

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16103 RESOLUCION de 9 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del primer Convenio Colectivo de la empresa «Total España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del primer Convenio Colectivo de la empresa «Total España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009662), que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por el Comité de Empresa y Delegados de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 9 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE «TOTAL ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRELIMINAR

Determinación de las partes que lo concertan

Las partes negociadoras del presente Convenio tienen la representación que determina el artículo 87.1 con relación al artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores y son:

- Los representantes legales de la empresa Total España.
- Los negociadores designados por los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Valencia de dicha empresa.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito personal y funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo, entre «Total España, Sociedad Anónima», y el personal contratado laboralmente que se encuentre adscrito a la empresa durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Este Convenio afectará a todos los centros de trabajo de «Total España, Sociedad Anónima», en los que tenga personal contratado laboralmente, así como aquellos que puedan crearse durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. *Ambito temporal. Entrada en vigor y duración.*

1. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o en cualquier caso, a los quince días de su firma, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

2. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 4. *Prórroga y resolución.*

1. El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación mínima de tres meses a su fecha de finalización, sea la inicial sea la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

2. La parte denunciante deberá incorporar a su denuncia una propuesta alternativa.

3. Las negociaciones se iniciarán dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la denuncia.

4. Mientras no se alcance un nuevo acuerdo permanecerá vigente el presente Convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica sólo se podrán considerar globalmente.

Artículo 6. *Garantía de condiciones individuales.*

Se respetarán a título individual las condiciones que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o en el presente Convenio.

Artículo 8. *Normas subsidiarias.*

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto, como derecho subsidiario, en la legislación laboral vigente.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, teniendo por finalidad alcanzar un nivel óptimo de productividad mediante la utilización racional de sus recursos.

La organización del trabajo se extenderá, entre otros, a:

- El establecimiento de funciones, tareas y responsabilidades, y la definición de su estructura y articulación.
- La determinación y exigencia de la actividad.
- La vigilancia y el control de su cumplimiento a través de la línea jerárquica, en quien se delegue la autoridad.
- La asignación de los materiales y equipos necesarios para que los trabajadores alcancen la exigencia de la actividad.

Sin merma de la facultad recogida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores podrán dirigir a la Dirección de la empresa propuestas de mejoras o cambios en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 10. *Implantación.*

La implantación de la organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, y de los responsables jerárquicos dentro de sus marcos competenciales. Dicha implantación, o los cambios que pudiera haber, serán comunicados a los representantes de los trabajadores con la antelación que las circunstancias permitan.

Artículo 11. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*

La Dirección, para mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos y con sujeción a lo establecido en el artículo 41 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, podrá adoptar medidas que modifiquen las condiciones de trabajo.

Se considerarán sustanciales las modificaciones que afecten a la jornada de trabajo, al horario, al régimen de trabajo a turnos, a los sistemas de remuneración, a los sistemas de trabajo y rendimiento, y a la movilidad funcional, cuando ésta exceda de los límites regulados por este Convenio.

Dichas modificaciones sustanciales pueden ser individuales, si afectan a las condiciones que disfrutaban los trabajadores a título individual, o colectivas. No obstante, no tendrán carácter de colectivas las modificaciones funcionales y/o de horario que, en un período inferior a noventa días, afecten a menos del 10 por 100 de los trabajadores de la empresa.

La decisión de modificaciones sustanciales colectivas deberá ser comunicada por la empresa a los trabajadores afectados y a sus representantes

con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Sin perjuicio de su efectividad en la fecha indicada, se abrirá un período de consultas de quince días, dentro del antes citado de treinta, entre los representantes de la Dirección y de los trabajadores.

Artículo 12. Obligaciones de la empresa.

La empresa está obligada, conforme a la legislación vigente, a:

1. Facilitar la ocupación efectiva de sus trabajadores.
2. Promover la formación y promoción profesional.
3. No discriminar a los trabajadores en los términos establecidos en la Ley.
4. Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores.
5. Establecer medidas adecuadas en materia de seguridad e higiene.
6. Abonar puntualmente las retribuciones debidas.
7. Cuantas se deriven de las disposiciones legales, del presente Convenio, y de los contratos individuales de trabajo.

Artículo 13. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo con buena fe y diligencia.
2. Observar las medidas de seguridad e higiene.
3. Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección, y de sus representantes jerárquicos, en el ejercicio de sus facultades directivas.
4. No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos previstos en la Ley.
5. Contribuir a la mejora de la productividad.
6. Cuantas se deriven de las disposiciones legales, del presente Convenio, y de los contratos individuales de trabajo.

Artículo 14. Nuevas tecnologías.

Si la empresa introduce nuevas tecnologías que supongan una modificación de las condiciones de trabajo y cuya aplicación requiera adaptación de los trabajadores a las mismas, lo comunicará previamente a los representantes de los trabajadores y facilitará una formación adecuada al personal afectado, de acuerdo con lo establecido en materia de formación en este Convenio.

CAPITULO III

Plantilla

Artículo 15. Contratación. Modalidades.

1. Las diversas modalidades de contratación que la empresa utilice deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

La empresa tenderá a utilizar aquellas modalidades contractuales que mejor se adecuen a las características del servicio.

2. En el contexto de la legislación vigente la empresa tenderá a ocupar los puestos fijos con contratos de duración indefinida.

3. Todos los trabajadores con contrato temporal tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los trabajadores con contrato indefinido, salvo en aquello que les sea específico en virtud de Ley, del presente Convenio o se derive de la naturaleza o duración del contrato.

Artículo 16. Ingreso. Período de prueba.

Ingreso:

A) El ingreso de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación y a las específicas que puedan existir por razones tales como edad o minusvalías.

B) En igualdad de condiciones se dará preferencia a aquellas personas que hayan estado o estén contratadas temporalmente.

C) Los nuevos empleados facilitarán la información y documentación relativas a sus circunstancias personales, familiares y profesionales que resulten necesarias para formalizar su incorporación a la empresa y el cumplimiento de las disposiciones vigentes. Posteriormente, comunicarán los cambios que pudieran producirse.

D) La empresa se compromete a facilitar la integración y adaptación al puesto de trabajo.

Período de prueba:

A) El ingreso de trabajadores se hará a título de prueba, cuya duración máxima, según el grupo profesional en el que queden integrados, será:

Grupos 1 y 2: Seis meses.

Grupo 3: Cuatro meses.

Grupos 4 y 5: Dos meses.

B) El período de prueba se hará constar por escrito en el contrato de trabajo. Durante dicho período, tanto el trabajador como la empresa podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

Artículo 17. Ascensos y vacantes.

