



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXIII

VIERNES 26 DE NOVIEMBRE DE 1993

NUMERO 283

FASCICULO SEGUNDO

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

28280 *RESOLUCION de 2 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de VII Convenio Colectivo de la Empresa «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002181), que fue suscrito con fecha 4 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 2 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Cárdoma Garrido.



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes*.—El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de Trabajo de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» que constituyen las Delegaciones que a continuación se indican: Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, La Coruña, Zaragoza, Valladolid, Granada y Oviedo.

Art. 3.º *Ámbito funcional*.—Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el Centro, (que a estos efectos se consideran todos incluidos en la actividad de Industrias Químicas). Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas Normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Art. 4.º *Ámbito personal*.—a) El Convenio se aplicará a todo el personal fijo y no fijo de plantilla, en cuanto a estos últimos en las siguientes condiciones:

a) Contratos de carácter temporal o eventual (artículo 15 ET, menos interinidad): Durante los seis primeros meses recibirán una retribución correspondiente al nivel mínimo de la escala, aunque en el momento en que se estime que estas personas desempeñan plenamente su puesto de trabajo, se les adjudicará la retribución correspondiente al mismo, sin esperar al cumplimiento de los seis meses.

b) Contratos en prácticas y para la formación: Durante el tiempo de vigencia de los mismos percibirán las retribuciones correspondientes al nivel mínimo de la escala. Dadas las especiales características de este personal, y durante este tiempo, no les serán aplicables las reglas de movilidad contempladas en el Convenio, ya que para el desarrollo de su período de prácticas o formación es requisito indispensable la total movilidad y rotación de estas personas por diversos puestos.

c) Contratos de interinidad: Percibirán la retribución correspondiente al nivel mínimo de la escala, según corresponda, y durante todo el tiempo de vigencia de la interinidad.

d) Contratos a tiempo parcial y de relevo: Se registrarán por las condiciones establecidas en los apartados a), b) y c) (según corresponda), pero sus retribuciones serán proporcionales a las horas trabajadas.

En todos los demás supuestos y para todo este personal [apartados a), b), c) y d)], les serán de aplicación las normativas de este Convenio, siempre que por la naturaleza de su contrato les sean aplicables, y siempre que en el propio Convenio no estén marcados plazos o condiciones de carencia y permanencia.

b) Quedan exceptuadas del ámbito de vigencia de este Convenio:

El personal directivo a que hace referencia el artículo 1.º punto 3 c) y el punto 1 a) del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma expresa a su inclusión en el Convenio Colectivo.

Art. 5.º *Vigencias (general y parciales)*.—La vigencia de este Convenio será de dos años, contado desde el 1 de julio de 1993 hasta el 30 de junio de 1995, sin perjuicio de las revisiones automáticas previstas en determinados Artículos de éste, como dietas, precio del kilómetro, etc.

El valor de las tablas de retribución I, II y III tendrán vigencia desde el 1 de julio de 1993 al 30 de junio de 1994.

Art. 6.º *Revisión*.—Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de las disposiciones legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Art. 7.º *Jurisdicción e inspección*.—Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que estará formada por cuatro Vocales nombrados por

los representantes del personal, de entre los miembros de la Comisión Negociadora y otros cuatro por la Dirección.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Esta Comisión deberá dictar dicha resolución sobre los temas a ella sometidos en el plazo de un mes.

Art. 8.º *Aplicabilidad*.—Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los centros afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, igual o superior rango.

Art. 9.º *Compensación*.—Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, jurisprudencia, resolución o convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 10. *Naturaleza de las condiciones pactadas*.—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Art. 11. *Denuncia*.—En el caso de que por cualquiera de las partes y una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado se acordase la denuncia, ésta se hará mediante acuerdo mayoritario de los representantes legales del personal y, en comunicación escrita que será entregada a la Dirección de la Empresa.

En el caso de que la denuncia fuera por la parte empresarial, ésta se hará mediante comunicación escrita de la Dirección de la compañía, que será entregada a los representantes legales del personal.

En ambos supuestos se deberá dar el correspondiente acuse de recibo.

La denuncia se deberá hacer con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio y en el caso de que así no se haga, se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

En el escrito de denuncia se deberá exponer los temas que se desean discutir en el Convenio que deba sustituir al anterior, sirviendo este documento como sustitutivo y equivalente al de tramitación para la negociación de un nuevo convenio que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Valoración y clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª VALORACIÓN DE TAREAS

Art. 12. *Finalidad*.—La expresión «valoración de tareas» es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

Art. 13. *Regulación*.—Las estructuras salariales, de jerarquización y clasificación del personal se regularán por el sistema de «valoración de tareas» descrito en este Convenio.

Art. 14. *Personal afectado*.—La «valoración de tareas» se aplicará a la totalidad del personal que preste sus servicios en «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» y que esté incluido en el campo de aplicación del Convenio.

Art. 15. *Sistema adoptado*.—«Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» ha adoptado para su aplicación el sistema de puntos-comparación por factores, según los manuales específicamente preparados para esta Compañía.

La valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo. Los elementos básicos de esta valoración son:

Puesto de trabajo son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente y específicas de «Bridgestone/Firestone Hispania Sociedad Anónima» o necesarias en ella. El puesto de trabajo en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñe.

Descripción del puesto es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y que servirá como base al Comité para el análisis y valoración.

La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de ocupación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

Estructura del manual

Factores de capacidad: F1 Formación básica. F2 Instrucción específica. F3 Experiencia. F4 Iniciativa.

Factores fundamentales de valoración: Factores de responsabilidad: F5 Sobre errores. F6 Sobre datos confidenciales. F7 Sobre relaciones profesionales. F8 Sobre trabajo de otros.

Factores de concentración: F9 Esfuerzo mental. F10 Atención sensorial. F11 Monotonía.

Condiciones Modificativas: C1 Esfuerzo físico; C2 Ambiente; C3 Riesgos inevitables.

Art. 16. *División de factores.*—Los factores de valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) Factores fundamentales son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

Factores de Capacidad.

Factores de Responsabilidad.

Factores de Concentración.

b) Condiciones modificativas son las circunstancias de esfuerzos, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

Art. 17. *Escalón y posición.*—La valoración determina unas puntuaciones directas que, debidamente escalonadas, diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

a) Escalón (primer grupo de factores).

Fundamentales:

Capacidad.

Responsabilidad (se obtiene el escalón).

Concentración,

y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) Posición (segundo grupo de factores).

Condiciones modificativas:

Esfuerzo.

Ambiente.

Riesgos.

(se obtiene la posición en las condiciones modificativas),

expresa las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos: El escalón al sueldo de calificación; la posición al complemento por condiciones modificativas del puesto de trabajo.

Escala de puntuaciones

Factores fundamentales		Condiciones modificativas	
Escalón	Puntos	Posición	Puntos
0	Más de 665	A	Más de 81
1	De 595 a 664	B	De 66 a 80
2	De 525 a 594	C	De 53 a 65
3	De 455 a 524	D	De 41 a 52
4	De 385 a 454	E	De 29 a 40

Factores fundamentales		Condiciones modificativas	
Escalón	Puntos	Posición	Puntos
5	De 315 a 384	F	Hasta 28
6	De 245 a 314		
7	Hasta 244		

Condiciones modificativas para el personal de ventas y peritos de asistencia técnica

Condiciones de trabajo: De 30 a 59 pernoctas y más de 10.000 kilómetros o más de 15.000 kilómetros anuales. Grado de C. M.: E.

De 60 a 90 pernoctas y más de 15.000 kilómetros anuales. Grado de C. M.: D.

Más de 90 pernoctas y más de 15.000 kilómetros anuales. Grado de C. M.: C.

Art. 18. Saturación del puesto:

a) Las puntuaciones directas por la valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 P.H. del sistema Bedaux. Para el logro de la saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin. Las tareas que se añaden al puesto para alcanzar la saturación serán tenidas en cuenta en la valoración de puestos de trabajo.

b) A ningún trabajador se le podrán retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

c) Ningún puesto de trabajo se debe componer de unas tareas fijas definitivas; por el contrario, la aplicación de nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana; esto se deberá tener en cuenta por la Empresa a la hora de organizar los trabajos.

Art. 19. *Información al personal.*—Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la valoración implantada y de las revisiones posteriores.

Art. 20. *Comité de Valoración.*—Para el mantenimiento del sistema de valoración existirá un Comité Paritario.

a) Composición: Tres miembros permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por la Asamblea general de delegados de Personal, debiendo representar a áreas distintas de actividad o gestión. Tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa y de Secretario el Vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento: Este comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas por este Convenio para las tablas de retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión del Gabinete Técnico de la Empresa Consultora que ha asesorado a «Bridgestone/Firestone Hispanía» en ese tema.

c) Atribuciones: Entender y participar en las valoraciones por:

Modificación de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.

Peticiones y reclamaciones del personal.

