

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

17533 *RESOLUCION de 13 de julio de 1994, de la Dirección General de Programación e Inversiones, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional con fecha 8 de marzo de 1994, relativa al recurso contencioso-administrativo número 500 100, referente al centro concertado de EGB «San Gabriel», de Zuera (Zaragoza).*

En el recurso contencioso administrativo número 500.100, interpuesto por la «Congregación Santísima Cruz y Pasión de Nuestro Señor Jesucristo», titular del centro concertado de EGB «San Gabriel», de Zuera (Zaragoza), contra la Resolución de 2 de noviembre de 1989, que desestimaba el recurso de reposición interpuesto contra la Orden de 14 de abril de 1989, de renovación de los conciertos educativos, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 8 de marzo de 1994, ha dictado sentencia, cuya fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Letrada doña Magdalena Martínez Ruia, en nombre y representación de la Corporación de la Santísima Cruz y Pasión de Nuestro Señor Jesucristo (Padres Pasionistas), titular del centro de EGB «San Gabriel», de Zuera (Zaragoza), contra Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 2 de noviembre de 1989, a la que la demanda se contrae, declaramos, que la Resolución impugnada al igual que la Orden de 14 de abril de 1989 no son conformes a derecho, y en tal sentido las anulamos, declarando el derecho del recurrente a renovar el concierto educativo para 8 unidades EGB a partir del curso 1989-1990; sin hacer expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 30 de mayo de 1994, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 13 de julio de 1994.—El Director general, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia en Zaragoza.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17534 *RESOLUCION de 6 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del «Personal de Tierra de Agencia Schembri, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo del «Personal de Tierra de Agencia Schembri, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008862), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1994, de una parte, por el Director general de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado de Personal 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 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, 6 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «COMPANÍA SCHEMBRI, SOCIEDAD ANONIMA»

PREAMBULO

Este Convenio Colectivo sustituye en su integridad al vigente hasta el momento presente, sobre el principio de establecer una norma que regule las relaciones de empresa y trabajadores acorde con la nueva actividad de Schembri, a la vez que sirva para dar respuesta al desarrollo futuro de esta sociedad, preservando tanto los legítimos derechos de su actual plantilla, como permitiendo una más eficaz organización del trabajo, en respuesta a las necesidades de los nuevos mercados hacia los que la empresa orienta su actividad.

En este Convenio se innova todo lo regulado anteriormente en materia de clasificación profesional, a la vez que se establecen, reiterando el respeto a los derechos adquiridos, modernos sistemas de incentiación, con el objetivo de promocionar y primar la eficacia en los resultados de la gestión, novando la obsoleta clasificación profesional que ha venido rigiendo en nuestro ordenamiento laboral hasta el momento presente y que no responde a las necesidades actuales ni de las empresas ni de los propios trabajadores.

Se fomenta la promoción económica de los empleados sobre la base del establecimiento de criterios objetivos de evaluación de su trabajo, creando una política retributiva que, además de ser más sencilla y ágil, es al propio tiempo más transparente y adecuada al momento presente.

Artículo 1. *Ambito de aplicación personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los empleados de tierra de «Schembri, Sociedad Anónima», que vinculados con ella por contrato de trabajo, presten sus servicios dentro del ámbito territorial que se define en el artículo 2, excepto aquellos que estén vinculados por relación laboral especial u ocupen cargos directivos, que se regirán por su contrato de trabajo específico.

Se excluye expresamente la aplicación de cualquier otro Convenio Colectivo, sea cual sea su ámbito, incluso aunque se pacte a nivel nacional en el sector.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Se circunscribe a todos los centros de trabajo de «Schembri, Sociedad Anónima» que tiene actualmente establecidos, o que en el futuro establezca, en todo el estado español.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año entrando en vigor el 1 de enero de 1994 y finalizando el 31 de diciembre de 1994.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por años naturales si en el plazo de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas, no fuera denunciado por alguna de las partes.