Ascensos:

A) Todo trabajador podrá optar a ocupar puestos de nivel superior. La decisión corresponderá en todo caso a la Dirección de la empresa. En igualdad de condiciones y posibilidades, la Dirección favorecerá la promoción interna.

B) Los trabajadores ascendidos estarán sujetos al mismo período de prueba que el establecido para el ingreso en el grupo profesional de destino.

En caso de no superarse el período de prueba, el trabajador se reintegrará a su puesto de origen o a uno equivalente, con las condiciones de su antiguo puesto.

C) Si el ascenso conlleva incremento retributivo se reconocerá a la vez que el mismo. Se entenderá por incremento retributivo la diferencia entre la retribución de destino y la real que, hasta el ascenso, viniera percibiendo el trabajador.

D) La Dirección de la empresa informará sobre los ascensos a la Comisión Integradora.

E) El ascenso es voluntario para el trabajador, quien podrá rehusarlo.

Vacantes:

A) La empresa, en caso de recurrir al exterior para la selección y contratación de nuevos trabajadores, lo comunicará internamente con siete días de antelación, de modo que todo el personal pueda presentar su candidatura.

B) La decisión, en todo caso, corresponderá a la Dirección de la empresa, quien en igualdad de condiciones y posibilidades, favorecerá la movilidad interna.

Artículo 18. Grupos profesionales.

Se establecen, en función de la capacitación (titulación, aptitudes y experiencia) y del contenido general de la prestación requerida, los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo primero:

Capacitación: Título académico de grado superior o nivel equivalente de conocimientos; adecuada experiencia, sea en su especialidad, sea como gestor de equipos humanos y recursos materiales.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones en general con mando y responsabilidad directos sobre una unidad organizativa, sea operativa o funcional, de relevancia para la empresa.

2. Grupo segundo:

Capacitación: Título académico de grado medio o nivel equivalente de conocimiento; experiencia suficiente, sea específica, sea como gestor.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de su capacitación, en puestos que, con mando o sin él, implican o no responsabilidad sobre una unidad organizativa, sea operativa o funcional; o bien en puestos que requieren adecuada especialización.

3. Grupo tercero:

Capacitación: Formación a nivel BUP, FP2 o conocimientos equivalentes; experiencia en su actividad.

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de su capacitación que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión y mando sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

4. Grupo cuarto:

Capacitación: Formación técnica o comercial o administrativa a nivel BUP, FP2 o conocimientos y experiencia equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de su especialidad, principalmente por sí mismo, pudiendo también ejercer supervisión y mando sobre el trabajo de algunas personas.

5. Grupo quinto:

Capacitación: Formación específica a nivel FP1, Graduado Escolar o conocimientos y experiencia equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que puedan requerir cierta práctica o especialidad.

Todos los trabajadores quedarán adscritos a un grupo profesional.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

1. El desempeño de las funciones de un grupo profesional de rango superior al de adscripción supondrá el abono al trabajador, mientras la situación persista, de la retribución correspondiente al grupo superior, si ésta excediera de la real percibida por el trabajador.

En todo caso se consolidará la categoría superior si se realizan funciones propias de dicha categoría por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. Si así fuera, el trabajador podrá reclamar el correspondiente ascenso, de acuerdo con lo establecido al respecto, en el presente Convenio.

2. El desempeño de las funciones de un grupo profesional de rango inferior al de adscripción sólo se llevará a cabo por el tiempo imprescindible para la atención de las causas que lo justifiquen, respetando, en todo caso, la dignidad y los derechos del trabajador, y sin que afecte a su retribución.

3. La Dirección de la empresa favorecerá la movilidad funcional como medio de promoción profesional y personal.

Artículo 20. *Traslados.*

1. Se entiende por traslado el cambio de centro de trabajo que exija para el trabajador un cambio permanente de residencia. El traslado podrá realizarse:

A instancia del trabajador.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Por decisión de la Dirección de la empresa.

2. Cuando el traslado se realice a instancia del trabajador, previa aceptación de la empresa, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, siendo a su cargo los gastos causados o derivados del traslado.

3. Cuando el traslado tenga lugar de mutuo acuerdo, se estará a lo pactado.

4. Los traslados por decisión de la Dirección de la empresa podrán efectuarse en los supuestos y con arreglo a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya.

Sin perjuicio de lo anterior, será siempre razón organizativa suficiente para justificar la decisión de traslado:

A) Que exista vacante (por creación, rotación o baja en la empresa) en el centro de trabajo de destino.

B) Que no sea necesario reemplazar al trabajador objeto de traslado en el puesto de origen.

C) Que el puesto de destino no esté encuadrado en un grupo profesional inferior al de origen.

Salvo cuando concurren las tres circunstancias precedentes, la primera propuesta-asignación de la empresa será voluntaria para el trabajador. Si la rechazara, y habiendo transcurrido seis meses desde la misma, la segunda propuesta tendrá carácter forzoso.

En caso de traslado por decisión de la Dirección de la empresa, se abonará al trabajador:

a) Los gastos de viaje del trabajador y sus familiares, y los de mudanza de sus enseres.

b) Una doceava parte de su retribución anual bruta, pagadera de una sola vez un mes antes del traslado efectivo.

c) En concepto de ayuda para vivienda:

El 15 por 100 de su retribución anual bruta en el primer año.

El 10 por 100 de su retribución anual bruta en el segundo año.

El 5 por 100 de su retribución anual bruta en el tercer año.

Dichas cantidades se abonarán prorrateadas en pagos mensuales.

5. Se establece una licencia retribuida por los días necesarios para efectuar el cambio de residencia, con el límite máximo de siete días laborales. Este permiso podrá disfrutarse, a opción del trabajador, de forma continuada o fraccionada.

Artículo 21. *Desplazamiento temporal.*

1. La Dirección de la empresa podrá establecer desplazamientos temporales de sus trabajadores, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, en los supuestos y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya.

2. El trabajador, en esta situación percibirá los gastos de viaje y compensaciones o dietas vigentes en la empresa.

3. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador, podrá excederse el límite máximo establecido por Ley para esta situación, por el tiempo que expresamente convengan, sin que ello modifique su naturaleza jurídica de desplazamiento temporal.

4. De estos desplazamientos temporales y, en su caso, de sus prórrogas, se informará a la Comisión Integradora.

Artículo 22. *Ceses voluntarios.*

1. Los trabajadores con contrato de duración, sea indefinida, sea de al menos un año, que deseen cesar voluntariamente en el servicio en la empresa vendrán obligados a comunicarlo por escrito a la misma con los siguientes plazos de preaviso:

Grupos profesionales 1 y 2: Cuarenta y cinco días.

Grupo profesional 3: Treinta días.

Grupos profesionales 4 y 5: Quince días.