Art. 21. *Revisión de valoración y/o categoría.*—Las personas directamente afectadas podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:

La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad según lo definido en el artículo 23.

Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.

La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el Art. 87.

Art. 22. Efectos de las revisiones.—Las modificaciones en el escalón, categoría, posición o condición modificativa que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité tendrán efectividad desde el día primero del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.

Este mismo tratamiento le será dado a los puestos de nueva creación o por la promoción o traslado de una persona.

La regulación establecida en este artículo se aplicará tanto a la modificación en más como en menos (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.

Art. 23. Provisionalidad de la valoración.—En los casos de determinación de un nuevo nivel que no sea a consecuencia de reclamación de los interesados, la nueva valoración tendrá un período de provisionalidad de un mes durante el cual se podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el acuerdo del Comité.

SECCIÓN 2.ª CATEGORÍAS LABORALES

Art. 24. Clasificación profesional.—La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el número 4 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores es la que queda establecida en este Convenio, en función de la valoración de tareas y descripción de los puestos de trabajo y escalones.

No obstante lo anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

Reconocimiento de un «status» personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio.

En virtud del sistema de valoración de tareas descrito en este capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera y cuyo único objetivo pasa a ser el de servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social u otras obligaciones de carácter legal aplicables.

La categoría laboral tiene además un carácter de funcionalidad que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurran a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puestos de trabajo; o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

Art. 25. Categorías laborales.—Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima». En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de capacidad y responsabilidad.

Cada categoría quedará incluida dentro de un grupo profesional según se especifica más adelante, habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad.

A ninguna de las categorías laborales le será de aplicación la descripción que para cada una de ellas estuvo contenida en disposiciones anteriores, correspondiendo a la misma la descripción que del puesto de trabajo se haya hecho en función de las normas contenidas en el manual de valoración de tareas vigente.

Art. 26. Baremo de categorías laborales-puestos administrativos.—Considerando la suma de puntos de Capacidad más Responsabilidad:

Hasta 275 puntos: Auxiliar.

De 276 a 490 puntos: Oficial.

Para Jefes de segunda puede cumplir dos características:

Jefe de segunda. Con 490 puntos o más de capacidad y 30 puntos en Responsabilidad sobre trabajo de otros.

Jefe de segunda. Con 380 puntos o más de capacidad y 60 puntos en responsabilidad sobre trabajo de otros.

Art. 27. Cambios de categoría:

a) En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del grupo profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía «ad personam» salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por concurso, por acuerdo de ambas partes, o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral, fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de ordenanza a vigilante; de Oficial de segunda a conductor, etc.).

Art. 28. Grupos profesionales y categorías.—El personal afectado por este convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

a) Grupos profesionales:

1.º Personal que realiza trabajos Técnicos Comerciales.

2.º Personal que realiza trabajos Administrativos.

3.º Personal que realiza trabajos de Servicios.

4.º Personal que realiza trabajos de Subalternos.

b) Categorías laborales:

Grupo de técnicos y comerciales:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Peritos.

Inspectores de Ventas.

Delegado de Ventas.

Grupo de administrativos:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Jefe de segunda administrativo.

Oficial administrativo.

Auxiliares administrativos.

Encargados de Almacén.

Almaceneros.

Telefonistas.

Grupo de personal de servicios:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Auxiliar de Almacén.

Especialistas de servicio.

Capataces.

Conductores de turismo y/o camión.

Grupo profesional subalterno:

Ordenanzas.

Vigilantes.

Guardas.

Servicio de limpieza.

Servicio de cocina.

CAPITULO III

Conceptos retributivos

SECCIÓN 1.ª DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA

Art. 29. Conceptos retributivos.—Los únicos conceptos retributivos incorporados a la nómina, y previstos en este Convenio, son:

Sueldo de calificación.

Condiciones modificativas.

Antigüedad.

Nocturnidad.

Bonus de productividad.

Horas extraordinarias.

Art. 30. Condiciones modificativas.—El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la tabla número I, se regirá por las normas que se señalan en el artículo 17, apartado b), más las que se especifican en el capítulo de movilidad en relación a la pérdida de las mismas en caso de cambio de puesto de trabajo.

La garantía retributiva referente al trato a dar a estas condiciones modificativas cuando el traslado sea a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se implementarán aplicando el importe que corresponda al concepto de «Penetración» en el sueldo, pasando a regirse en lo sucesivo por las reglas que para esta «Penetración» se establecen en dicho artículo.

Art. 31. Sueldo de calificación:

a) El concepto de sueldo constará de tres facetas: La primera de ellas, el umbral mínimo (que cuando proceda legalmente equivaldrá al sueldo base); la segunda el umbral máximo y la tercera la penetración, que es el punto entre el máximo y el mínimo del sueldo de cada escalón en que queda colocada cada una de las personas, tanto en función de la aplicación de este Convenio al momento de la conversión del sistema de retribución, como por los incrementos que pueda tener en el futuro.

b) El umbral mínimo es el que figura en las tablas.

El umbral máximo se fijará incrementando este umbral mínimo en un 30 por 100, aunque es de señalar que la fijación de este umbral máximo no significa que las personas tengan que aumentar su retribución, ni que el máximo tenga que alcanzarse (tabla II).

c) En el espacio que existe entre el umbral mínimo y umbral máximo para cada escalón, quedarán colocadas las personas según su sueldo de calificación total, llamándose penetración a la diferencia o distancia, medida en porcentajes, que exista entre la cantidad total a cobrar por sueldos de calificación y el sueldo del umbral mínimo, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo calificación total y personal} \times 100}{\text{Umbral mínimo}} = \% \text{ de penetración}$$

d) En el futuro y durante la vigencia del Convenio las cantidades asignadas a esta penetración según lo definido anteriormente, podrán ser modificadas por la suma a las mismas de cantidades procedentes del concepto de condiciones modificativas, cuando la persona cambie de puesto de trabajo por razón de accidente o enfermedad profesional; así como por las modificaciones «por adición» que a lo largo de la vida del sistema se establezcan por la Empresa, con carácter de individualidad.

Art. 32. *Variaciones de la penetración.*—Siempre que exista un cambio de Escalón de una persona la penetración variará según lo siguiente:

a) Subida de Escalón.

Cuando los cambios sean a un Escalón superior, la diferencia entre el sueldo de los umbrales mínimos que esto represente podrá ser deducida de la penetración que esa persona tenga en el momento del cambio, pasando por lo tanto a otra posición penetrativa inferior, haciéndose esta reducción por acuerdo entre las partes interesadas o a juicio de la Dirección y respetando las normas aplicables al caso, que aparecen en el capítulo de movilidad.

b) Bajada de Escalón.

Cuando el cambio sea a un escalón inferior la diferencia entre los umbrales mínimos que esto suponga se incrementará al concepto de penetración, pasando ésta a ser aumentada, pero en caso de otro cambio a Escalón superior le será de aplicación la regla del párrafo anterior y también la regla general de las penetraciones que se establece más adelante.

SECCIÓN 2.ª OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 33. *Complementos por antigüedad:*

1.º El cómputo de antigüedad será desde el primer día de ingreso en la Compañía, cualquiera que sea la categoría y tipo de contrato con que se haya hecho y siempre por años de servicio consecutivos.

2.º En el caso de cese en la Empresa y de posterior ingreso en la misma, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos.

3.º En el caso de suspensión del contrato de trabajo por algunas de las causas válidamente consignadas en la Ley y por el tiempo que dure esta suspensión, no se computará para la cuenta de quinquenios, salvo que por la Ley se establezca cosa contraria.

4.º El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un complemento de sueldo por este concepto según el valor que aparece en la tabla número III.

5.º Número de quinquenios.

Quinquenios: Se percibirá un quinquenio al cumplir once años en la Compañía y un quinquenio más por cada cinco años de antigüedad al servicio consecutivo en la Compañía, siendo el límite máximo de quinquenios a cobrar el de cinco.

6.º El pago de los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse desde el primer día del mes en que se cumplen dichos años, sin que sean fraccionables por días.

Art. 34. *Nocturnidad.*—En el caso de que se estableciera un sistema de trabajo que diera derecho al cobro del plus de nocturnidad, se estará a lo que se acuerde en ese momento en la correspondiente negociación.

Art. 35. *Pagas extraordinarias.*—No obstante lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores y por entender las partes dicha regulación como mínima y no de derecho necesario, a petición expresa de los representantes del personal, se acuerda mantener el sistema de cuatro gratificaciones extraordinarias hasta ahora vigente, y que se abonarán de la siguiente forma:

Una mensualidad en abril. Fecha de pago: Cuarta semana de abril.

Una mensualidad en julio. Fecha de pago: Tercera semana de julio.

Una mensualidad en octubre. Fecha de pago: Tercera semana de octubre.

Una mensualidad en diciembre. Fecha de pago: Tercera semana de diciembre.

