 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, 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.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

La aplicación de las mejoras económicas que se establecen en este Convenio, tendrán repercusión en los precios, incluso por los cualesquiera de los contratos en curso.

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

DISPOSICION ADICIONAL TERCERACláusula de Revisión

En el caso de que el I.F.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31.12.92, un incremento superior al 6%, tan pronto se constata esta circunstancia se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas vigentes al 31.12.91

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Para el segundo año de vigencia del Convenio, es decir, del 1.1.93 al 31.12.93, el salario base, los complementos salariales y no salariales, incluidas las horas extraordinarias, sufrirán el incremento del I.P.C. previsto para este año, más 2 puntos.

La complementación en caso de baja por I.L.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral, será del 20% desde el primer día.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Para el tercer año de vigencia del Convenio, es decir, del 1.1.94 al 31.12.94, el salario base, los complementos salariales y los complementos no salariales, incluidas las horas extraordinarias, sufrirán el incremento del I.P.C., previsto para este año más 2 puntos.

La complementación en caso de baja por I.L.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral será del 40% los primeros 21 días y del 25% a partir del 22 día.

ACUERDO COMPLEMENTARIOALCONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEEMPRESA

(Del 1 de Enero de 1.992 al 31 de Diciembre de 1.992)

- La bolsa o paquete de Navidad tendrá un valor, para el año 1.992 de 8.000,— Ptas.

Arrigorriaga, 13 de Marzo de 1.992