2. Si el contrato o su prórroga en vigor fuera de duración igual o superior a seis meses e inferior a un año, los plazos de preaviso anteriores se reducirían a la mitad. El preaviso no es requisito obligatorio si el contrato o su prórroga en vigor fuera de duración inferior a seis meses.

3. El incumplimiento por parte del trabajador de prevenir por escrito con la debida antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación que se practique el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

4. El día de cese efectivo, o dentro de los quince siguientes si el trabajador no hubiera respetado el plazo de preaviso o éste no fuera necesario, la empresa practicará y abonará la liquidación correspondiente de los elementos remunerativos fijos y, de los variables, en el plazo suplementario de un mes.

Artículo 23. *Jubilación.*

La jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

CAPITULO IV

Salario

Artículo 24. *Salarios mínimos de Convenio.*

1. Los salarios mínimos de Convenio se establecen atendiendo a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio, y a los grados retributivos y niveles salariales definidos a continuación.

2. Para cada grupo profesional se establecen los tres grados retributivos siguientes:

Grado retributivo inicial: Corresponde al grado retributivo inferior de cada grupo profesional. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso y a los que accedan por ascenso a un grupo profesional superior, salvo si, en este caso, tuvieran ya un nivel salarial superior, en cuyo caso lo mantendrán. Los trabajadores no permanecerán más de tres años en el grado retributivo inicial de un mismo grupo profesional.

Grado retributivo básico. Dejando a salvo lo establecido para el grupo retributivo inicial, es el grado fijado, dentro de cada grupo profesional, para un desempeño pleno, y en principio permanente, del puesto de trabajo.

Se entiende por desempeño pleno del puesto el logro de los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Grados retributivos de confirmación. Son los grados superiores al básico, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones que, a juicio de la Dirección, incrementen su competencia profesional y su aportación al puesto de trabajo, tales como:

Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, reflejados en un mejor desempeño del puesto, con incremento de la eficacia y productividad.

Mayor contribución a los resultados de su unidad.

Adecuada iniciativa en el desempeño de sus tareas.

Esfuerzo y éxito en el desarrollo profesional potenciado, por la formación obtenida de acuerdo con lo indicado en este Convenio.

La pertenencia a grupos retributivos confirmados, acompañada del potencial adecuado para ocupar posiciones más elevadas en la estructura, facilita el ascenso de los trabajadores a los puestos vacantes encuadrados en grupos profesionales superiores.

3. La representación de los trabajadores podrá proponer a la Dirección el acceso al grado retributivo superior de aquellos trabajadores que reúnan los requisitos exigidos.

4. A su vez, se establecen 14 niveles salariales de Convenio reflejados en el anexo I. Estos niveles salariales tienen carácter de mínimos en cuanto al salario base personal definido en este Convenio, y serán revisados conforme a lo previsto en el mismo.

5. Para cada grado retributivo de cada grupo profesional se fijan los niveles salariales, según refleja la tabla anexo II.

Artículo 25. *Estructura salarial.*

La retribución del personal afecto a este Convenio se estructura en:

- Salario base personal.
- Complementos salariales.

Artículo 26. *Salario base personal.*

1. Se entiende por salario base personal el que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tenga cada trabajador en concepto de retribución fija anual, incluidas las pagas extraordinarias y el aguinaldo de Navidad de 140.000 pesetas, anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio. Para las nuevas incorporaciones será el indicado como tal en el contrato de trabajo.

2. El salario base personal no podrá ser inferior al salario mínimo de Convenio del grupo profesional que corresponda a cada trabajador.

3. El salario base personal anual se distribuirá en catorce pagas de igual importe bruto: Doce mensualidades y dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad.

4. El salario base personal será revisado anualmente conforme a lo establecido en este Convenio.

Artículo 27. *Complementos salariales.*

1. La empresa podrá establecer complementos salariales individuales, entendiéndose por tales la parte retributiva anual que exceda del salario base personal de cada trabajador. Dichos complementos salariales individuales se distribuirán en igual forma a lo largo del año que el salario base personal.

2. La Dirección podrá revisar los complementos salariales, atendiendo a la favorable evolución de los factores profesionales y económicos del trabajador y de la empresa.

3. Los complementos salariales son absorbibles y compensables en cómputo anual.

Artículo 28. *Salarios y tiempo de trabajo.*

El salario base personal y los complementos salariales se entienden por la prestación de servicios en jornada completa y en cómputo anual. Los trabajadores a tiempo parcial o incorporados a la empresa durante el año percibirán dichas retribuciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 29. *Pago.*

Las pagas mensuales se abonarán por períodos mensuales vencidos, a fin de mes. Excepcionalmente, los emolumentos variables podrán ser abonados dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. La paga extraordinaria de verano se abonará el 20 de junio y la de Navidad el 20 de diciembre.

Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta indicada por el trabajador.

Artículo 30. *Revisión salarial.*

1. Los niveles salariales mínimos de Convenio y los salarios base personales serán objeto de revisión anual.

La revisión se aplicará con efecto 1 de enero de cada año.

2. La negociación anual para la revisión salarial se iniciará el 15 de enero de cada año, debiendo concluir antes del 25 de enero. La Comisión Negociadora estará constituida por los miembros de la Comisión Mixta.

3. Para la revisión anual la Comisión Mixta examinará las pautas y orientaciones gubernamentales, sindicales, patronales y de otras instituciones; así como la situación y evolución previsible del sector, singularmente de la empresa y de forma particular las mejoras de productividad en la misma.

Artículo 31. *Plus de transporte.*

1. Los trabajadores, cuyas funciones no sean comerciales o que alternativamente no requieran el uso de automóvil para el normal desempeño de sus tareas, percibirán 180.000 pesetas brutas anuales en compensación por los gastos de traslado entre sus domicilios y sus centros de trabajo. Aquellos trabajadores a tiempo parcial con jornada inferior o igual a cinco horas percibirán la mitad de dicho importe.

2. El plus de transporte se abonará en doce mensualidades iguales, juntamente con las pagas de fin de mes.

3. El plus de transporte es inherente al puesto y no tiene carácter personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asignen tareas que no lleven aparejada dicha compensación.

Artículo 32. *Incentivos.*

1. La empresa podrá mantener o establecer complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo, consistentes en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador percibirá solo en caso de haber logrado los objetivos que se le asignen.

2. Los incentivos se empezarán a percibir a partir de la obtención del 75 por 100 de los objetivos.

Asimismo, siempre que se supere el objetivo, el exceso sobre el mismo será retribuido linealmente, con un límite máximo de 120 por 100.

3. Los objetivos serán ajustados cuando los medios, humanos o materiales, de que se haya dispuesto no correspondan a los inicialmente previstos o asignados.