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior de los conceptos retributivos que figuran en este Convenio, excluido lo abonado por horas extraordinarias, recuperación de la Seguridad Social por enfermedad o accidente, y bonus de productividad.

Art. 36. *Paga extraordinaria anual.*—Esta paga extraordinaria se abonará en la última semana del mes de diciembre, calculándose sobre todos los conceptos retributivos que figuran en este Convenio excepto horas extraordinarias, recuperación de la Seguridad Social por enfermedad o accidente y bonus de productividad, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Pagas normales de enero a diciembre}}{12} \times 1,3$$

Art. 37. *Pago de vacaciones:*

a) Generales:

El pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual.

b) Adicionales:

Se calculará de la misma forma que las vacaciones generales.

Art. 38. *Pago por días no trabajados.*—La retribución correspondiente a los días de permiso retribuidos, festivos, domingos y vacaciones estará incluida en el total de la retribución del mes correspondiente, calculándose por todos los conceptos que le hubiera correspondido cobrar como si hubiese trabajado, con excepción de lo correspondiente a horas extraordinarias y nocturnidad.

Art. 39. *Descuento por tiempos no trabajados.*—En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas a que la Empresa tenga derecho a ello (sanciones, permisos no retribuidos, retrasos y ausencias injustificadas, etc.) se hará por la siguiente fórmula:

$$\text{N.º horas a descontar} \times \frac{(\text{Sueldo calificación} + \text{Condiciones modificativas} + \text{Antigüedad}) \text{ del mes anterior}}{240} = \text{importe descuento}$$

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

Art. 40. *Bonus productividad.*—Tendrán derecho al cobro de esta bonus el personal de Delegaciones adscrito a este Convenio y que no sea fuerza de ventas (Vendedores):

a) Cálculo:

Se calculará independientemente cada Delegación.

$$1.a) \text{ Ventas por persona} = \frac{\text{Ventas netas}}{\text{Total plantilla de la Delegación}}$$

$$1.b) \text{ Unidades vendidas por persona} = \frac{\text{Unidades vendidas}}{\text{Total plantilla de la Delegación}}$$

1.c) Se calculará el bonus de ventas y de unidades según tablas (anexo C). Siempre que se supere el 100 por 100 del presupuesto.

$$b) \text{ Pesetas a cobrar} = \frac{\text{Bonus de ventas} + \text{Bonus de unidades}}{2}$$

Si se ha estado de baja por enfermedad se cobrará la parte proporcional de los días trabajados.

Art. 41. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán según lo que sigue:

a) Recargos:

Las dos primeras horas: El 75 por 100.

Las que excedan de las dos primeras horas: El 85 por 100.

Las realizadas en días de descanso semanal, festivos y nocturnos, el 90 por 100.

Art. 42. **Pago.**—Todo el personal afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

El pago se hará mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada empleado haya señalado, entregándose el correspondiente recibo mensual de nómina, debiendo devolver los interesados copia del recibo del salario debidamente firmado. La Empresa preverá la orden de transferencia con la antelación necesaria para que el dinero esté en poder del trabajador el día señalado como de pago en el primer párrafo de este artículo.

El trabajador en el momento del cobro debe atenerse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna disconformidad en los datos del recibo o en la cantidad recibida por transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación al pagador.

Art. 43. **Dietas y gastos de alojamiento:**

a) El importe de dietas y su distribución será el siguiente para todo el personal afectado por este Convenio:

Desayuno: 438 pesetas. Comida: 2.417 pesetas. Cena: 1.773 pesetas. Total: 4.628 pesetas. Alojamiento: Hotel***

Estos valores se revisarán el 1 de marzo de 1994 (según IPC segundo semestre año 1993), el 1 de septiembre de 1994 (según IPC del primer semestre 1994) y el 1 de marzo de 1995 (según IPC segundo semestre año 1994).

Aunque la vigencia del convenio termina el 30 de junio de 1995, los valores de dieta que existan en esa fecha continuarán en plena vigencia hasta el 31 de agosto de 1995, estándose a partir de esa fecha a lo que se acuerde en la negociación del próximo Convenio Colectivo.

Estas dietas se percibirán según las normas actualmente vigentes en la Compañía, con las variaciones que en el futuro se puedan introducir en las mismas.

La distribución de la dieta en desayuno, comida y cena se establece sólo para los efectos en que, por la duración del viaje, no corresponda cobrar la dieta entera, sino sólo la parte correspondiente a alguno de los tres conceptos.

Art. 44. **Tablas de retribución.**—Los importes a que se refieren las tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e IRPF.

Los importes de retribución que se fijan en este Convenio corresponden a la prestación de las horas de trabajo en el mismo. En los casos de personal con menor jornada, se reducirán éstos en la debida proporción.

Para obtener una información sobre valores año, y siempre teniendo en cuenta la movilidad de puestos y condiciones modificativas, se multiplicarán las cantidades mensuales por doce meses, añadiendo lo correspondiente a las cuatro pagas extraordinarias (es decir, cuatro mensualidades más) y se sumará a todo lo anterior, en su caso, lo correspondiente a la paga extraordinaria anual, que según este Convenio es 1,3 pagas.

Estas Tablas tendrán vigencia desde el 1 de julio de 1993 al 30 de junio de 1994

TABLA I

Condiciones modificativas

Posición	Valor — Pesetas/mes
A	12.775
B	9.149
C	6.117
D	3.629
E	1.615
F	0

TABLA II

Sueldos calificación

Escalón	Mensual	
	Pesetas mínimo	Pesetas máximo
0	236.507	307.459
1	214.707	279.119

Escalón	Mensual	
	Pesetas mínimo	Pesetas máximo
2	196.730	255.749
3	180.387	234.503
4	163.834	212.984
5	150.330	195.429
6	138.051	179.466
7	126.887	164.953

TABLA III

Antigüedad

Para todo el personal: Quinquenio pesetas/mes: 9.253.

Art. 45. **Incremento salarial:**

1 de julio de 1993-30 de junio de 1994:

El incremento salarial para este año será del 5,5 por 100, aplicado sobre las tablas I, II y III del VI Convenio Colectivo.

En el supuesto de que el IPC real del 30 de junio de 1993-30 de junio de 1994 supere el 4,5 por 100 se revisarán las tablas salariales, citadas en el párrafo anterior, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Dicha revisión se aplicará con efectos 1 de julio de 1993 sobre las tablas salariales y conceptos retributivos para este periodo, excepto el bonus de productividad.

1 de julio de 1994-30 de junio de 1995:

El incremento salarial para este período será el IPC previsto por el Gobierno más un 1 por 100 aplicado sobre las tablas I, II y III al 30 de junio de 1994 según las cifras corregidas de acuerdo con la desviación en el IPC.

Se entiende por IPC previsto para el segundo año de vigencia, la estimación efectuada por el Gobierno para el año 1994, menos el IPC real enero-junio, más la mitad del previsto para el año 1995.

En el supuesto de que el IPC real del 30 de junio de 1994-30 de junio de 1995 supere el previsto por el Gobierno, se revisarán las tablas salariales, citadas en el párrafo anterior, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada previsión. Dicha revisión se aplicará con efectos 1 de julio de 1994 sobre las tablas salariales y conceptos retributivos vigentes en este período de tiempo, excepto el bonus de productividad.

CAPITULO IV

Beneficios extrasalariales y otras compensaciones

Art. 46. **Ayuda enfermedad y accidentes.**—En caso de enfermedad y mientras dure la incapacidad laboral transitoria, seguirá percibiendo la retribución total que hasta ahora percibía, pero siempre que se tenga la baja del correspondiente médico de la Seguridad Social y se respeten las normas establecidas por la Empresa y por la ley para el control de dichas bajas y la veracidad del hecho. La simulación de enfermedad y accidente, aparte de ser considerada como falta muy grave, dará derecho a la Empresa de ser resarcida de lo percibido por el trabajador mediante los correspondientes descuentos en nómina, pasando a cobrar sólo lo que tenga derecho a percibir por la Seguridad Social.

La misma normativa se seguirá en los casos de baja por accidente de trabajo mientras dure la incapacidad laboral transitoria.

Si lo que corresponde cobrar a una persona en el caso de baja por enfermedad o accidente es menor que lo que se recupera en el mes, de la Seguridad Social, se abonará esta última cantidad.

Si lo que corresponde cobrar a una persona en los casos de enfermedad o accidente por aplicación de las normas de este Convenio es mayor que lo que se recupera en el mes de la Seguridad Social se abonará lo primero.

En ambos casos, los pagos de la Seguridad Social por ILT de enfermedad o accidente no se incluirán en el cómputo de las pagas extraordinarias y sobre estos pagos se descontará en cada nómina mensual lo que corresponda por retención de IRPF.

Art. 47. **Ayuda Comedores y Economatos.**—En el II Convenio Colectivo de Delegaciones se suprimieron todas las ayudas a Comedores y Economatos, incluyéndose en los salarios determinadas cantidades pactadas, en compensación de aquéllas.