Artículo 4. *Compensación y absorción de mejoras.*

Cuantas condiciones y mejoras, incluso las económicas, que se establecen en el presente Convenio producen la compensación de aquellas otras que, cualquiera que haya sido su origen, naturaleza, denominación o forma, ya hubiera otorgado la compañía.

Igualmente las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son absorbibles por cualesquiera otras que por disposición legal, convenio, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico indivisible en el que todas y cada una de sus cláusulas han de ser interpretadas y valoradas en su conjunto.

Artículo 6. *Organización y productividad.*

La organización del trabajo en la empresa es facultad de su Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

Los principios sobre los que se basa son los siguientes:

1.º Agrupar a los trabajadores por grandes grupos de funciones, simplificando al máximo posible la estratificación profesional, sustituyendo

la tradicional clasificación de categorías por la de grupos profesionales.

2.º Lograr una flexibilidad funcional, que haciéndola compatible con la necesaria especialización y adecuación a los respectivos puestos de trabajo, haga posible tanto una optimización de los recursos humanos en cuanto instrumento de gestión empresarial, como la facilitación de un campo más amplio para la promoción profesional.

3.º Adecuar estos grupos profesionales a las necesidades de organización y del mercado.

4.º Implantar una política retributiva moderna en la que tenga incentivo real la consecución de objetivos y el cumplimiento de tareas, lo que en definitiva supone promocionar económicamente sobre la base de criterios empresariales objetivos.

5.º Derogar expresamente cualquier otro modelo de clasificación profesional que esté establecido por ordenanza o que pudiera establecerse en el futuro por acuerdo sea cual sea el ámbito de éste, así como adquirir el compromiso firme de dar participación a los trabajadores en la creación de nuevos grupos profesionales si así lo demandara la organización interna de la empresa, o las necesidades del mercado, sobre la base de los principios anteriormente señalados.

GRUPOS PROFESIONALES

1. **Administrativos:** Dentro de este grupo se incluye a todo el personal al que se le encargue la realización de actividades, tareas o funciones, tanto las principales como las accesorias, de tipo comercial, contable, financiero, control de gestión, ventas, gestión de recursos humanos, secretariado, etcétera, así como las de asumir las responsabilidades de control, gestión y mando del personal que la Dirección de la empresa les asigne.

La categoría es única, aunque con diferentes niveles económicos como medida de progresión.

2. **Técnicos:** Incluirá a aquellos trabajadores que para realizar sus tareas necesitan una cualificación técnica específica, acreditada mediante la pertinente titulación académica, y que hayan sido contratados, o se contraten, para ejercitar las funciones y tareas propias de su titulación. Realizarán actividades, tareas o funciones a nivel de ejecución, así como las responsabilidades de control, gestión y mando que la Dirección de la empresa les asigne.

Consecuencia de lo anterior es que los Técnicos se clasificarán como Técnicos Superiores y Técnicos de Grado Medio, siendo completa la movilidad funcional dentro de los respectivos grupos sin más limitaciones que las derivadas de la titulación académica.

3. **Operarios y Subalternos:** Incluye a los trabajadores cuyas funciones son la vigilancia de locales, ejecución de recados, gestión de cobros y pagos fuera de la oficina, recogida y entrega de correspondencia, conducción de vehículos de la empresa, carga y descarga de mercancía (paquetería o bultos de poco peso), recogida y entrega de documentos, y cualquiera otra análoga a las anteriormente enunciadas.

Dentro de este grupo profesional habrá una sola categoría con la denominación de Subalterno.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Se entenderá lo más amplia posible, limitándose únicamente de conformidad con lo que, en cada caso, señale el Estatuto de los Trabajadores y este Convenio Colectivo.

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para todo el personal con carácter general, salvo pacto individual en contra, será la continuada, trabajándose a la semana, durante cinco días, seis horas y cuarenta y cinco minutos, y otro, cinco horas. La jornada podrá computarse semanal, mensual o anualmente sobre la base de un módulo de 38 horas cuarenta y cinco minutos, en cómputo semanal.