4. Los objetivos serán siempre medibles, y no inalcanzables. Tampoco podrán ser arbitrariamente modificados.

5. Tanto los objetivos a cumplir y los correspondientes incentivos a percibir, como los realmente alcanzados serán siempre comunicados por escrito.

6. Los incentivos serán inherentes al puesto y dejarán de devengarse y percibirse por los trabajadores cuando se les asignen puestos que no los lleven aparejados. En caso de cambio de puesto se liquidarán los incentivos generados con anterioridad.

Artículo 33. *Gastos de viaje.*

Los trabajadores que para el desempeño de su trabajo, y previo requerimiento o autorización de sus responsables jerárquicos, deban desplazarse, sea de forma regular o esporádica, serán reembolsados de los gastos ocasionados por dicho viaje, locomoción, alojamiento y manutención, conforme a las normas, baremos y procedimientos establecidos en la empresa a tal efecto.

Dichas normas, procedimientos y baremos serán comunicados a todos los empleados.

La compensación por gastos de viaje justificados, tendrá carácter no salarial.

CAPITULO V

Organización del tiempo

Artículo 34. *Jornada de trabajo.*

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. La jornada de trabajo se prestará semanalmente de lunes a viernes.

3. La jornada normal será de ocho horas diarias, salvo en período de verano que será de siete horas.

4. No obstante, por razones objetivas de trabajo, tales como necesidades de producción, de mercado, acumulación de tareas o mantenimiento de una actividad dependiente en centros de trabajo ubicados en otras Comunidades Autónomas, la empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, pudiendo ésta llegar hasta un máximo de diez horas diarias. La empresa prevendrá a los trabajadores afectados y a los representantes legales del centro de trabajo, al menos con una semana de antelación a la introducción de la jornada irregular. La primera hora que sobrepase la jornada normal será compensada por tiempo igual, y las siguientes, si las hubiere, incrementadas en un 25

por 100. La compensación se disfrutará en jornadas completas siempre que se hayan acumulado las horas necesarias. En ningún caso podrá recurrirse a la jornada irregular en días no laborables.

5. El cómputo anual de la jornada de trabajo queda determinado individualmente para cada trabajador deduciendo de las horas previstas en los párrafos 2 y 3 de este artículo, las correspondientes a vacaciones y a los dos días festivos suplementarios según lo establecido en los artículos 36 y 37 de este Convenio.

Artículo 35. Horario.

1. El personal desarrollará su trabajo en horario de mañana y tarde, siendo el mismo:

De ocho treinta horas a trece treinta horas y de quince treinta horas a dieciocho treinta horas, entre el 15 de septiembre y el 14 de junio.

De ocho horas a quince horas entre el 15 de junio y el 14 de septiembre.

2. Durante la jornada continua de verano, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de quince minutos a tomar libremente entre las diez treinta y las doce horas.

Artículo 36. Calendario laboral.

Anualmente, se elaborará por la Dirección de la empresa el calendario laboral, que incluirá los días festivos oficiales que correspondan a cada centro o lugar efectivo de trabajo. Será expuesto en lugar visible en dichos centros.

Además, se añadirá a las fiestas laborales oficiales dos días festivos suplementarios, retribuidos y no recuperables.

Sus fechas de disfrute, a iniciativa del trabajador, deberán ser programadas con una antelación mínima de dos meses y, en todo caso, supeditadas a la aprobación del responsable jerárquico, de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio. En caso de no confirmación o no respuesta en quince días, se entenderá aceptada la fecha solicitada.

Artículo 37. Vacaciones.

Todo el personal dispondrá de veinticinco días laborables de vacaciones retribuidas y que se disfrutarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Las vacaciones podrán fraccionarse como máximo en tres períodos de los que al menos uno, de duración no inferior a tres semanas naturales, deberá disfrutarse obligatoriamente en el período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

Las fechas se establecerán de común acuerdo entre el trabajador y los responsables jerárquicos de la empresa, y se planificarán al menos dos meses antes del comienzo del disfrute y de modo que no perjudiquen al normal desarrollo de las actividades. En caso de no confirmación o no respuesta en quince días, se entenderá aceptada la fecha solicitada.

En caso de desacuerdo se someterá a la Comisión Mixta.

En el año de comienzo de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda en función de los días trabajados durante el año.

Idéntico criterio se seguirá con los trabajadores que cesen en la empresa en el transcurso del año, si bien en este caso tendrán derecho a la compensación económica de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas a la fecha de la baja.

Artículo 38. Permisos y licencias.

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

Matrimonio propio: Quince días naturales.

Matrimonio de hijos, padres, hermanos del trabajador o de su cónyuge: Un día.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días; o cuatro, si necesita hacer un desplazamiento al efecto.

En caso de enfermedad grave, hasta segundo grado de consanguinidad, adicionalmente, el empleado, podrá disfrutar de una licencia de diez días complementarios, a su elección, sea con cargo a sus vacaciones, sea no retribuidos.

Traslado del domicilio habitual: Un día.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por Ley o Convenio.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Siempre que las necesidades del servicio permitan, la trabajadora con derecho a disfrutar de dicha hora de ausencia podrá trabajar en régimen de jornada continua.

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 la jornada de trabajo entre al menos, un tercio y, como máximo la mitad de la duración de aquélla. La disminución del salario será proporcional.

Artículo 39. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, tal como ha quedado fijada en el artículo 34 del presente Convenio.

La empresa no fomentará las horas extraordinarias y en ningún caso su número podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo de descanso equivalente, incrementado éste en un 25 por 100.

La prestación de horas extraordinarias sólo podrá hacerse con consentimiento expreso y escrito, previo a su realización, por parte de la empresa y/o, a petición de ésta, con iguales requisitos. Serán obligatorias para el trabajador cuando concurren circunstancias tales como, necesidades de producción, de mercado, acumulación de tareas o mantenimiento de una actividad dependiente en centros de trabajo ubicados en otras Comunidades Autónomas, apreciadas dichas circunstancias por la línea jerárquica.

CAPITULO VI

Beneficios sociales

Artículo 40. Complemento por enfermedad, accidente o maternidad.

1. El objeto de este beneficio social es completar las prestaciones de la Seguridad Social en caso de baja por maternidad o por incapacidad temporal causada por accidente o enfermedad.

2. En tales casos de baja, y durante la duración legal de la incapacidad temporal, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el total del salario base personal y complementos salariales del trabajador afectado.

3. El trabajador deberá aportar las justificaciones oportunas. La Dirección de la empresa se reserva el derecho a contrastar la situación de baja, y a suspender o extinguir el abono de este complemento en aquellos supuestos en que, a la vista de los informes, se produzca un abuso o uso inadecuado a la naturaleza de dicha baja.