Por lo tanto, en lo sucesivo, y en el caso futuro de traslado de ubicación de cualquier Centro de trabajo, tampoco se tendrá derecho al cobro de compensaciones adicionales por gasto de comida, siempre que esto se haga en condiciones homogéneas y en igualdad de servicios.

Art. 48. Facilidades crediticias.—La Empresa podrá avalar peticiones de crédito a sus empleados ante las Entidades crediticias, con arreglo a lo siguiente:

Por cuantía y condiciones a determinar en cada caso individual, para la adquisición de una vivienda con destino a su domicilio. En el supuesto de que la adquisición sea para la primera vivienda con destino al domicilio familiar del interesado, cabeza de familia, los intereses correspondientes a las primeras 60.000 pesetas serán abonadas por la Compañía.

Para necesidades diversas, en cuantía y condiciones a determinar en cada caso, pero con un tope máximo de 200.000 pesetas.

En todos los anteriores supuestos, la estimación de las condiciones que debe reunir la petición para su posible concesión por la Empresa será de libre decisión de la misma, atendidas las condiciones de necesidad y capacidad crediticia del peticionario.

La Empresa podrá exigir en todo momento las correspondientes garantías para el aval, así como el posible reembolso del gasto del mismo.

Art. 49. Anticipos a cuenta del salario.—En aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán solicitar anticipos sobre sus retribuciones ya devengadas hasta el 100 por 100 del importe de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, entregándole la solicitud a cada Jefe de Delegación.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{N.º de días de devengo o anticipo} \times \frac{(\text{Sueldo Calificación} + \text{Condiciones modificativas} + \text{Antigüedad})}{30} \text{ del mes anterior} = \text{Cantidad a anticipar}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias, pero no sobre la paga extraordinaria anual, según la siguiente fórmula:

$$\text{N.º de días de devengo del trimestre o anticipo} \times \frac{(\text{Sueldo calificación} + \text{Condiciones modificativas} + \text{Antigüedad})}{90} \text{ de los de devengo de la paga extraordinaria} = \text{Cantidad a anticipar}$$

Los descuentos de la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se harán en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no, en el siguiente. Los de pagas extraordinarias en la correspondiente gratificación extra.

Art. 50. Sistema de pensiones.—Los trabajadores de las Delegaciones estarán acogidos al Sistema de Pensiones y Seguro Colectivo de Vida establecido en las «Fábricas de Bridgestone/Firestone Hispania».

Art. 51. Seguro de accidentes por viaje.—Al personal que normalmente cumple su tarea con viajes frecuentes, se le mantendrá el seguro que ahora tiene concertado en la cifra de dos millones de pesetas, en las mismas condiciones ahora establecidas.

Art. 52. Ayuda subnormales.—Para los hijos subnormales de empleados de la Compañía se abonará una cantidad al mes por cada hijo subnormal que tenga derecho al percibo de la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social.

La cantidad total, sumada a la que en cada momento concede la Seguridad Social, será de 6.300 pesetas al mes, de la que la Empresa abonará la diferencia que exista entre la cifra anterior y la que abone, por este concepto, la Seguridad Social.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida estará supeditada al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social.

Este personal podrá seguir accediendo al sistema de premios de estudios, según las normas del Reglamento correspondiente.

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de «Bridgestone/Firestone» que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas, familiares subnormales reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Art. 53. Becas.—Los trabajadores de Delegaciones seguirán acogidos al sistema de becas en la actualidad vigente en «Bridgestone/Firestone Hispania».

Art. 54. Uso de coches.—Para el pago del kilometraje al personal afectado por este Convenio, que normalmente utiliza vehículos de turismo para la realización de su trabajo, y dentro de las normas de la Compañía

que marquen cuándo y cómo se utilizará este medio de transporte o de otro, se establecen, alternativamente, dos sistemas:

Cesión de uso de un vehículo propiedad de la Empresa.
Vehículo propiedad del empleado:

1.º Cesión de uso de un vehículo propiedad de la empresa.

a) Este sistema queda reservado exclusivamente a aquellos empleados que como Vendedores, hacen al servicio de la Empresa un mínimo de 7.000 kilómetros al año, así como a los miembros del Servicio de Asistencia Técnico-Comercial que reúnan las mismas condiciones de kilometraje anual.

Este kilometraje será medido por los datos que figuran en poder de la Empresa referentes al año anterior al de la concesión del vehículo y por el sistema de control que la misma establezca.

b) El vehículo figurará a nombre de la Compañía, siendo el empleado responsable del mismo y de los actos e infracciones que cometa en su manejo, tanto en vía administrativa como en judicial y frente a terceros.

c) La Empresa facilitará al empleado el uso de un vehículo de turismo, a elegir por el interesado entre las siguientes marcas, abonándole el siguiente precio por kilómetro recorrido en su trabajo:

Tipo de coche: «Ford» Escort CLX 1,4 AA. Precio: 12,10 pesetas/kilómetro.

Tipo de coche: «Opel» Astra (Base) 1,4 AA. Precio: 12,10 pesetas/kilómetro.

Tipo de coche: «Renault» R-19 RL SP AA. Precio: 12,10 pesetas/kilómetro.

Tipo de coche: «Seat» Toledo CL Class 16 AA. Precio: 12,10 pesetas/kilómetro.

Tipo de coche: «Volkswagen» Golf CL SP 1,4 AA. Precio: 12,10 pesetas/kilómetro.

Asimismo existirá la posibilidad de que la Empresa ceda el uso de otros modelos de coches similares y de estas marcas, siempre que su precio no sea superior a los citados.

d) El vehículo estará asegurado a todo riesgo en la póliza que obligatoriamente marque la Empresa y con cargo a ella y que será de aceptación inexcusable por el empleado.

e) La duración del vehículo se calcula en un recorrido de 80.000 kilómetros realizados al servicio de la Empresa, no incluyéndose en este cómputo el trayecto que el empleado haga para ir de su casa a la Delegación, o viceversa.

f) Al término de este período, el coche será vendido por la Empresa.

g) Si el empleado causa baja en la Empresa antes de haber llegado al límite de utilización profesional del vehículo establecido en el apartado e), devolverá el coche a la Empresa o, en su defecto, la cantidad que se acuerde en tal momento.

2.º Vehículo propiedad del empleado:

a) El empleado podrá, si lo desea, financiarse él totalmente el coche, pero con la obligación en este caso de prestar su trabajo para la Empresa con el vehículo por él adquirido cuando se trate de un empleado que puede optar a conseguir el vehículo de la Empresa según lo dicho en el párrafo 1.º del apartado a). El precio del kilometraje a cobrar será el siguiente: 33,55 pesetas/kilómetro.

En estos casos, el empleado queda obligado a asegurar su coche a todo riesgo, pudiéndolo incluir en la póliza que a estos efectos mantendrá la Empresa. Si no desea esto último, podrá hacerlo en una póliza extendida por su cuenta con la Compañía que desee, pero de la que deberá entregar fotocopia en la Empresa.

b) Los precios del kilometraje del apartado a) se rebajarán en dos pesetas para los empleados que viajen en coche propio, realizando trabajos para la Compañía, sin obligación de tener firmado seguro a todo riesgo.

3.º Normas comunes a ambos sistemas:

a) Elección del sistema: Los empleados deberán escoger y comunicar por escrito cuál es el sistema de financiación que escogen de entre los dos descritos en este Convenio. Una vez decidido el mismo, no podrán pasar a otro sistema mientras no hayan cumplido el plazo de duración del coche, establecido en 80.000 kilómetros al servicio de la Empresa, a comprobar según los documentos que obren en poder de la misma.

b) Revisión precio del kilómetro: El precio del kilometraje señalado para los dos tipos de financiación será establecido y ajustado a los datos de «Auto-Revista» cada vez que esta publicación haga un estudio nuevo a consecuencia de variación en los precios de la gasolina.

4.º El precio a aplicar, indicado en el punto 3, apartado b), de este artículo será el que resulte de aplicar los precios medios fijados para los coches pactados y que se sigan fabricando.

CAPITULO V

Movilidad y promoción

SECCIÓN 1.ª GENERALES

Art. 55. *Definición.*—Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos, ascensos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de los centros de trabajo, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

Art. 56. *Intervención del personal.*—La representación del personal intervendrá en lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este capítulo y según las normas establecidas en el mismo.

Para ello existirá un Comité Paritario, que será el mismo que el que se establece en el capítulo II para la valoración y clasificación del personal.

Las atribuciones de la representación del personal, en lo que se refiere a movilidad y promoción, serán las siguientes:

Recibir la información sobre todos los cambios que se hagan y sobre los cuales la Comisión de Movilidad será escuchada.

Mensualmente, la Empresa entregará una información explicativa a la representación del personal sobre todos los cambios efectuados.