Dada la naturaleza de los servicios a prestar, cuando se trabaje en domingo o festivo, el descanso semanal obligatorio se disfrutará en la semana anterior o en la siguiente a la del domingo en que se trabajó.

Artículo 10. *Horario.*

El horario de trabajo para todo el personal será, con carácter general y salvo pacto individual en contra, el que se regula a continuación:

1.º Turno de ocho a catorce cuarenta y cinco, durante cinco días a la semana, y de ocho a trece, un día a la semana.

2.º Turno de trece quince a veinte, durante cinco días a la semana, y de ocho a trece, un día a la semana.

La organización práctica de estos turnos y sus horarios se efectuará por la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio, previa información al Delegado de Personal.

La asignación del personal a los turnos se hará con un mes de antelación, si bien sujeta a posibles variaciones cuando necesidades del servicio así lo exigieran, fundamentalmente la programación horario de cruceros y las alteraciones en los horarios programados por diferentes circunstancias.

Artículo 11. *Vacaciones.*

a) Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones cuando tengan un año de antigüedad en la empresa, o la parte proporcional si no se hubiera alcanzado ésta.

b) La fecha de las vacaciones se dará a conocer a los trabajadores antes de finalizar el año anterior. No obstante, previa información al Delegado de Personal y por necesidades perentorias del servicio, podrá alterarse el período inicialmente atribuido, comunicándose al trabajador con sesenta días de antelación al menos.

c) El día 16 de julio, festividad de la Virgen del Carmen, Patrona de la Marina Mercante, se considerará de festivo.

d) No se computarán a efectos de vacaciones las bajas que se produzcan durante el período de vacaciones que conlleven hospitalización, y por el período de ésta.

e) El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo de sus haberes antes del comienzo de las vacaciones.

f) Teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios de «Schembri, Sociedad Anónima», en los que hay incidencia estacional, la distribución de las vacaciones anuales del personal queda ineludiblemente afectada por esta circunstancia; en consecuencia, la asignación de los períodos vacacionales podrá quedar limitada al período o períodos de tiempo en los que se reduzca o no haya servicios.

g) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de conflicto, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares, tomándose por riguroso orden de antigüedad. El uso de este derecho no será permanente sino rotativo. En el caso de no existir responsabilidades familiares las vacaciones se tomarán por riguroso orden de antigüedad, aunque el uso de este derecho es igualmente rotativo, y teniendo en cuenta los períodos disfrutados en los años anteriores.

h) En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Teniendo en cuenta la actividad de la empresa, las horas extraordinarias serán de realización obligatoria cuando así lo requieran las necesidades del servicio.

En lo que se refiere a las mismas se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente.

Para el cálculo del salario hora profesional se fijan como horas de trabajo anual 1.800, no teniendo este dato otro valor que el mencionado, y no incluyéndose a estos efectos los complementos de puesto que pudiera percibir el trabajador, ni, en ningún caso, el plus de desplazamiento.

Artículo 13. *Licencias y permisos.*

Se establecen, sin perjuicio de cualquier otra prevista en la legislación vigente como licencias o permisos con sueldo, los siguientes:

1. Por matrimonio, veinte días naturales.
2. Por nacimiento de hijo, tres días naturales, prorrogables a cinco en caso de gravedad.
3. En caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, de hijos o padres de uno de los cónyuges o conviviente, el tiempo indispensable, hasta un máximo de cinco días naturales.
4. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, de cualquiera de los cónyuges o conviviente, el tiempo indispensable, hasta un máximo de tres días improrrogables.
5. En caso de matrimonio de hijos, de hermanos o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, de cualquiera de los cónyuges o conviviente, un día natural, prorrogable a dos en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
6. En caso de traslado de domicilio, dos días naturales.
7. En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se podrá otorgar permiso por el tiempo que sea necesario atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurran.

8. En ningún caso podrán descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos.

9. Igualmente se reconocen los demás beneficios del artículo 22, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Excedencias.

