

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**2781** *Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Montreal, Montajes y Realizaciones, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Montreal, Montajes y Realizaciones, S.A. (Código de Convenio n.º 9003712) que fue suscrito, con fecha 6 de noviembre de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

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

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

Madrid, 2 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

#### CONVENIO COLECTIVO DE MONTREAL, MONTAJES Y REALIZACIONES, S. A.

##### CAPÍTULO I

##### Ámbito de aplicación y condiciones Generales

###### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio colectivo afectarán al personal de todos los Centros de Trabajo de Montreal, S.A., actuales y de futura creación ya se encuentren prestando sus servicios en España o en el extranjero.

###### Artículo 2. *Ámbito Personal.*

Este Convenio afectará a todo el personal fijo y temporal, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, así como a los que efectúen su ingreso durante su vigencia.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal Directivo, Delegados y Directores de Departamentos.

###### Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de 1 año, entrando en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2008, finalizando el 31 de diciembre de 2008.

###### Artículo 4. *Denuncia.*

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado al mes siguiente de la terminación de la vigencia mencionada en el artículo 3 sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral. No obstante, se mantendrán en vigor

la totalidad de los acuerdos del presente Convenio Colectivo, mientras no se logre un nuevo acuerdo.

#### Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas formaran un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

No serán admisibles interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

De forma supletoria, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra legislación que sea de obligado cumplimiento.

#### Artículo 6. *Compensación y Absorción.*

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en presente Convenio Colectivo. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter individual.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la aplicación o interpretación del presente Convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por 2 representantes del Comité y 2 por la Dirección de la empresa.

Esta comisión se reunirá cuando exista una causa que a juicio de ambas partes lo justifique y así sea solicitado por alguna de las partes que lo integran.

Periódicamente recibirá información sobre la situación económica de la Empresa, evolución de la Plantilla y de la Contratación temporal, absentismo y horas extraordinarias.

## CAPÍTULO II

### Organización del Trabajo

#### Artículo 8. *Competencia y Organización.*

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competen a la Representación de los Trabajadores.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa el nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

#### Artículo 9. *Naturaleza de la Actividad de la Empresa.*

Todo trabajador estará adscrito a uno de los Centros de Trabajo que tenga operativos la Empresa. Esta adscripción se establecerá en el momento de formalizarse el contrato de trabajo.

Ambas partes consideran que dada la actividad de la Empresa, los desplazamientos de empleados individuales o por grupos o equipos de trabajo, a localidades distintas a la de su Centro de Trabajo, están suficientemente justificados por razones productivas y organizativas, que requieren necesariamente la ejecución de obras o servicios en cualquier punto de la geografía nacional e internacional.

Los trabajadores podrán ser desplazados por periodos de hasta un año, abonando, además de los salarios y complementos, los gastos de viaje y la dieta correspondiente.

Cuando exista oposición por el trabajador, alegando causa justa, serán competentes para resolver los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social y de conformidad con lo

legalmente previsto será necesaria la previa interposición de la correspondiente demanda por el trabajador, y sin perjuicio del carácter ejecutivo del desplazamiento.

El viaje, tanto de ida como de vuelta, se efectuará siempre durante las horas de jornada ordinaria de trabajo y el tiempo invertido tendrá consideración de trabajo efectivo. Además la Empresa en todo momento informará a los trabajadores de los centros médicos a los que deberá dirigirse en caso de accidente.

En el supuesto de que en el viaje se inviertan más horas de las que constituyen su jornada diaria de trabajo, el exceso le será abonado como horas extraordinarias.

Si el desplazamiento fuese por tiempo superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a 4 días laborables de estancia en su domicilio, sin computar como tales las horas en el viaje.

Cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses el trabajador tendrá derecho no solo a los 4 días, sino también a la parte proporcional del tiempo de exceso. La fracción de día resultante se redondeará por exceso o por defecto, según sobrepase o no del 50% de la unidad.

Estos días de descanso no serán acumulables, y su disfrute será seguido a cada periodo de 3 meses de desplazamiento.