Artículo 41. Seguros complementarios de vida y accidentes.

La Dirección de la empresa contratará, a sus expensas, dos seguros, uno de vida y otro de accidentes, acumulativos, a favor de sus trabajadores, con los riesgos e indemnizaciones en caso de siniestro que a continuación se indican:

Contingencias	Indemnizaciones
a) Seguro de vida:	
Fallecimiento por cualquier causa	1 capital asegurado.
Invalidez absoluta y permanente por cualquier causa	1 capital asegurado.
b) Seguro de accidentes:	
Muerte por accidente	1 capital asegurado.
Invalidez permanente por accidente, sea parcial (según baremo) sea absoluta ...	1 capital asegurado.

Se entiende por capital asegurado el siguiente importe: Dos retribuciones anuales brutas más un 25 por 100 de dicha retribución por cada hijo hasta la edad de veinticinco años, con un límite máximo de cuatro hijos.

Artículo 42. *Asistencia médica.*

1. Representantes de los trabajadores y de la Dirección de la empresa, negociarán un seguro de asistencia médica para los empleados y sus familiares.
2. La adhesión a dicho seguro será voluntaria.
3. La empresa no asumirá otras funciones que las de gestión de los recibos, cuyo importe deducirá de las nóminas de los asegurados, y la comunicación a la compañía de seguros de las variaciones personales o familiares que se produzcan.

Artículo 43. *Ayuda comedor.*

1. La empresa facilitará a cada empleado, en las condiciones que luego se indican, una ayuda para comida por medio de un vale restaurante de 500 pesetas por día trabajado.
2. No habrá derecho a la misma en período de jornada continua (salvo si de hecho realiza jornada partida), ni cuando el trabajador se encuentre de vacaciones, de baja por enfermedad o maternidad, o en desplazamiento o comida por cuenta de la empresa, ni cuando sea invitado por terceros por causa de su pertenencia a la misma.
3. La empresa instrumentará el sistema y las modalidades de dicha ayuda, reservándose el derecho a controlar el correcto uso de la misma.

Artículo 44. *Fondo social.*

1. La empresa aportará al fondo social un 2,7 por 100 del importe global de la nómina del año anterior. A efecto de determinar la aportación se considerará que forman parte de la nómina: El salario base personal, los complementos salariales, el plus de transporte y los incentivos; todos ellos brutos, pagados en el ejercicio precedente a todo el personal de la compañía, cualquiera que haya sido su régimen contractual.
2. Dicho fondo social irá destinado a establecer y dotar sistemas de ahorro, o sistemas de ahorro y jubilación en favor de los trabajadores; y será gestionado por la Comisión Mixta o por una Comisión Paritaria que aquella designe. No obstante, la Dirección de la empresa podrá oponerse al sistema, institución o utilización del fondo si aprecia alguna de las circunstancias siguientes:

Riesgo de incurrir en compromisos financieros o económicos que sobrepasen la dotación del fondo, en el presente o en el futuro.

Deterioro de la cohesión y convivencia entre los trabajadores, entorpecimiento de la actividad laboral o perjuicio de la imagen de la empresa.

3. Serán criterios básicos en la elección del sistema y ulterior gestión del fondo:

Que sus ventajas y beneficios sean generalizados a todos los trabajadores de la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio; y para los que ingresen con posterioridad, cuando lleven un año de antigüedad.

Que los fondos aportados queden asignados individualmente a cada trabajador y no al colectivo como un todo.

Que la distribución o asignación de derechos individuales sea igualitaria y su modificación lineal.

Que se elijan modalidades llamadas de aportación, con exclusión de cualquier compromiso de las conocidas como de prestación definida.

Que la contratación se realice con entidades de reconocida solvencia y garantía, y se dé prioridad a la estabilidad y seguridad de las aportaciones.

Que, en lo posible, los fondos asignados individualmente puedan ser rescatados por el trabajador que se encuentre en ciertos supuestos.

Artículo 45. *Préstamos.*

La Dirección de la empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores, con necesidades objetivas, apreciadas éstas por la Dirección, un fondo para préstamos que alcanzará el importe máximo de 15.000.000 de pesetas.

Se regirá por los siguientes criterios:

El importe máximo de cada préstamo individual será de 1.000.000 de pesetas.

Se aplicará el interés legal del dinero vigente en cada momento y su coste se cargará al trabajador en la nómina de diciembre o al mes siguiente del vencimiento del préstamo.

Tendrá derecho sólo el personal con una antigüedad mínima de dos años.

El préstamo será amortizado en mensualidades iguales durante un período de tres años. El trabajador no obstante podrá amortizarlo con anticipación.

El trabajador solo tendrá derecho a solicitar un nuevo préstamo transcurridos tres años de la amortización del préstamo anterior.

Los préstamos concedidos a los trabajadores para la adquisición de vehículos, necesarios para el desempeño de las funciones propias del puesto, no formarán parte de dicho fondo.

CAPITULO VII

Formación

Artículo 46. *Definición.*

Se entiende la formación profesional como un proceso continuo y planificado que, respondiendo a las necesidades de la empresa y a sus posibilidades presupuestarias, tiene como fines:

La mejora de la productividad, competitividad y eficacia de la empresa.

La adaptación del personal a sus respectivos puestos de trabajo y el reciclaje necesario para su correcto desempeño.

La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.

El conocimiento y adaptación de los nuevos trabajadores a la empresa y al entorno en el que desarrollan su actividad.

La cualificación y perfeccionamiento profesionales que capaciten a los trabajadores para su desarrollo profesional, a fin de favorecer la promoción interna, así como, en su caso, el logro de los grados retributivos de confirmación.

Artículo 47. *Principios.*

1. La formación se configura como un derecho y un deber de los trabajadores.

2. La empresa considera de la máxima importancia la formación como instrumento para el desarrollo profesional que potencia las posibilidades de promoción y ascensos.

3. La formación se considera a su vez, como una inversión que desarrolla el potencial del activo humano y revaloriza a la empresa.

Artículo 48. *Procedimiento.*

1. La Dirección de la empresa elaborará anualmente los planes de formación, teniendo en cuenta:

Los objetivos generales de la empresa.

Las necesidades de los diferentes departamentos.

Las exigencias tecnológicas y de organización.

Las necesidades de los trabajadores, recogidas en las entrevistas individuales, siempre que sean acordes con los objetivos de la empresa.

2. La formación queda integrada dentro de las funciones de la línea jerárquica, quien recogerá y precisará las necesidades formativas del personal a su cargo y canalizará su realización.

3. A estas necesidades se les dará prioridad según la importancia y urgencia de los objetivos de formación a alcanzar y de las posibilidades presupuestarias.