Recibir información con carácter previo sobre los concursos que se convoquen, dando a conocer a la Comisión los exámenes realizados y sus resultados.

Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten los trabajadores.

Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias que estimen oportuno, en lo referente o relativo a la movilidad del personal.

Art. 57. *Clases de movilidad:*

a) La movilidad se clasifica:

Por el contenido o alcance: En movilidad geográfica y en movilidad funcional.

Por su duración: En provisional o definitiva.

b) En ningún caso se considerará movilidad de personal, y, por tanto, no estará afectada por las normas y garantías de este capítulo, la variedad de distintos trabajos, aunque estas ocupaciones sean de distintos niveles, que se haga para obtener la plena ocupación de la persona o del puesto, así como la agrupación de trabajos o el hecho de encomendar, permanente u ocasionalmente, a un trabajador otros trabajos que no sean los específicos de su puesto con el fin de obtener su saturación.

Los supuestos del párrafo anterior no darán origen a ningún cambio en la retribución, ya que los mismos se derivan de las obligaciones asumidas en el artículo 18 y concordantes de este Convenio.

c) Tampoco se regirán por las normas de este capítulo de movilidad ni darán derecho a modificación en la retribución (en más o en menos).

Los cambios de puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de la flexibilidad del horario de salida a que se refiere el artículo 82, así como los cambios de puesto que le pudieran haber correspondido a un trabajador en un reparto provisional en trabajos de igual, menor o superior entidad que la de su categoría o nivel, por vacaciones, permisos, baja de enfermedad y accidente de un compañero, siempre que la ausencia y correspondiente sustitución no dure más de una semana.

Art. 58. *Criterios para la movilidad.*—La movilidad del personal procurará respetar los siguientes criterios; todos ellos igualmente importantes:

La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los talleres, oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudicado o disminuido por el hecho del cambio de personas.

Procurar que, como consecuencia de la movilidad de las personas, no surjan pérdidas de horas de trabajo.

Que se coeja a las personas que se encuentren sin tarea o cuyo trabajo sea menos importante en ese momento.

La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a las posibilidades de intercambiabilidad de conocimientos y aptitudes, formación y adiestramiento, así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.

La igualdad o mejor aproximación en los niveles de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar; se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre sobre las mismas personas.

Art. 59. *Movilidad geográfica.*—La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla los números 1 y 2 del artículo 40, y como provisional la establecida en el número 3 del citado artículo.

No se entenderán como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este Convenio.

Art. 60. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará, a su vez, en provisional y definitiva.

SECCIÓN 2.ª CAMBIOS PROVISIONALES

Art. 61. *Definición.*—Son cambios provisionales aquellos que se ocasionan para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de persona, a fin de mantener la producción o servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

a) Los cambios provisionales se originan por:

Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses consecutivos naturales en un año.

Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará primero, dentro del grupo profesional y, si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el artículo 28 de este Convenio. En estas condiciones, la movilidad será de libre designación de la Empresa.

c) Terminado el período de provisionalidad, y si la persona continuase en su puesto de trabajo durante un mes más, consolidará definitivamente el escalón, en el caso de que éste sea de nivel superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales en la sección 4.ª de este capítulo, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

Art. 62. *Fin de la provisionalidad:*

a) La provisionalidad finalizará cuando:

Transcurra el plazo fijado en el artículo 61.

Cese la causa que motivó el cambio.

El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

b) Al término de la provisionalidad, la persona volverá, si es posible, al puesto de origen. Si esto no fuera factible o el puesto hubiera desaparecido, se le ocupará en otro trabajo de nivel equivalente al que tenía anteriormente.

c) En el caso de que esto suponga una pérdida en su nivel de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su nivel anterior. Esta preferencia se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su nivel anterior que se le ofrezca no la acepte.

SECCIÓN 3.ª CAMBIOS DEFINITIVOS

Art. 63. *Definición.*—Se considerará como tal aquella que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Esta se realizará como se indica:

a) La movilidad definitiva será por libre designación de la Empresa, tanto sea esta movilidad entre personas pertenecientes al mismo grupo profesional o pertenecientes a otro distinto, y en este último supuesto,

siempre que se dé la intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades.

b) Cuando para cubrir una vacante libremente por la Empresa suponga un ascenso para alguna persona de dos o más niveles, esto se hará mediante convocatoria de concurso de aptitudes, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 64 (salvo para los puestos de mando).

En cada caso concreto se determinarán las condiciones y requerimientos del concurso.

Seleccionada la persona en el concurso, pasará a ocupar su nuevo puesto en el plazo de un mes.

El puesto o puestos que a consecuencia de esta promoción y cambios queden vacantes, y cualquiera que sea la diferencia de niveles que existan entre el puesto y sus ocupantes, serán cubiertos libremente por la Empresa.

c) Estos cambios, superado el período de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

El período de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el Manual de Valoración de Tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal del grupo técnico y comerciales y niveles 1 y 2 de valoración, y tres meses para el resto del personal.

Art. 64. Reglas del concurso.—La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el artículo 63, b), se hará por la siguiente normativa:

a) Para poder optar al concurso, los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; llevar un año como fijo en la Empresa; no haber sido promocionado en ese período de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto, considerándose el período de prueba), y haber tenido en los seis meses anteriores a la fecha del concurso un absentismo total, igual o inferior al 5 por 100. Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual.

b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Empresa, titulación y otros estudios realizados, expediente laboral, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como méritos o como deméritos.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

Denominación del puesto y Departamento o Sección a que esté adscrito.
Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.
Clasificación y nivel máximo de penetración.
Otras condiciones retributivas.
Modalidad y horario de trabajo.
Período de prueba o adiestramiento.
Materias que servirán de base a los exámenes.
Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la Empresa realizará las pruebas psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiendo ser esta última eliminatória. La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la Empresa.

Estos concursos se harán convocándolos, primero, entre el personal del Centro de trabajo afectado, y si no se cubriera el puesto, entre el resto del personal de la red comercial.

Art. 65. Consolidación del puesto.—Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el período de prueba. Caso de no superarlo, volverá la persona a su puesto anterior.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto. Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto libremente.

Art. 66. Excepción del concurso:

a) No será necesario convocar dicho concurso cuando existan personas en la situación a que se refiere el artículo 62, apartado c), o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuida para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables al caso; tampoco en los puestos de Responsable de Almacén y Jefe de Oficina, que serán de libre designación de la Empresa.

SECCIÓN 4.ª GARANTÍAS RETRIBUTIVAS

En los supuestos de movilidad y promoción a que se refiere este capítulo, las repercusiones económicas en las personas afectadas por las mismas serán las que se indican en esta sección.

Art. 67. Complemento por condiciones modificativas.—En todos los supuestos de cambios de puestos de trabajo, cualquiera que sea la causa u origen del mismo, se perderá la posición en la escala de Condiciones Modificativas que tuviera la persona y, por tanto, la retribución a ella correspondiente, pasando a percibir lo que le corresponda por la posición en esta escala que tenga en el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará exactamente igual tanto si la modificación ocasiona un incremento como si disminuye, o incluso si hace desaparecer éste, ya que esta retribución es un complemento unido al puesto de trabajo que se desempeña.

Únicamente se conservará la retribución por este concepto cuando el cambio del puesto de trabajo sea debido a causas derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, según lo ya especificado en el artículo 30, aunque una vez establecida esta garantía podrá reducirse en el futuro según las normas señaladas en el citado artículo.

Art. 68. No modificación:

a) Los supuestos señalados en el artículo 57, apartado b), no darán derecho a ninguna modificación, ni en el Sueldo de Calificación ni en el Escalón de Valoración.

b) Tampoco se tendrá derecho a ninguna modificación en la retribución ni en el Escalón de Valoración en los cambios provisionales de puesto de trabajo que sean por un tiempo igual o inferior a siete días.

Art. 69. Sueldo de calificación. Cambios provisionales.—En el resto de los supuestos de provisionalidad se abonará lo siguiente, por el concepto de Sueldo de Calificación:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva, se le conservará la totalidad de lo que cobraba, sin establecer ninguna alteración en su nivel ni Sueldo de Calificación.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación ni a percepción por otros compañeros, por comparación con lo que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.

b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el escalón que tenía antes, pero la diferencia entre los umbrales mínimos de los diferentes Sueldos de Calificación se le adicionará en el concepto de penetración hasta el límite del umbral máximo, eliminándose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.

c) Al término de la provisionalidad y si el trabajador consolida su puesto como definitivo según la norma del artículo 61 c) estará a las condiciones retributivas que se establecen en el artículo 70.

d) Al término de los demás supuestos de provisionalidad, y si el trabajador pasa a ocupar otro puesto ya definitivo de superior nivel, estará a lo que se establece en el artículo 70, b).

Si, en cambio, el trabajador pasa a un puesto ya definitivo, pero de condiciones de retribución inferior, estará a lo que se dispone en el artículo 70, a).