Los desplazamientos inferiores a 3 meses serán acumulables, dentro de los doce meses siguientes a partir del primer día de un primer desplazamiento se efectúen otros que, en total, sumen los tres meses.

Si la duración del desplazamiento es superior a 3 meses, el periodo de preaviso, será de un mínimo de 10 días naturales. Si fuese inferior a 3 meses, se preavisará con una antelación de 5 días naturales.

## Artículo 10. *Centros de Trabajo y Desplazamiento.*

### Apartado 10.1 Condiciones del Centro de Trabajo.

Todos los Centros de Trabajo deben reunir unas condiciones mínimas de Higiene y salubridad. Para ello la Empresa será la responsable de acondicionar los locales que posteriormente vayan a utilizar los trabajadores.

En el caso de no ser las instalaciones las adecuadas, los trabajadores o en su caso el Comité de Empresa, estará en la obligación de denunciar el caso a las Autoridades Competentes.

### Apartado 10.2 Trabajos en Pantallas.

Se denominan pantallas de datos de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a una gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daños en los usuarios de las mismas.

El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

## Artículo 11. *Movilidad Internacional.*

Las necesidades de mano de obra en el extranjero se atenderán prioritariamente con personal de la zona o países cercanos y solo en los casos en que no sea posible mantener este criterio, se recurrirá a personal voluntario de Montreal, en España.

Para el caso de desplazamientos al extranjero, será necesario el acuerdo individual entre la Empresa y el trabajador afectado.

En caso de desplazamientos de trabajadores al extranjero, la Empresa comunicará a los Representantes de los Trabajadores, las personas que se desplazan, así como el tiempo aproximado previsto para el desplazamiento.

En el supuesto de que no se consiguiera trabajadores para atender las actividades productivas en el extranjero, se constituirá una comisión mixta formada por la Dirección de la Empresa y 2 miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo afectado, para analizar la situación y tratar de buscar, conjuntamente las posibles vías de solución.

## CAPÍTULO III

### Clasificación Profesional

#### Artículo 12. *Sistemas de Clasificación Profesional.*

La nueva Clasificación Profesional define una estructura basada en Grupos Profesionales.

#### Artículo 13. *Conceptos del Sistema de Clasificación.*

La Clasificación Profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo. Los criterios a partir de los cuales trabajadores y empresa, deciden establecer varios grupos profesionales.

Se entiende por Grupo Profesional la unidad clasificatoria que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación. Constituye además el marco y descripción funcional que viene obligado a desempeñar el empleado.

#### Artículo 14. *Grupos Profesionales.*

Todos los empleados afectados por el presente Convenio estarán integrados en uno de los siguientes Grupos Profesionales, que a su vez tendrá distintas categorías.

##### Grupo Profesional I. Técnicos Titulados:

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y participan en la definición de objetivos concretos en las tareas que se encuentran en su ámbito competencial. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, implicando él más alto nivel de competencia profesional. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

La formación requerida para este grupo profesional será, Titulación Universitaria de grado medio o superior o conocimientos equivalentes adquiridos por una experiencia dilatada en su sector profesional.

##### Grupo Profesional II. Técnicos no Titulados:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

La formación requerida para este grupo profesional será, Bachillerato, o equivalente o técnico especialista, completada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

##### Grupo Profesional III. Técnicos de Oficina y Administrativo:

Trabajadores/as que desempeñan tareas bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

La formación requerida son los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o de técnico auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo Profesional IV. Personal de Montaje:

Integran este grupo profesional todos aquellos trabajadores/as que desempeñan y ejecutan los trabajos a pie de campo, que su responsable le ha indicado con anterioridad.

La formación requerida son los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o de técnico auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Desarrollo de los Grupos Profesionales.

Por acuerdo entre el Comité y la Empresa, El desarrollo de los Grupos Profesionales, se realizará mediante una Comisión que estudie y ratifique los distintos Grupos durante el año 2008.

## CAPÍTULO IV

### Contratación

Artículo 15. *Periodo de Prueba.*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que se determinara por escrito en el contrato de trabajo y cuyas duraciones máximas serán las siguientes:

Técnicos Titulados: 6 meses.

Técnicos no Titulados: 2 meses.