4. Las acciones de formación se organizarán conforme a criterios pedagógicos y otras condiciones (fechas, duración, horarios, etc.), que se estimen más eficaces para la consecución de los objetivos de formación.

5. Determinadas acciones del plan de formación podrán ser de carácter obligatorio, si la exigencia del puesto así lo aconsejara, a juicio de la Dirección de la empresa y de acuerdo con el apartado siguiente.

6. La formación indispensable al puesto y exigida por la empresa se impartirá gratuitamente y dentro del horario de trabajo y se organizará de forma tal que resulte compatible con el desempeño del puesto de trabajo.

7. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La empresa concederá un crédito anual de diez horas para la realización de exámenes. El tiempo que exceda de este crédito horario deberá ser recuperado. En cualquier caso todos los permisos para la realización de exámenes deberán ser justificados.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. En caso de reducción de la jornada, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

8. La empresa articulará los instrumentos necesarios que permitan evaluar y adecuar la formación y constatar el progreso de los participantes mediante la puesta en práctica de la formación recibida.

Artículo 49. *Participación.*

La Dirección de la empresa informará a la Comisión Integradora, con carácter previo a su aprobación, de los planes de formación, pudiendo ésta emitir propuestas.

CAPITULO VIII

Seguridad, higiene y medio ambiente

Artículo 50. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran de la mayor importancia, en el ámbito de las relaciones laborales, la seguridad, la higiene y el medio ambiente como actividades ordenadas a la prevención y disminución de los riesgos y conducentes a lograr la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo y la defensa y respeto del medio ambiente.

2. Serán de aplicación las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como las demás disposiciones legales aplicables.

3. Ninguna prioridad económica primará sobre la seguridad en el trabajo y el respeto por el medio ambiente, cuyos criterios establecidos por la Ley tendrán prioridad tanto en el desarrollo de nuevos proyectos como en el lanzamiento de nuevos productos.

4. Cada trabajador, a todos los niveles, será consciente de su propia responsabilidad en materia de seguridad e higiene en el trabajo y respeto por el medio ambiente, manteniéndose atento de manera permanente a los riesgos potenciales de accidentes, enfermedades y contaminaciones que puedan estar relacionados con su actividad, debiendo ponerlo en conocimiento de sus superiores y/o de los responsables de seguridad y medio ambiente que la empresa designe.

5. La voluntad permanente de progreso en materia de seguridad y medio ambiente, se pondrá de manifiesto a través de planes de acción que la empresa diseñará a tal efecto. Se formará e informará al personal en aquellos aspectos que defina la Ley.

6. Los trabajadores, de forma individual, tendrán derecho a conocer aquella información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de las pruebas y reconocimientos médicos que se les practiquen, así como de los posibles riesgos que pueda contraer por la práctica de su trabajo habitual.

Los estudios y reconocimientos médicos serán voluntarios, cuando así lo permita la legislación; el conocimiento de los resultados será, en todo caso, confidencial.

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional, declarada como tal por la Seguridad Social, u otro tipo de daño a la salud de trabajador derivada del trabajo, obligará a la adopción de las medidas posibles para evitar su repetición.

8. Las empleadas, cuando así se establezca por prescripción médica, tendrán la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo durante el embarazo, sin merma de su retribución, pudiendo volver a su puesto original o a otro similar a la finalización de dicho embarazo.

Artículo 51. *Comité de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.*

1. Se constituirá un Comité de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente que actuará como órgano consultivo y de información. Dicho Comité será paritario y estará compuesto por:

Tres miembros designados por la Comisión Integradora.
Tres miembros designados por la Dirección de la empresa.

2. Este Comité vigilará y desarrollará las funciones propias que contemple la legislación vigente en cada momento.

3. Respetando las competencias del Comité anterior, la Dirección de la empresa, como responsable de esta materia, se reservará el derecho de organizar otro u otros Comités que asuman funciones asesoras o ejecutivas relativas a Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.

CAPITULO IX

Representación colectiva

Artículo 52. *Representantes legales del personal.*

1. La representación colectiva de los trabajadores para cada centro de trabajo se realizará a través de los órganos de representación en la empresa, Comités de Empresa y Delegados de personal, regulados a tal fin en el título II, capítulo I del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante lo anterior, por el presente Convenio se decide crear una Comisión Integradora como órgano de representación de la totalidad de los trabajadores y centros de trabajo de la empresa.

Las funciones de esta Comisión serán:

Dotarse de su propio reglamento de funcionamiento.

Representar a la plantilla en aquellos temas que excedan del ámbito propio del centro de trabajo.

Constituirse, junto con los representantes designados por la Dirección de la empresa, en la Comisión Mixta regulada en el presente Convenio.

Elegir a los miembros que correspondan a la representación de los trabajadores en todos los Comités, Comisiones o cualesquiera otros órganos creados por este Convenio o por la propia Comisión Integradora, manteniendo, en todo caso, la proporcionalidad existente en la misma en cuanto a la representación de cada centro de trabajo.

Elegir de entre sus miembros a un Presidente-portavoz que moderará las reuniones, así como a un Secretario que levantará acta de las mismas y que será responsable de la custodia de la documentación.

Cualesquiera otras otorgadas a la Comisión Integradora en este Convenio.

Para ejercer estas funciones los miembros de la Comisión Integradora disfrutará del tiempo necesario con un máximo de veinte horas mensuales, sin perjuicio de las que les correspondan como representantes de sus respectivos centros de trabajo. Será necesario comunicarlo a los respectivos superiores jerárquicos y a Recursos Humanos con la mayor antelación posible.

La Comisión Integradora estará formada por cinco miembros, los cuales serán designados de la siguiente forma:

Tres miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid.
El Delegado de Personal del centro de trabajo de Barcelona.
El Delegado de Personal del centro de trabajo de Valencia.

El Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid elegirá de entre sus miembros los tres que formarán parte, con carácter permanente, de la Comisión Integradora.

3. Ambas partes manifiestan la importancia que en la consecución de los objetivos previstos por la empresa tiene la armonía y el buen clima laboral.

La empresa facilitará a los empleados que ostenten la condición de representantes del personal en cualquiera de sus órganos, los medios necesarios previstos en la Ley para el correcto ejercicio de sus funciones. Deberán informar con la máxima antelación posible a la Dirección de Recursos Humanos y a sus responsables jerárquicos cuando requieran ausentarse de su puesto de trabajo.

Artículo 53. *Competencias, capacidad y sigilo profesional.*

Las competencias, capacidad y sigilo profesional de la Comisión Integradora, y del resto de los representantes del personal de los respectivos centros de trabajo, serán las que la legislación vigente, actual o futura, establezcan para los Comités de Empresa.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Artículo 54. *Faltas. Graduación.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa a causa del incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales establecidos en las disposiciones legales y en este Convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en este capítulo.