Art. 70. Sueldo de calificación. Cambios definitivos.—En todos los supuestos de cambios definitivos, aunque éstos sean derivados como consecuencia del fin de la provisionalidad, se estará a lo siguiente:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo, se le asignará el nuevo escalón inferior que le corresponda y el Sueldo de Calificación del umbral mínimo correspondiente y el que tenía antes, se le aplicará e incrementará en el grado de penetración de la persona.

Una vez realizada esta operación, pasará a regirse en el futuro por las normas que para el futuro de esta penetración se establecen en el artículo 32, b), y pudiendo, por tanto, en actuaciones posteriores, ser reducida, eliminada o mantenida.

b) Si la persona pasa a un escalón de nivel superior se le aplicará éste y pasará a cobrar el Sueldo de Calificación de ese umbral mínimo que le corresponda en el nuevo escalón. La diferencia que este aumento suponga entre los distintos umbrales mínimos podrá ser deducida de la penetración que la persona tuviera antes del cambio, reduciéndose, por tanto, el grado y cantidad de esta penetración salvo por decisión de la Empresa, o cuando exista pacto, se le asigne con carácter personal, pasando en el futuro a regirse esta nueva penetración por las normas reguladoras de la variación en la penetración.

c) Las anteriores reglas serán de aplicación, salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente concurso

o anuncio público para cambio de puesto de trabajo. En este supuesto se estará a lo establecido en dicho concurso.

d) No será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) cuando la modificación del escalón sea por una revisión de la valoración efectuada por el Comité y que tengan su origen en un error de la misma o en una modificación objetiva del contenido del puesto de trabajo y siempre que esta modificación no suponga movilidad alguna en las personas que ocupan dicho puesto.

En este supuesto, el titular del puesto percibirá el aumento de retribución que le corresponda por el umbral mínimo, manteniendo el mismo grado de penetración que tenía antes, pero aplicado sobre el nuevo escalón con el tope de que no podrá superar el umbral máximo de la nueva situación en cuyo puesto se le recortaría la retribución total por Sueldo de Calificación.

Igual regulación se aplicará cuando el cambio sea a escalón inferior, pero en sentido contrario o descendente.

CAPITULO VI

Política de empleo y plantilla

Art. 71. *Plantilla.*—Se entiende por plantilla el número total de personas que trabajan con carácter fijo en la Empresa en un momento dado.

Siendo la Empresa un ente dinámico y variable por exigencia del desarrollo del negocio, la plantilla de la misma será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales del trabajo que exista en cada momento. Puede, por tanto, la Empresa, amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo.

Art. 72. *Censo.*—El censo de trabajadores de la Compañía es la expresión documental de la plantilla existente en la fecha en que se realiza el mismo, que se confeccionará cada cuatro años.

Este censo se cumplimentará con los datos que establece la normativa legal sobre Elecciones Sindicales.

Art. 73. *Ingreso de personal.*—La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

En todos los supuestos, la Empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso.

Todos los ingresos de personal procedentes del exterior se harán respetando las expectativas de promoción y ascensos que en este Convenio se han establecido en el capítulo regulador de la movilidad y promoción del personal.

Art. 74. *Cese.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma, con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha definitiva de baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir el plazo de un mes, según la fórmula de descuento establecida en el artículo 39.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación, se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la Empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue el primer día de pago habitual.

Art. 75. *Permisos retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos por las causas y duración que establece el artículo 37, números 3, 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, tal como se relacionan en el anexo A de este Convenio.

Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido, el trabajador deberá solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de tres días laborables, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo, una enfermedad o muerte repentina de un pariente), en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posteriormente al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de setenta y dos horas, como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuido, e incluso como falta injustificada.

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecidas.

Cuando el evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores ocurra en los días en que se disfruta de las vacaciones anuales, no se tendrá derecho a este permiso, e igualmente si se encuentra en período de baja por enfermedad o accidente.

Art. 76. *Permisos sin sueldo.*—Podrán solicitar permiso sin sueldo con una duración máxima de hasta dos meses los trabajadores fijos que habiendo superado el período de prueba lleven al servicio de la Empresa más de dos años, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que desde el punto de vista de trabajo exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido, por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

Art. 77. *Suspensión de contratos.*—No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas en el artículo 71, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores la amortización se considerará temporal y eventual y el reingreso de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada caso de los tipos de suspensión o, en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidos en este Convenio.

Art. 78. *Excedencias.*—Las excedencias se regularán por las normas contenidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, más las particulares que se señalan en este artículo:

a) Se considerará también excedencia forzosa la que se concede por:

Designación o elección del trabajador para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, y mientras dure éste.

Se considerará también excedencia voluntaria la establecida en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, para atender al cuidado del hijo.

b) Tramitación: La excedencia se deberá solicitar por escrito, por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día 1 de un mes natural.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupación del cargo, en el caso de la forzosa, y la alegada, en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reingreso en el período de tiempo marcado, se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

c) El reingreso al trabajo se efectuará:

Si es forzosa: Dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha en que cesó la causa de excedencia, y siempre el día 1 del mes natural más próximo a la fecha de la solicitud.

Si es voluntaria: En la fecha que marque la Empresa y supeditada a que exista vacante de igual, similar o inferior valoración, ya que el excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

La Empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de similar o inferior categoría que se produzca en el plazo de un año a la terminación de la excedencia, y si el trabajador no lo acepta perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

En todos los casos de excedencia, el trabajador perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios extrasalariales de la Compañía, mientras dure ésta.

Al momento de ser baja por excedencia: Se le abonarán las cantidades que por baja le corresponda, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluida la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

Al reingreso de la excedencia:

1.º Si es forzosa: Pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento.

Si el puesto tiene un escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior.

Si es inferior, cobrará y se le asignará el escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará tal y como se recoge en el artículo 32, apartado

b), hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía, pasándose a regir en este momento por el apartado a) del mismo artículo. En el supuesto de este párrafo, la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el artículo 62, c).

El tiempo en que haya permanecido en excedencia (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reintegro efectivo), se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

2.º Si es voluntaria: Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

Todo ello a excepción de lo recogido en el Fondo de Pensiones.

Art. 79. Faltas y sanciones.—Las faltas y sanciones sufridas por los trabajadores se regularán por lo establecido en el artículo 58 y artículo 60, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, siendo las causas de despido disciplinario y el tratamiento a dar a las mismas lo establecido en los artículos 54 y 55 del mismo texto.

La tipificación y graduación de estas faltas y sanciones es la que figura en el anexo B de este Convenio.

Art. 80. Traslados.—En el caso de traslado a que se refiere el primer supuesto del artículo 40, número 2, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador trasladado percibirá lo siguiente:

Abono de los gastos de viaje y desplazamientos de él y de sus familiares por lo que corresponda según las normas de dietas y gastos de viajes establecidas en este Convenio.

Abono por la Empresa de los gastos de transporte de enseres y mobiliario.

Concesión de hasta cinco días naturales de permiso retribuido, así como de un viaje de ida y vuelta dentro de este período, tanto para él como para su esposa, a fin de que puedan buscar domicilio, conocer el trabajo y el lugar de residencia, abonándose, además, por este tiempo los gastos de desplazamiento y estancia para ambos, según las normas de dietas y gastos de viajes establecidas en este Convenio.

Abono de dos meses de su salario de calificación, más antigüedad, en concepto de indemnización, por gastos de primer establecimiento.

En cuanto a la vivienda, se estará a las normas de préstamos establecidas en este Convenio.

CAPITULO VII

Jornada de trabajo

Art. 81. Jornada semanal y diaria.—La jornada efectiva semanal y diaria de trabajo del personal afectado por este Convenio será de cuarenta horas, distribuidas en cinco días a la semana, de lunes a viernes y con un horario diario de ocho horas.

El horario anual será para 1993 de mil setecientos sesenta horas anuales o doscientos veinte días laborables.

El horario anual será para 1994 de mil setecientos cincuenta y dos horas anuales o doscientos diecinueve días laborables.

A mediodía se interrumpirá la jornada por espacio de una hora para la comida. Este tiempo no será retribuido, por considerarse jornada partida, y la Empresa podrá exigir en cualquier momento el respeto al tiempo concedido y establecer los oportunos controles, y lo mismo para comprobar el correcto respeto de las horas de entrada y salida.

Las horas de entrada y salida marcadas, establecidas en cada centro de trabajo, no afectarán al personal que por la índole de su labor tiene que efectuar normalmente éste fuera del lugar de trabajo.