Personal de Montaje: 15 días.

Técnicos de Oficina y Administrativo: 1 mes.

Personal Auxiliar Administrativo: 15 días.

Los trabajadores, durante el periodo de prueba, tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional.

La incapacidad temporal, los permisos especiales, la maternidad, adopción o acogimiento y los días de vacaciones, interrumpirán el periodo de prueba, y su cómputo se reanudará el día de la reincorporación del trabajador.

Artículo 16. *Contrato para Obra o Servicio Determinado.*

Siempre se establecerá por escrito y se registrará en las Oficinas de Empleo correspondientes. La copia básica se entregará a los representantes legales de los trabajadores a los efectos de lo previsto en los apartados a) y b) del punto 3 del artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso Indemnización como liquidación para este tipo de Contratos, se fija en 8 días por año trabajado.

Artículo 17. *Preaviso en caso de Cese.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria, deberán comunicarlo por escrito 15 días antes a la Empresa. En caso de no comunicarlo, facultara a la Empresa para deducir en el finiquito el importe correspondiente a los días que falten hasta completar el periodo de preaviso antes indicado.

Así mismo cuando la Empresa desee dar la baja a un trabajador, deberá comunicarlo con 15 días de antelación como mínimo, siéndole entregada una propuesta de liquidación al trabajador afectado. Se excluye de lo dispuesto en este párrafo los supuestos de despido.

Artículo 18. *Excedencias.*

La excedencia tanto voluntaria, como forzosa, se regulará por lo establecido en las normas legales que resultan de aplicación y concretamente en lo dispuesto en el artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con dicho artículo Montreal y sus trabajadores pactan una excedencia especial por incorporación de éstos a alguna de sus filiales de primer o segundo grado.

Esta excedencia se regulará por los siguientes términos:

1. Siempre se hará mediante acuerdo escrito entre la Empresa y el trabajador.
2. La Empresa se compromete y obliga a reincorporar de forma automática al trabajador al puesto de trabajo que, en su caso, corresponda y en las condiciones que se recogen en los párrafos siguientes.
3. La empresa se compromete y obliga a respetar el salario del trabajador, reconociéndole todos los aumentos que se hubieran podido producir, tanto en la base salarial, como en los complementos salariales durante su permanencia en esta situación de excedencia especial.
4. La empresa se compromete y obliga a respetar en el momento del reingreso del trabajador la categoría profesional que hubiera podido alcanzar durante su permanencia en la situación de excedencia especial, siempre que se hubiera seguido la norma habitual, es decir, propuesta de su Jefe de Obra, Delegado o Gerente de la Dirección de Madrid y aprobación de ésta.
5. La empresa se obliga igualmente a reincorporar al trabajador con el salario que corresponda a la categoría alcanzada en la situación de excedencia especial, de acuerdo con el párrafo anterior, y que este vigente en el momento del reingreso.
6. La excedencia especial se pactara por años completos, siendo prorrogado tácitamente si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de antelación a su vencimiento.
7. Por razones extraordinarias, como pueden ser las reducciones de producción en la filial o de aumento de la misma en Montreal, se podrá requerir al trabajador con un mes de anticipación para que se reincorpore a su anterior situación.
8. Igualmente por causas graves, como pudiera ser accidente de trabajo, enfermedad grave, etc., tanto del trabajador, como de familiar próximo, denegación de residencia para las autoridades locales, podrá éste solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo, con los plazos antes mencionados.
9. Los desplazamientos correrán a cargo de la filial quien fijará la fecha, medio de transporte y demás circunstancias relativas al mismo. El transporte por vía aérea se hará en clase turista.
10. Con el fin de que la incorporación del trabajador a la filial no suponga para el trabajador ninguna merma en las prestaciones sociales que le correspondan, durante su permanencia en la situación de excedencia especial, como posteriormente a su reincorporación a Montreal ambas sociedades se comprometen y obligan a establecer los aseguramientos que garanticen efectivamente dichos derechos.
11. Posteriormente a su reincorporación a Montreal ambas sociedades se comprometen y obligan a establecer los aseguramientos que garanticen efectivamente dichos derechos.
12. La empresa reconoce expresamente que los años pasados en la situación de excedencia especial serán considerados como efectivamente trabajados a efectos de reconocimiento de antigüedad, ante cualquier situación específica que así lo requiera.