2. Las faltas cometidas por el trabajador se clasifican, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves.—Serán consideradas leves las acciones u omisiones siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes, si el retraso es de hasta treinta minutos.

b) Falta al trabajo un día sin justificar.

c) Los actos que, directa o indirectamente, supongan una violación del deber de lealtad y cooperación que, con respecto a la empresa, incumbe a todo empleado.

d) La inobservancia de las normas elementales de educación, tanto respecto a la empresa como a los jefes, compañeros, colaboradores y clientes.

e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio grave a la empresa o constituyera quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.

f) La negligente ejecución o retraso en el cumplimiento de las órdenes recibidas o trabajos encomendados, cuando de ello no se derive perjuicio para el servicio o para la empresa.

g) La complicidad o encubrimiento reiterados de faltas leves, y en cualquier caso de faltas graves.

B) Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, si el retraso es de hasta treinta minutos.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera dos veces en dos meses.

c) No comunicar con puntualidad los cambios personales o familiares que afecten a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, o puedan tener repercusión económica para la empresa.

d) Solicitar u obtener permisos en base a causa falsa o inexistente, así como suplantar la presencia de otro compañero.

e) La violación de los secretos o de la obligada reserva, a que por las características de su función está obligado el trabajador, cuando no se produzca perjuicio para la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el puesto de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá calificarse de muy grave.

g) La imprudencia en el trabajo que infrinja las normas de seguridad, higiene y medio ambiente.

h) La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte al buen desempeño del mismo.

i) Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para usos propios instrumentos o materiales de la empresa.

j) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior aun cuando sea por breve tiempo, si dicho abandono implica riesgo de perjuicio grave a la empresa o constituye quebranto de la disciplina.

k) La complicidad o encubrimiento reiterados de faltas graves, y en cualquier caso de faltas muy graves.

l) La reiterada comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido dos o más sanciones por faltas leves en los tres meses anteriores.

C) Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de quince faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o treinta durante un año, si el retraso es de hasta treinta minutos.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera tres o más veces en el transcurso de dos meses.

c) Cuando el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo, y cuando la desobediencia a los superiores en materia relacionada con el puesto de trabajo, impliquen riesgo de perjuicio grave a la empresa o constituyan quebranto de la disciplina.

d) El fraude, deslealtad, desobediencia o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en instrumentos, materiales, documentos, instalaciones o cualquier otra propiedad de la empresa.

f) La embriaguez reiterada en el centro de trabajo, así como introducir o ingerir cualquier tipo de droga en los locales de trabajo y sus anexos.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.

i) Ordenar o ejecutar tareas infringiendo los procedimientos o instrucciones escritas cuando de ello se derive riesgo grave para las personas o instalaciones.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, colaboradores y sus familias, así como a personas ajenas a la empresa con ocasión de la actividad laboral.

k) Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

l) La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa o colaboren a dicha competencia.

m) Causar accidente grave por imprudencia o negligencia.

n) La complicidad o encubrimiento reiterado de faltas muy graves.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los nueve meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.

Artículo 55. Sanciones.

1. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediere.

2. Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación privada verbal.

Amonestación privada por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a dos días.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no superior a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no superior a sesenta días.

Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Artículo 56. Procedimiento.

1. Corresponderá a la Dirección de la empresa la imposición de sanciones.

2. La sanción de las faltas requerirá siempre la comunicación escrita al empleado y, además, si se trata de faltas graves o muy graves, a la representación legal de los trabajadores. En todos los casos se hará constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. Contra las sanciones que se impongan, el empleado podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social, previo intento de conciliación ante el órgano competente.

4. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador afectado y de la representación legal de los trabajadores, teniendo esta última quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.

5. Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.

6. Tratándose de representantes legales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la Ley.

Artículo 57. Prescripción.

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

CAPITULO XI

Seguimiento del Convenio y solución de conflictos

Artículo 58. *Comisión Mixta.*

1. A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Mixta con las funciones que se especifican a continuación:

- a) Vigilancia, seguimiento y supervisión del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
- c) Mediación y arbitraje, previo acuerdo de las partes, en cuantas cuestiones o conflictos, todos ellos de interés colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en el mismo.

2. Esta Comisión estará formada por cinco representantes de la Dirección de la empresa y los cinco miembros de la Comisión Integradora, a ser posible los mismos que han constituido la Mesa Negociadora del presente Convenio. No se elegirá Presidente, y el Secretario que se elija será una persona ajena a ambas representaciones y no tendrá voto.

3. La Comisión Mixta se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes, por mayoría de entre sus componentes. Ambas partes de mutuo acuerdo, fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha fijada. De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

Será competencia de la misma regular su propio funcionamiento.

4. Las funciones encomendadas a la Comisión Mixta se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción laboral y/o a la Administración corresponda en su caso.

5. La Comisión Mixta resolverá los temas en el menor plazo de tiempo posible. Publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio.

6. Los acuerdos se tomarán por unanimidad de ambas representaciones y por mayoría dentro de cada representación.

Artículo 59. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.*

1. Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos son:

Interpretación.
Mediación.
Arbitraje.

2. La representación legal de los trabajadores se compromete a no plantear acción ni conflicto alguno que implique la pérdida de horas de trabajo efectivo sin haber optado antes a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos y sin que haya habido un pronunciamiento sobre los mismos, o hayan transcurrido cuarenta días naturales desde la celebración de la primera reunión de la Comisión Mixta para conocer del tema.

A) Interpretación:

Corresponderá a la Comisión Mixta la interpretación de los preceptos del presente Convenio en cuantas cuestiones o conflictos puedan suscitarse por la aplicación de dicho preceptos. Se establece el plazo de veinte días para su interpretación y comunicación a las partes interesadas.

B) Mediación:

El mediador será designado por las partes, pudiendo recaer su nombramiento en la Comisión Mixta. El procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida salvo la obligación de formalizar la avenencia que, en su caso, se alcance, y la de respetar un plazo para su resolución no superior a cuarenta días, salvo que se den circunstancias excepcionales apreciadas por el mediador.

Las cuestiones que se promuevan al mediador adoptarán la forma escrita y su contenido ser el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo constar obligatoriamente de:

Nombre del mediador.
Exposición sucinta y concreta del asunto.
Razones y fundamentos que, en su opinión, asisten a los proponentes.
Propuestas o peticiones concretas que se formulen al mediador.

El mediador podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa infor-

mación del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo a los proponentes que no podrá exceder de diez días hábiles.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo de quince días previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Arbitraje:

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto podrán acordar voluntariamente, encomendar a un árbitro la solución de sus divergencias, aceptando de antemano el laudo arbitral. La Comisión Mixta podrá ser designada como árbitro.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, debiendo contener, al menos, los siguientes términos:

Nombre del árbitro.

Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictaminarlo. Dicho plazo no podrá exceder de cincuenta días salvo que el árbitro aprecie circunstancias excepcionales.

Fecha y firma de las partes.

Se hará llegar copia del compromiso arbitral, si procede, a las autoridades laborales competentes a los efectos de constancia y publicidad.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje. El árbitro podrá recabar por vía de ampliación, cuanta documentación o información estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo a los proponentes que no podrá exceder de diez días hábiles.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro podrá pedir el auxilio de expertos si así lo estimase.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral, teniendo la misma eficacia que lo pactado en Convenio. Dicha resolución será comunicada a las partes y la autoridad laboral competente a los mismos efectos de constancia y publicidad.

Disposición transitoria primera.

No obstante lo establecido en el artículo 3 sobre entrada en vigor, y dado que éste es el primer Convenio Colectivo de «Total España, Sociedad Anónima», es necesario establecer las siguientes excepciones a la regla general prevista:

1. **Modificación en la periodificación del salario:** Se aplicarán los nuevos criterios a partir de la primera nómina mensual que corresponda abonar transcurridos treinta días desde la entrada en vigor del presente Convenio. En dicha nómina se efectuará la regularización salarial a los nuevos criterios desde el 1 de enero de 1995 hasta fin de dicho mes.

2. **Revisión salarial:** A efectos de lo previsto en cuanto a revisión salarial anual en este Convenio, se acuerda que la primera será la correspondiente al año 1996.

3. **Grupos profesionales:** Dentro de los cuatro meses siguientes a la entrada en vigor de este Convenio, la empresa comunicará a cada uno de los empleados su adscripción al grupo profesional correspondiente. Dicha clasificación entrará en vigor el día primero del mes siguiente; fecha en la que quedarán derogadas cualesquiera clasificaciones existentes con anterioridad.

4. Beneficios sociales:

Seguro de vida y accidentes: La Dirección adecuará las pólizas de seguros en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Asistencia médica: En el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Mixta designará a dos de sus miembros para iniciar las negociaciones necesarias que permitan proponer a los empleados, dentro de los tres meses siguientes, un sistema de asistencia sanitaria.

Ayuda comedor: La Dirección de la empresa instaurará un sistema de ayuda comedor dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio.

Fondo social: La Comisión Mixta hará lo necesario para su implantación con fecha 1 de julio de 1995. La dotación correspondiente al segundo semestre de 1995 será igual a la suma de:

La mitad de la «ayuda para el estudio de hijos» abonada en el primer semestre de 1995.

La mitad de las «gratificaciones por matrimonio y por nacimiento de hijos» pagadas en 1994.

El ahorro resultante en 1995 de la modificación de las pólizas de seguros de vida y de accidentes.

Disposición transitoria segunda.

Para aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor de este Convenio hayan alcanzado la edad de jubilación, la empresa establecerá condiciones particulares adaptadas a cada caso individual.

Disposición transitoria tercera.

La empresa examinará la posible adecuación de las indemnizaciones por kilometraje dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio.

ANEXO I

(Artículo 24)

Niveles salariales mínimos de Convenio

Nivel salarial	Salario anual bruto — Pesetas	Nivel salarial	Salario anual bruto — Pesetas
a	1.300.000	h	3.249.096
b	1.565.500	i	3.669.756
c	1.767.621	j	4.144.880
d	1.999.474	k	4.681.517
e	2.254.958	l	5.287.633
f	2.546.907	m	5.972.223
g	2.876.655	n	6.743.565

ANEXO II

(Artículo 24)

Tabla de grados retributivos por grupo

Grupo profesional	Grados retributivos inicial	Grados retributivos básico	Grados retributivos desde	Confirmados hasta
5	a	b	c	f
4	c	d	e	h
3	e	f	g	j
2	g	h	i	l
1	i	j	k	n

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

16104 ORDEN de 8 de junio de 1995 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.965/93, interpuesto por don José Ruiz González.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 18 de enero de 1995, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 1.965/93, promovido por don José Ruiz González, sobre sanción por infracción en materia de pesca marítima; sentencia, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo formulado por el Procurador don César González Martínez, en nombre y representación de don José Ruiz González, contra la Resolución de fecha 14 de diciembre de 1992, dictada por la Dirección General de Recursos

Pesqueros, confirmada en alzada por silencio administrativo, debemos declarar y declaramos que dicha Resolución es nula por no estar ajustada a Derecho; sin hacer mención especial en cuanto a las costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 8 de junio de 1995.—P. D. (Orden de 14 de marzo de 1995), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general de Recursos Pesqueros.

16105 ORDEN de 8 de junio de 1995 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.773/92, interpuesto por don Daniel Bernardo Calduch Cid.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 31 de marzo de 1995, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 1.773/92, promovido por don Daniel Bernardo Calduch Cid, sobre sanción por infracción en materia de pesca marítima; sentencia, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos, estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora de los Tribunales doña María Cristina Huertas Vega, en nombre y representación de don Daniel Bernardo Calduch Cid, declarar la nulidad de las Resoluciones de 20 de mayo de 1991, del Director general de Recursos Pesqueros, y de 9 de diciembre de 1992, del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, que desestimó el recurso de alzada interpuesto contra aquélla, por las que se impuso la sanción de 500.000 pesetas por infracción de la Ley 53/1982, dejando sin efecto dicha sanción por prescripción de la falta; sin costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 8 de junio de 1995.—P. D. (Orden de 14 de marzo de 1995), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general de Recursos Pesqueros.

16106 ORDEN de 8 de junio de 1995 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 504/92, interpuesto por «Torres Patiño, Sociedad Anónima».

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 3 de noviembre de 1994, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 504/92, promovido por «Torres Patiño, Sociedad Anónima», sobre sanción por infracción administrativa a la legislación vigente en materia de contenido efectivo de productos alimenticios envasados; sentencia, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado señor Ecija Villén, en nombre y representación de «Torres Patiño, Sociedad Anónima», contra la Resolución de la Dirección General de Política Alimentaria del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de fecha 3 de julio de 1989, confirmada en alzada por Resolución del excelentísimo señor Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, de fecha 5 de febrero de 1990; debemos declarar y declaramos la desconformidad de las mismas con el ordenamiento jurídico por incompetencia del órgano sancionador, debiendo, en su caso, incoarse y tramitarse el correspondiente procedimiento sancionador por los órganos competentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los términos expuestos en la sentencia; sin costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 8 de junio de 1995.—P. D. (Orden de 14 de marzo de 1995), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general de Política Alimentaria.