Art. 82. Flexibilidad de jornada:

1.º Con el fin de poder atender las necesidades de servicio que se puedan dar al término de la jornada normal de trabajo fijada para oficinas y almacenes, se establece:

a) Sobre la jornada normal de cada Centro o la que, de común acuerdo, entre la Empresa y la representación de los trabajadores se pueda fijar, se prolongará la salida de trabajo en dos horas, como máximo, en función de la época y cierre de la zona que se atiende, mediante un retén de personas.

b) Podrá haber períodos en que si esto no es necesario, no se prolongará esta jornada, volviéndose entonces a la jornada normal.

c) Esta flexibilidad de horario se aplicará de acuerdo con lo siguiente:

La Dirección de cada Centro fijará el número de personas que deben constituir el retén de guardia para la prolongación de la jornada, que será el personal mínimo necesario.

La hora de entrada de las personas afectadas por este horario quedará retrasada en el mismo tiempo que se salga más tarde. No obstante, podrán las personas, de acuerdo con la Dirección de cada Centro, entrar al horario normal prolongando la parada al mediodía, por el mismo tiempo.

Las personas afectadas se rotarán entre todo el personal de oficina y almacén con periodicidad semanal.

Se comunicará al personal con una semana de antelación el horario que debe realizar.

La Empresa adiestrará al personal en las funciones que deba realizar en la jornada de retén.

En los Centros de trabajo donde la Empresa atiende de alguna manera las necesidades de transporte, se mantendrán las mismas con el personal afectado por la flexibilidad.

d) En los Centros de trabajo donde no puede establecerse la rotación del personal, se retrasará la hora de salida según lo dicho anteriormente, compensándose este tiempo con mayor descanso al mediodía, o retrasándose la hora de entrada.

2.º En casos de necesidad para la realización de inventarios físicos y cierres contables, se podrá trabajar en sábado en jornada normal, y en este supuesto el día de libranza semanal será el primer día laboral siguiente.

Art. 83. Días festivos.—Se considerarán días festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el artículo 37, número 2, del Estatuto de los Trabajadores, más los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja).

En el caso de que alguna de estas fiestas caiga en sábado o en domingo, o incluso en días de vacaciones, se admitirá un pacto para trasladar las mismas a otros días del año que puedan originar un «puente», y dentro del respeto del horario anual establecido.

Cuando el día de Nochebuena caiga en sábado o domingo se tomará como fiesta el primer día laboral siguiente a esta festividad, excepto si por ello no se puede cumplir el calendario anual pactado.

Cuando el día de Nochevieja caiga en sábado o domingo se tomará como fiesta el 2 de enero del próximo año, teniéndose en cuenta esas horas previstas en el calendario anual del año siguiente a efectos del cálculo del calendario anual pactado.

Una vez conocido el calendario de fiestas oficiales para cada año, se procederá a establecer el calendario definitivo de fiestas de ese año.

Art. 84. Vacaciones:

a) Generales: La duración de éstas será de veintidós días laborables, contados sólo de lunes a viernes, ambos inclusive, quedando como vacaciones superiores los quince días naturales al año que se concede al personal con cuarenta o más años de servicio.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de sus vacaciones, salvo causa de fuerza mayor, crisis económica o acuerdo individual entre las partes, en el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre.

Esta regulación no impedirá el que en algunos casos por la Empresa, y de forma justificada, se señalen, para situaciones aisladas individuales, fechas distintas en atención a que el cumplir las fechas señaladas ocasione graves perjuicios en la actividad normal de las Delegaciones.

En todas estas excepciones la Dirección de la Empresa se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones, con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, el trabajador afectado será indemnizado por los perjuicios económicos estrictos causados, y debidamente justificados.

Además, el personal disfrutará de tres días adicionales más.

b) Adicionales: La fecha de disfrute de dos días de vacaciones adicionales se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa y no podrán ser utilizados para prolongar o aumentar las vacaciones anuales de verano. Se pagarán por las normas que se especifican en este Convenio.

El tercer día de vacaciones adicionales se fijará en calendario como reducción de jornada en la Semana Grande de cada ciudad donde está ubicada la Delegación.

c) Normas comunes: El período de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año en curso.

Dentro del período de vacaciones de cada persona no se tendrá derecho a compensación alguna, ni en dinero, especie u horario, por ocurrir algunos de los eventos de permiso retribuido a que se refiere el artículo 75.

Si una persona causa baja por enfermedad, maternidad o accidente durante el período de vacaciones deberá comunicarlo a la Empresa, envián-

do los oportunos partes de baja y confirmación. Caso contrario, perderá derecho a todas las retribuciones complementarias que por tal motivo están establecidas en este Convenio y se considerará su retraso en la información como falta injustificada.

Art. 85. Horas extraordinarias.—La prestación de horas extraordinarias en cuanto al número de horas a realizar, la proposición y la aceptación de la misma, se regirá por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1/1986, de 14 de marzo.

De acuerdo con el punto 1 del artículo 10 del citado Real Decreto, las horas extraordinarias realizadas podrán ser, de mutuo acuerdo, compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75 por 100. Si no hay acuerdo, se paga según señala el artículo 41.

En relación a lo dicho en el número 4 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, será obligatoria la prestación de horas extraordinarias cuando se realicen por las siguientes causas:

Efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o cuando, al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que de no concluirse origine grave perjuicio a la Empresa; las que se realicen con ocasión de siniestro, catástrofe o por causa de fuerza mayor; las que sean necesarias para atender una «punta» de servicio que no se haya podido prever con la suficiente anticipación; las que sean necesario hacer para cubrir las faltas ocasionadas por el absentismo retribuido.

Estas serán consideradas como estructurales.

Durante el período de vigencia de los acuerdos del plan industrial de futuro (1 de enero de 1992/31 de diciembre de 1994).

El trabajador podrá sustituir la retribución en metálico de las horas extraordinarias por la compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido. En el supuesto de que el trabajador opte por el descanso se aplicará una compensación del doble de las horas extraordinarias realizadas. Las fechas de disfrute del descanso serán acordadas por el trabajador y la Dirección, atendiendo en todo caso a las necesidades de la producción.

CAPITULO VIII

Representación del personal

Art. 86. Representación del personal.—La representación del personal y el ejercicio del derecho de reunión se realizará a través y de la forma establecida en el título 2.º del Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las pactadas en este Convenio.

No obstante lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se reconocen mutuamente el derecho de instar y procurar la consecución de nuevas formas de participación en el marco de los Convenios Colectivos que, según necesidades y conveniencia, se puedan establecer en el futuro.

Art. 87. Reclamaciones individuales.—Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de los trabajadores de dirigirse individualmente a la Empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

- Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito en el impreso diseñado por la Empresa.
- Este impreso se deberá entregar por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato, y lo transmitirá directamente ante el Jefe correspondientes. Este último Jefe lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Personal, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de petición o reclamación de que se trate.

Cuando la petición o reclamación verse sobre materia que deba conocer la representación legal del personal, el Jefe de Personal dará traslado de la misma a dicha representación.

Las reclamaciones que hagan los trabajadores a sus representantes serán tramitadas por éstos, normalmente y salvo casos urgentes, ante la Dirección de la Empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del órgano de representación correspondiente.

Art. 88. Representación empresarial.—La representación de la Dirección de la Empresa para las relaciones con la representación del personal será del Jefe de Delegación correspondiente o del Jefe de Personal de la red comercial.

Art. 89. Organos de representación:

Comité de Empresa: En los centros donde según la Ley se deban constituir Comités de Empresa, éstos ejercerán la representación del personal.

Delegados de personal: En los centros donde no existan Comités de Empresa y sólo Delegados de Personal, éstos actuarán mancomunadamente para la resolución de los asuntos, formando un órgano colegiado que tendrá las mismas competencias y atribuciones, y se regirá por las mismas reglas de funcionamiento que las asignadas a los Comités de Empresa.

Art. 90. Asamblea General de Delegados.—Dado el número de centros de trabajo afectados por este Convenio, podrá constituirse una Asamblea General de Delegados de todos los centros, formada por todos los representantes legales del personal.

Serán competencias concretas y exclusivas de esta Asamblea General de Delegados:

Elegir de entre sus miembros la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Elegir de entre sus miembros la Comisión de Interpretación del mismo Convenio.

Elegir de entre sus miembros las diversas Comisiones Intercentros que por aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo se deben constituir.

Elegir de entre sus miembros un Comité de Empresa Intercentros, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Comité de Empresa Intercentros: Se constituirá un Comité de Empresa Intercentros, formado por un máximo de nueve personas, cuyas funciones primordiales serán:

Mantener las relaciones con la Empresa en aquellos temas que abarquen la totalidad o a la mayor parte de los centros afectados por este Convenio o incluso en aquellos casos en que, afectando a un solo centro, se presuma que la decisión tomada pueda tener repercusión o implicaciones en otros centros de trabajo, entendiéndose en la solución de los problemas que a ella lleguen.

Recibir la información que periódicamente debe facilitar la Empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regulación vigente.

Sustituir, en los casos que por la Asamblea General de Delegados se acuerde, la actuación de la Comisión de Interpretación del Convenio o de las diversas Comisiones Intercentros para la aplicación de lo pactado en dicho texto.