## Artículo 19. *Trabajos de Categoría Superior o Inferior.*

### Apartado 1. Trabajos de Categoría Superior:

Todos los trabajadores podrán desempeñar trabajos de categoría superior, pero durante el tiempo que dure esa situación percibirán los emolumentos de la misma.

Si esta situación se prolongase por un espacio de tiempo superior a seis meses, deberá ser clasificado en la categoría superior que esta desarrollando su trabajo.

### Apartado 2. Trabajos de Categoría Inferior:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo

podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional (pluses o complementos) y comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores.

El punto anterior solo se aplicará en los casos en que el trabajador y la Empresa hayan llegado a un acuerdo mutuo.

## CAPÍTULO V

### Ordenación del Tiempo de Trabajo

#### Artículo 20. *Jornada de Cómputo Anual.*

La jornada de trabajo para todos los centros de la Empresa será de 1768 horas para el año 2008.

El calendario laboral de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, durante el mes de diciembre, teniendo en cuenta la distribución de las fiestas de carácter nacional y local tras su publicación en Boletín Oficial del Estado y Boletines Oficiales de las Provincias correspondientes. En todo caso será aprobado por la Dirección de la Empresa.

La jornada de trabajo comenzará en el centro de trabajo de adscripción, con los vehículos debidamente equipados y finalizara en el tajo.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, existirá un descanso mínimo de doce horas.

Los trabajadores que se encuentren desplazados, disfrutaran de las fiestas del lugar donde presten en ese momento sus servicios. Será competencia de la Empresa que ningún trabajador realice al año ni más ni menos horas de las estipuladas.

Se deja constancia de que todo el tiempo perdido por causas ajenas al trabajador será tenido en cuenta como jornada laboral, previa justificación que la Empresa juzgue suficiente.

La Empresa facilitará en todo momento vehículos para acceder al punto de trabajo.

#### Artículo 21. *Trabajo Fin de Semana y Festivos.*

En aquellos casos extraordinarios en los que los trabajos no puedan ser realizados en jornada ordinaria, debido a que así lo requiera el cliente, o la propia naturaleza de la actividad a realizar, o la urgencia en la entrega del trabajo, ambas partes convienen que el trabajo se realice en días no laborables.

Los trabajadores afectados en estos casos percibirán por cada hora de trabajo la cantidad establecida en el Anexo correspondiente, salvo que el trabajador opte por un descanso compensatorio del tiempo invertido, en día laborable, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora trabajada.

La Empresa intentará que estos trabajos no recaigan continuamente en el mismo personal.

La Empresa intentará que ningún trabajador realice más de 6 días de trabajo continuado.

#### Artículo 22. *Trabajos en horario de Noche.*

En aquellos casos extraordinarios en los que los trabajos no puedan ser realizados en el horario diurno, debido a que así lo requiera el cliente, o a la propia naturaleza de la actividad a realizar, ambas partes convienen que el trabajo deberá realizarse en horario de noche.

El horario nocturno comienza a las 22 h y finaliza a las 6 h del día siguiente. Los trabajadores afectados percibirán en concepto de Plus de Nocturnidad, una cantidad igual al 60% del precio de la hora del salario base.

Esta cantidad se abonará igualmente cuando el trabajador realice horas extras en dicha franja horaria.

## Artículo 23. *Horas Extraordinarias.*

El trabajador deberá prestar sus servicios fuera de su jornada ordinaria, cuando a instancias de la Empresa, de conformidad con el trabajador y por razones de producción, resulte necesario, con el límite anual establecido en la Ley.

Estas horas se abonarán según Anexo o se compensarán por 1,5 h de descanso por hora trabajada, a elección del trabajador.

## Artículo 24. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del Presente Convenio disfrutaran un total de 22 días laborables de vacaciones por año de servicio.

De mutuo acuerdo, estas vacaciones podrán fraccionarse.