1. Voluntaria.—Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad mínima de un año, de acuerdo con las siguientes normas:

a) La petición de excedencia se resolverá en un plazo máximo de treinta días por un período no inferior a un año ni inferior a cinco, y no dará derecho a retribución alguna ni se computará a ningún efecto el tiempo que se permanezca en esta situación.

b) Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

c) Se perderá el derecho de reingreso preferente en la empresa si no se solicita, salvo en caso de fuerza mayor, dentro de los treinta días naturales anteriores al de expiración del plazo durante el que se disfruta la excedencia.

2. Forzosa.—Dará lugar a esta excedencia cualquiera de las causas siguientes:

a) Enfermedad: El trabajador enfermo pasará a situación de excedencia cuanto agote el plazo máximo de permanencia en la de incapacidad laboral transitoria.

La duración de esta excedencia será la establecida por la legislación de la Seguridad Social para la invalidez provisional.

El trabajador deberá solicitar el reingreso en el centro de trabajo, que será automático dentro de los treinta días naturales siguientes al de alta por su curación; de no hacerlo así, salvo causa de fuerza mayor, causará baja definitivamente.

La invalidez permanente total y absoluta determina la baja definitiva.

El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad, pero no será retribuable.

b) Servicio militar o social sustitutorio: Los trabajadores pasarán a situación de excedencia por el tiempo que dure su servicio militar o social sustitutorio, debiendo ponerse a disposición de su centro de trabajo dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de su licenciamiento o conclusión del servicio social ya que de no hacerlo así se entenderá extinguida la vinculación laboral, salvo en los casos debidamente justificados.

El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y su retribución se acomodará a lo dispuesto en el artículo 19 de este Convenio.

Artículo 15. Promoción y progresión.

Promoción.—Se entiende por promoción la ocupación de cualquier puesto de supervisión, control o mando sobre trabajadores del mismo grupo profesional o de otro u otros diferentes, para el que se haya sido designado, libre y discrecionalmente, por parte de la empresa. La promoción implicará la percepción del o de los pluses o complementos de puesto que la Dirección de la empresa atribuya a cada caso concreto.

Progresión.—Se entiende por progresión la inclusión en los sucesivos niveles económicos, a los que se accede por el cumplimiento de las condiciones que a continuación se señalan:

a) Los trabajadores ingresarán por el nivel de entrada de los respectivos grupos profesionales, salvo casos excepcionales, en que por su experiencia o capacitación, sean contratados en cualquiera de los otros niveles superiores.

b) Se establecen los siguientes niveles económicos para cada grupo profesional:

- b.1) Administrativos: Niveles 1 a 5.
- b.2) Técnicos titulados: Niveles 1 a 3.
- b.3) Subalternos: Niveles 1 a 2.

La progresión o cambio de nivel tendrá únicamente efectos económicos y se efectuará libre y discrecionalmente por la Dirección en función de los resultados.

Al personal que estuviera en plantilla de «Schembri, Sociedad Anónima», antes del 31 de diciembre de 1993, la empresa les garantizará, mediante escritos individuales, la aplicación del artículo 10, ascensos del Convenio de 1993.

Artículo 16. Salario base.

Será el que figura en el anexo I del presente Convenio.

La empresa satisfará a todo el personal anualmente cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, siendo todas ellas por el importe de una mensualidad del salario base y antigüedad.

El personal de nuevo ingreso o que cesare antes de terminar el año percibirá las partes proporcionales de dichas pagas, en función del tiempo efectivamente trabajado dentro del año natural de que se trate.

Estas pagas se procurará hacerlas efectivas antes del día 15 de los meses citados.

Artículo 17. Complementos salariales.

Los complementos salariales deberán quedar incluidos en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

1. Antigüedad: Los trabajadores percibirán el complemento personal de antigüedad, cada tres años de servicio cumplidos, en las cuantías que se fijan en el anexo I de este Convenio. Este complemento se hará efectivo en cada una de las dieciséis pagas anuales.

El personal de plantilla al 31 de diciembre de 1993 consolida, como beneficio «ad personam», la cantidad que viene percibiendo por este concepto, aplicándose el mismo sistema de devengo —5 por 100 del sueldo base— al trienio que en la actualidad esté en trance de perfección. Cumplido este último y consolidada ya esa cantidad, el valor de los sucesivos trienios será el previsto en el párrafo anterior para todos los trabajadores.