Comisiones de trabajo: Para un mejor reparto del trabajo y por razones de funcionalidad y especialización, cada Comité o Delegados de Personal de cada centro podrán constituir comisiones de trabajo o asignar atribuciones a un solo Delegado para el ejercicio de determinadas funciones.

Art. 91. Competencias y funcionamiento.—Cada uno de estos órganos tendrá las competencias que se deducen de este Convenio, más las que corresponde por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Su funcionamiento se ajustará a las normas que cada uno de los órganos establezca libremente, pero con respecto a las siguientes prescripciones mínimas:

- Reuniones: Para el ejercicio de sus funciones, los órganos de representación podrán realizar las reuniones que se indiquen en este apartado, pudiendo ser conjuntas con la representación de la Empresa o entre sólo los miembros de la representación.

Los órganos de representación de cada centro podrán celebrar una reunión mensual.

La Asamblea General de Delegados se reunirá una vez al año.

El Comité Intercentros se reunirá con la Empresa cada trimestre. El resto de los órganos realizarán las reuniones que sean pertinentes o que se deduzcan de lo pactado en este Convenio.

En casos excepcionales se podrán habilitar las reuniones extraordinarias que sean necesarias, previo el correspondiente acuerdo con la Empresa. Todas las reuniones independientes de los representantes del personal entre sí deberán ser previamente comunicadas y anunciadas a la Empresa.

- Reuniones conjuntas: Todas las reuniones ordinarias con la Empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día, redactado de común acuerdo entre ambas partes. En la citación se indicará el orden del día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto. El Secretario entregará, con los siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos, etc., de los temas a tratar a la Dirección de la Empresa, para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder

dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea lo menos posible.

Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria.

De las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la Empresa se levantará un acta en la que constarán, sucinta y brevemente, los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Este acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por el Secretario correspondiente y por la representación de la Dirección. Este acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el libro de actas por el Secretario.

c) Secretarios: Cada uno de estos órganos designará de entre sus miembros un Secretario para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo será competencia del Secretario el custodiar los tableros de anuncios o cualquier otro medio de comunicación puesto a su disposición por la Empresa, oficinas y documentación, así como de redactar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

Art. 92. *Información al personal.*—Por el presente documento se establece como atribución concreta de la representación del personal la facultad de comunicarse con sus representados y mantenerlos informados de su actuación y gestión, reconociéndose ambas partes el derecho a respetar la libertad de información hacia el personal de la otra parte.

Para ello se acuerda:

a) Colocar tableros de anuncios específicos para uso de la representación del personal en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección.

Estos tableros permanecerán cerrados, bajo la custodia del Secretario de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre autenticados con su firma.

b) Los Comités y Delegados podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral, difusión que se hará sin alterar el trabajo.

c) Toda la difusión de información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción de los Comités y Delegados, sin más limitación que las establecidas en esta norma o disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:

Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.

Lo que sea ajeno a intereses laborales de trabajadores y Empresa.

Lo que en su contenido no se ajuste a unas normas éticas o al respeto debido a personas, grupos e instituciones.

Art. 93. *Tiempo de los representantes:*

a) Crédito de horas: Los representantes del personal, cualquiera que sea en los Organos y gestiones en que actúe, dispondrán de cinco horas más del tiempo de trabajo que marca el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, que se disfrutará según lo siguiente:

Por el tiempo que corresponde a cada uno de los Delegados según la citada normativa y multiplicado por el número de Delegados de cada centro de trabajo se acreditará un total de número de horas a emplear por la representación del personal de dicho centro de trabajo. Estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de forma que la utilización de las mismas se mida no por la adjudicación individual, sino por el colectivo total de la representación de cada centro.

En los centros de trabajo donde alguna Central Sindical tenga más de un representante, se podrán acumular las horas entre los miembros de esa candidatura sindical.

El posible relevo de su trabajo de un miembro de la representación del personal, bien sea éste temporal o parcial, se resolverá en cada momento y circunstancias por mutuo acuerdo entre las partes.

En estas horas se incluirán, tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, todas las que los miembros de los diversos órganos empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro del centro como fuera de él, inclusive la posible asistencia a cursillos, conferencias, convenciones, reuniones intercentros, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc.

Únicamente no serán computables a este crédito de horas las que se empleen en las reuniones para la negociación del Convenio Colectivo.

b) Pago: Las horas concedidas de trabajo a que se refiere el apartado anterior se pagarán por la fórmula establecida para los tiempos de permiso retribuido en este Convenio.

Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el Departamento de Personal o ante el Jefe de la Delegación, normalmente con carácter previo. En el caso de que así no sea, no tendrá derecho al cobro.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro o por reuniones efectuadas para provocar o acordar el mismo, situación en la que quedarán en suspenso las garantías concedidas por la Empresa y en este Convenio para la actuación de los representantes del personal.

Art. 94. *Secciones sindicales de Empresa.*—La posible constitución de Secciones sindicales de Empresa dentro del ámbito afectado por este Convenio se regulará, llegado el caso, por los acuerdos que se establezcan entre la Empresa y la Central Sindical correspondiente, pudiendo servir de base para ello los acuerdos que rigen la constitución de dichas Secciones Sindicales para las fábricas de la Compañía y la legislación vigente.

ANEXO A

1.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos se tendrá derecho a un día más de permiso retribuido.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad están comprendidos los siguientes parentescos: Abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, esposa, suegros, nueras, yernos y cuñados.

Cuando a alguna de estas causas sucedan o antecedan otras de las señaladas, los días se podrán acumular.

c) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio, de hijo o hermano que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado l) del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2.º Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

3.º Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4.º Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

ANEXO B

A) Faltas

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, según su importancia, en leves, graves y muy graves.

Circunstancias concurrentes: En toda clasificación de faltas deberán hacerse constar las circunstancias concurrentes. Se considerarán como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes:

Reincidencia y reiteración.
Imprudencia, simple intención y malicia.
Ligereza o ingenuidad, advertencia plena.
Educación, formación, competencia, docilidad.
Escándalo y reserva.
Gravedad del daño causado.
Estado anímico y fisiológico.

1. Faltas leves

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se considerarán faltas leves:

Primera.—De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal seria, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.

Segunda.—Faltar un día al mes al trabajo sin justificar. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.

Tercera.—No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, dentro de la jornada, salvo justificación posterior.

Cuarta.—No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.

Quinta.—Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.

Sexta.—El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.

Séptima.—Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tableros de anuncios.

Octava.—Falta de aseo y limpieza personal.

Novena.—Infracción de las normas de higiene de la Empresa.

Décima.—Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.

Undécima.—Fumar en los lugares en que esté prohibido.

Duodécima.—Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que le corresponda, de no mediar causa justificada.

Decimotercera.—No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

2. Faltas graves

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Primera.—De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

Segunda.—Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

Tercera.—Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo en los distintos departamentos u oficinas.

Cuarta.—El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del centro de trabajo sin autorización.

Quinta.—La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad de trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.

Sexta.—Introducir en los centros de trabajo bebidas alcohólicas según lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Séptima.—Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

Octava.—Utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.

Novena.—Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado y emplear en el lenguaje habitual vocablos procaces y blasfemar.

Décima.—Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la Empresa.

Undécima.—La reincidencia en falta leve que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.

Duodécima.—No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo.

Decimotercera.—La simulación de enfermedad o accidente.

Decimocuarta.—La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

3. Faltas muy graves

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la Empresa.

Se considerarán faltas muy graves:

Primera.—Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia del trabajo, cometidas durante un mes o veinte en un semestre.

Segunda.—Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.

Tercera.—La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.

Cuarta.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

Quinta.—Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

Sexta.—La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años.

Séptima.—La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

Octava.—La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.

Novena.—La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y la revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.

Décima.—La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

Undécima.—Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

Duodécima.—La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.

Decimotercera.—El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.

Decimocuarta.—La blasfemia habitual maliciosa.

Decimoquinta.—Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la Empresa.

Decimosexta.—Modificar o falsear datos en los documentos de control.

Decimoséptima.—Sacar paquetes o material o herramientas del centro de trabajo sin permiso escrito de su Jefe o sin exhibir éste voluntariamente al Vigilante o Portero, cuando así lo requiera.

Decimooctava.—Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidentes de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.

Decimonovena.—Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tengan aquella consideración.

Vigésima.—El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

Vigésima primera.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo por debajo de la actividad mínima exigible de 70 P.H.

4. Otras faltas

Las faltas señaladas en los apartados anteriores tienen carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras, por analogía, como leves, graves y muy graves, según su importancia y las circunstancias que concurren en su realización.

B) Sanciones*Graduación de las sanciones*

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación y la sanción se dé al trabajador la oportunidad de corregirse y teniendo siempre en cuenta los hechos meritorios realizados por éste.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para ascenso, traslado forzoso a otra localidad.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, en aquellos casos previstos en el número 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constituido de falta o delito.