Los trabajadores disfrutarán sus vacaciones en sucesivos turnos organizados, de manera que no se interrumpa la actividad de la Empresa.

## CAPÍTULO VI

### Sistema Retributivo

## Artículo 25. *Incremento Salarial.*

Para todos los conceptos salariales y extrasalariales, salvo aquellos para los que se fije un tratamiento especial, se realizarán con efecto retroactivo del 1 de enero, con la subida pactada entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Para el año 2008, se pacta una subida salarial del 4,2% sobre el salario base y Plus Convenio, para todo el personal de la Empresa, a excepción de los Ingenieros y Licenciados Superiores y Técnicos a los que se les aplicará una subida del 3,5% en los conceptos anteriormente mencionados.

Al resto de conceptos que no estaban contemplados en el párrafo anterior (Plus Jefe de Equipo, Plus de Conducción y Dieta consolidada), se les aplicará una subida del 4,2% a partir del 1 de mayo de 2008.

## Artículo 26. *Revisión Salarial.*

En el supuesto de que el IPC real del año 2008, sea superior al 4,2% pactado por la Empresa y el Comité para el año 2008, se abonará la diferencia en todos los conceptos salariales y extrasalariales con carácter retroactivo al 1 de enero del año 2008. Esta diferencia será abonada en el primer mes del año 2009, para todas las categorías.

## Artículo 27. *Conceptos Retributivos.*

Las retribuciones ordinarias estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Plus de Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Plus de Actividad.
- Dieta.
- Media Dieta.
- Complemento Cantidad o Calidad.
- Plus Conducción.
- Plus Disponibilidad.
- Plus Jefe de Equipo.
- Horas Nocturnas.
- Gratificaciones Extraordinarias.



## Artículo 28. *Retribuciones del Personal: Salarios y Pluses Reglamentarios.*

Los conceptos remunerados, se ajustarán a la nomenclatura, sistemática que establece este Convenio Colectivo.

Se entienden que son conceptos salariales, sujetos por tanto a la regulación específica en materia de seguridad social, los que detallamos a continuación:

1. Salario Base: Cantidad mínima diaria garantizada por el Convenio al trabajador que efectúe su trabajo con rendimiento normal.
2. Sueldo Base: Cantidad mínima mensual garantizada al trabajador que efectúe su trabajo con el rendimiento normal.
3. Plus de Actividad: Este incentivo se abona al trabajador por día efectivamente trabajando según cuantía que figura en tablas anexas.
4. Plus de Conducción: Los trabajadores que, además de efectuar las funciones propias de su puesto de trabajo, conduzcan algún vehículo de la Empresa, percibirán este concepto.
5. Plus de Disponibilidad: Se devengarán a aquellos trabajadores que por las características de las funciones que le son encomendadas, deben encontrarse localizables. Esto incluye a Jefes de Obra y Encargados. Las cantidades a ser devengadas se reflejan en tablas anexas.
6. Plus de Nocturnidad: Según artículo 22.
7. Plus Festivo: Según artículo 21.
8. Plus de Jefe de Equipo: Se entiende aquel importe que percibe el trabajador que realiza funciones de organización, dirección y control de un grupo de trabajadores.

Los valores de los conceptos recogidos en el presente artículo tienen fijada su cuantía en las tablas salariales anexas.

## Artículo 29. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Con carácter general se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre, cuya cuantía vendrá determinada por el importe de 30 días de salario base más Gratificación de convenio, más plus de Antigüedad.

Estas gratificaciones se concederán de acuerdo al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonan.

## Artículo 30. *Dietas.*

Cuando el trabajador se desplace a un lugar en el que tenga que pernoctar en población distinta a la del Centro de trabajo de adscripción por decisión de la Empresa, a parte de lo mencionado en el Artículo 9, se le abonará la dieta correspondiente por día natural.

En el supuesto de que, por motivos excepcionales, el alojamiento supusiera un coste superior a la dieta estipulada por noche, y previa justificación del encargado responsable, se abonará la diferencia.

## Artículo 31. *Media Dieta.*

Cantidad que percibe el trabajador cuando por causa de su trabajo debe realizar alguna de las comidas principales fuera de su domicilio.