2. Complemento de puesto de trabajo: Será de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado durante el tiempo que se realice, por lo que no tendrá carácter consolidable y será determinado en su cuantía por la Dirección de la empresa.

3. Complemento personal: Los así definidos en el artículo 5 del Decreto de Ordenación del Salario, 2380/1973, de 17 de agosto, o norma vigente que pudiera sustituirlo, y el definido en el Convenio de 1993 como «plus regulación de Convenio».

4. Plus de desplazamiento: Se establece un plus de desplazamiento de 9.576 pesetas mensuales.

5. Plus de residencia: El personal de plantilla al 31 de diciembre de 1993 con residencia en Baleares percibirá por este concepto la cantidad mensual que se fija en el anexo I de este Convenio.

No es de aplicación al personal que se contrate después de esa fecha.

Artículo 18. Locomoción.

El empleado que utilizare su vehículo para realizar funciones de la empresa percibirá 37 pesetas por kilómetro recorrido.

Si se tratara de un vehículo de dos ruedas, dicha cantidad será de 14 pesetas.

Artículo 19. Servicio militar o social sustitutorio.

El personal que se encuentre prestando el servicio militar o social sustitutorio percibirá las siguientes retribuciones especiales:

1. El personal casado y con familiares a su cargo percibirá el 100 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.

2. El personal casado o con familiares a su cargo percibirá el 75 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.

3. Los solteros percibirán el 50 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.

4. Para percibir el 100 por 100 de los haberes en los casos 2 y 3 será preciso cubrir un mínimo de setenta y cinco horas mensuales de trabajo.

Artículo 20. Ausencias por enfermedad.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo será necesario que el trabajador dé cuenta inmediata, dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad, a su jefe correspondiente, debiendo acreditar la citada enfermedad con la baja del médico de la Seguridad Social o justificante de consulta antes de transcurrir tres días, como máximo, a contar desde el primer día de inasistencia.

El incumplimiento de tales requisitos podrá ser calificado por la empresa como causa injustificada de asistencia al trabajo, a todos los efectos.

En caso de enfermedad que requiera visita a médico especialista, el trabajador podrá disfrutar del tiempo necesario, debiendo presentar posteriormente el oportuno justificante.

Durante el período de enfermedad el trabajador tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de sus retribuciones.

Artículo 21. *Jubilación anticipada y forzosa.*

1. Todo el personal se jubilará, como medida de política social, al llegar a la edad de sesenta y cinco años, que establece el sistema de la Seguridad Social en la actualidad, como mínima, para poder alcanzar el 100 por 100 de las prestaciones en su caso, o cualquier otra que pueda promulgarse a estos efectos.

2. Asimismo, tendrán derecho a jubilarse anticipadamente los empleados cuyas edades estén comprendidas entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, ambos inclusive, de acuerdo con las condiciones siguientes:

A los sesenta y cuatro años de edad: 50.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta y tres años de edad: 100.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta y dos años de edad: 150.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta y un años de edad: 200.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta años de edad: 350.000 pesetas brutas a tanto alzado.

Las cantidades citadas se abonarán en el momento de producirse la jubilación.

La empresa podrá ofrecer cantidades superiores a las anteriormente establecidas, atendiendo a las peculiaridades de cada caso concreto.

Artículo 22. *Otras mejoras sociales.*

Se percibirán las cantidades brutas que a continuación se exponen en cada uno de los casos siguientes:

Por matrimonio de empleado: 50.000 pesetas.

Por nacimiento de hijo de empleado: 15.000 pesetas.

Por defunción de empleado (casado): 500.000 pesetas.

Por defunción de empleado (soltero): 250.000 pesetas.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 247.000 pesetas.

Invalidez absoluta para todo trabajo:

Menos de cincuenta años: 247.000 pesetas.

Cincuenta años: 865.000 pesetas.