El importe de la media dieta será de 12€ por día efectivo de trabajo. Se entiende por día efectivo de trabajo todo aquel cuya jornada sea igual o superior a 6 horas.

## Artículo 32. *Plus de Antigüedad.*

Las partes firmantes en este Convenio acuerdan la supresión del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, para todos aquellos trabajadores que a fecha 31 de mayo de 2000 no fueran fijos de plantilla, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha venían contemplando y aplicando.

Todos aquellos trabajadores que a fecha 31 de mayo de 2000 sean fijos de plantilla, se les mantendrá, a título personal, en todos aquellos derechos que por este concepto hubieran venido percibiendo, que seguirán devengándose en las mismas condiciones que lo venían haciendo hasta esa fecha.

#### Artículo 33. *Kilometraje.*

Los trabajadores que utilicen su vehículo particular por necesidades de la Empresa percibirán como compensación la cantidad de 0,32 € por kilómetro recorrido.

#### Artículo 34. *Forma de Pago.*

La forma establecida es la de meses naturales vencidos para todas las categorías, cuyo abono será realizado mediante transferencia a la cuenta indicada por el trabajador.

Se podrá solicitar anticipos a cuenta del salario de hasta el 50% de su salario base, que se abonarán de la misma forma antes indicada.

El incumplimiento de estas fechas generara el derecho de los intereses legalmente establecido en el Estatuto del trabajador, artículo 29.3 tr.

## CAPÍTULO VII

### **Bloque Social**

#### Artículo 35. *Complementos de Incapacidad Temporal.*

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social a favor de los trabajadores, hasta un 100 por 100 de su sueldo habitual, es decir, salario base, plus de antigüedad, plus de Convenio y plus de actividad, en caso de baja por accidente o enfermedad.

Para tener derecho a esta prestación el trabajador deberá ser reconocido por el facultativo que designe la empresa. En todo caso será imprescindible la baja médica de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes.

#### Artículo 36. *Seguros de Vida y Accidentes.*

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio disfrutarán de un seguro de accidentes como mínimo, por las cuantías marcadas por los distintos convenios provinciales del sector.

El importe de las primas será con cargo de la Empresa.

#### Artículo 37. *Jubilación, Jubilación parcial y contrato de relevo.*

##### Apartado 37.1 *Jubilación.*

La edad obligatoria de Jubilación, para todo el personal de Montreal, se fija en la fecha en que el trabajador cumpla 65 años.

El trabajador siempre podrá acogerse a las condiciones existentes según la legislación vigente para Jubilarse antes de esa edad límite, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros se dirige a favorecer la calidad del empleo.

##### Apartado 37.2 *Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.*

De mutuo acuerdo entre Empresa y los Representantes de los Trabajadores, acuerdan acogerse a la Ley vigente.

## Artículo 38. *Vestuario.*

Se hará dos entregas anuales de la siguiente ropa de trabajo:

- 3 Pantalones.
- 2 Chaquetillas.
- 2 Camisas.
- 1 Jersey tipo sudadera.
- 1 Chaleco Ignífugo o normal según actividad.
- 1 Casco homologado específico para cada actividad.
- 1 Par de Botas.

Al personal de nuevo ingreso se le facilitará en el momento de su incorporación.

También se hará entrega de un Chaquetón para el invierno que tendrá una duración de dos años.

Sólo en casos justificados se repondrá, antes de plazo, dichas prendas.

## Artículo 39. *Promociones Internas.*

Con el fin de fomentar, en la medida de lo posible, la promoción de la plantilla, la Dirección de la Empresa analizará en cada caso la posibilidad de que las vacantes que se produzcan sean cubiertas, si ello es posible, mediante promoción interna, antes de recurrir a contratación exterior.