Cincuenta y un años: 951.000 pesetas.

Cincuenta y dos años: 1.038.000 pesetas.

Cincuenta y tres años: 1.112.000 pesetas.

Cincuenta y cuatro años: 1.211.000 pesetas.

A partir de los cincuenta y cinco años: 1.730.000 pesetas.

Las condiciones establecidas en este artículo serán de aplicación a los trabajadores con vinculación a la empresa al 31 de diciembre de 1993 y siempre que permanezcan en activo en la misma, así como aquellos que, cumpliendo la anterior condición, se encuentren en situación de excedencia, si se produce su reincorporación.

Dichas condiciones se consideran como condición más beneficiosa «ad personam», y quedan incorporadas a los respectivos contratos de trabajo, siempre y cuando no se modifique el Convenio.

Artículo 23. *Baja voluntaria.*

El trabajador podrá causar baja voluntariamente en cualquier momento, sin más obligación que avisarlo con un mes de anticipación. Si el trabajador incumpliese este requisito, la empresa tendrá derecho a exigirle el resarcimiento de daños y perjuicios.

Si la Dirección de la empresa adelantara la fecha de baja voluntaria de acuerdo con el trabajador deberá abonar a éste los salarios que le correspondan hasta la fecha en que hubiere anunciado su baja voluntaria.

En caso de que la baja voluntaria se haya efectuado sin el previo aviso ya citado, el trabajador no tendrá derecho a percibir la liquidación de sus haberes (sueldos, pagas extras) hasta la fecha en que la empresa efectúe el pago al resto del personal.

Artículo 24. *Premios por permanencia en la empresa.*

a) La empresa abonará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad la cantidad de 50.000 pesetas.

b) La empresa abonará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad la cantidad de 120.000 pesetas.

Artículo 25. *Faltas y sanciones.*

En lo relativo a las infracciones y sanciones de la empresa y de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Actividades sindicales.*

La empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales en su centro de trabajo, así como de los representantes elegidos por el personal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en este Convenio.

Artículo 27. *Elecciones.*

Las elecciones para Delegados de Personal y, en su caso, miembros del Comité de empresa, se realizarán de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 28. *De las asambleas.*

1. En los centros de trabajo podrán celebrarse asambleas ordinarias de trabajadores cada dos meses. Estas comenzarán al principio de la última hora de la jornada, decidiendo el Delegado de Personal su comienzo.

2. Las asambleas podrá convocarlas el Delegado de Personal o un tercio de la plantilla del centro de trabajo, previa comunicación a la Dirección del mismo, con una antelación de cuarenta y ocho horas, en la que se relacionará el orden de los asuntos a tratar.

Cuando se prevea la participación en una asamblea de persona, que teniendo derecho a participar en ella sea ajena a la empresa, tendrá que consignarse en la comunicación a la Dirección la identidad de la misma.

3. La empresa, durante las negociaciones del Convenio Colectivo, autorizará la celebración de asambleas extraordinarias dentro de la jornada laboral con un tope máximo de tres horas en total.

4. En lo previsto en los puntos anteriores de este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Partes concertantes y Comisión paritaria.*

Son partes del presente Convenio Colectivo la Dirección de «Schembri, Sociedad Anónima» y el Delegado de Personal de la misma, que actuarán como miembros de la Comisión paritaria del Convenio.

ANEXO I

Tablas salariales

Niveles económicos Grupo Administrativos

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus residencia — Pesetas	Antigüedad — Pesetas
1	186.533	43.884	6.500
2	162.628	35.288	6.000
3	142.565	30.928	5.500
4	125.838	26.791	5.000
5	89.941	26.791	4.000

Niveles económicos Grupo Técnicos

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus residencia — Pesetas	Antigüedad — Pesetas
1	186.533	43.884	6.500
2	162.628	35.288	6.000
3	142.565	30.928	5.500

Niveles económicos Grupo Subalternos

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus residencia — Pesetas	Antigüedad — Pesetas
1	89.941	26.791	4.000
2	80.000	24.000	3.500