## Artículo 40. *Formación.*

La Formación de los trabajadores de la Empresa Montreal, se llevará acabo según el acuerdo firmado con fecha 10 de marzo de 2003, entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa y que afecta a todos los trabajadores para dar cumplimiento a lo preceptuado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la fecha conforme a las siguientes Estipulaciones:

1. Trabajadores Afectados. Será competencia exclusiva de la empresa, determinar y decidir que trabajadores deben asistir a los cursos de formación cuya organización y preparación corresponde a la propia dirección de la empresa. La determinación de los trabajadores afectados nunca se realizará arbitrariamente, sino teniendo en cuenta las funciones que los mismos deben desempeñar, y la formación que deben poseer a tal fin.

2. Condiciones del Curso de Formación. Todas las condiciones relativas al curso de formación, y en particular lugar de celebración, persona/s que lo impartirán, y fecha y horario de su celebración será competencia exclusiva de la dirección de la empresa. No obstante lo anterior, la dirección de la empresa deberá preavisar al hecho de la celebración del curso con un mínimo de 10 días de antelación a los trabajadores afectados. Esta comunicación podrá sustituirse por la dirección de la empresa mediante una comunicación genérica a todos los trabajadores afectados expuesta con la citada antelación mínima en el tablón de anuncios del centro de trabajo afectado/s o mediante entrega de la citada comunicación al Representante de los Trabajadores en Madrid o a cualquier otro miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo afectado. El acuse de recibo de cualquiera de los citados dará fe de la comunicación en tiempo y forma.

3. Compensación. Se procurará que todos los cursos se realicen en horario de jornada laboral. Si el horario de realización del curso se produjese dentro de la jornada de trabajo, el trabajador/es afectado/s no tendrán derecho a compensación de ningún tipo. Si el horario de realización del curso se produjese fuera del horario del trabajo, el trabajador/es afectado/s tendrá/n derecho a una compensación por cada hora presencial al curso, reconociendo ambas partes que dichas horas no tendrán en ningún caso la naturaleza de «horas extras» a efectos del convenio y cotización a la Seguridad Social. El importe económico de la compensación será igual a la cantidad equivalente a media hora extra por cada hora presencial de asistencia al curso de formación de que se trate. No obstante, por acuerdo entre la dirección de la empresa y el Comité de Empresa, podrá sustituirse la anterior compensación económica por la concesión al trabajador/es afectado/s de

descansos en sus jornadas laborales por tiempo igual al número de horas presenciales al curso formativo al que hubieran asistido.

4. **Ámbito de Aplicación Personal.** El presente acuerdo se aplicará a la totalidad de los trabajadores de la empresa y enerva la totalidad de acuerdos verbales o escritos, coetáneos o anteriores al mismo relativos al mismo objeto.

5. **Incumplimiento.** En caso de cualquier incumplimiento de las órdenes de la dirección de la empresa relativa a este acuerdo, se aplicará lo dispuesto en los artículos referentes a los códigos de conducta.

6. **Duración.** Se acepta por las partes que la duración de este acuerdo sea la misma que la vigencia de este Convenio Colectivo.

Todo personal de nuevo ingreso recibirá la oportuna formación sobre los riesgos que conllevara su trabajo. En los planes anuales de Formación de la Empresa deberá ocupar un lugar importante los temas de Seguridad y Salud Laboral.

La Empresa efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año, se efectúe por los organismos competentes o a través del servicio médico de empresa una revisión médica con carácter general.

Todo el personal de plantilla y de nuevo ingreso en la compañía tanto eventual como en formación o prácticas debe someterse a los reconocimientos médicos que estipule la legislación vigente.

## Artículo 41. *Licencias Retribuidas y No Retribuidas.*

### Apartado 41.1 Licencias Retribuidas

Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y previo aviso por los siguientes casos y tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Cuando el trabajador contraiga matrimonio en sábado, Domingo o festivo, la licencia comenzará a computarse a partir del primer día hábil.
3. Cinco días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos y cónyuges.
4. Tres días naturales en caso de fallecimiento de abuelos, nietos, padres políticos y hermanos.
5. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos y familiares tanto en grado de consanguinidad como afinidad.
6. Tres días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres, abuelos, cónyuge, hijos, padres políticos, nietos y hermanos, tanto en grado de consanguinidad como de afinidad, pudiéndose ampliar estos permisos, sin retribución, en tanto dure la enfermedad.

A estos efectos se considera:

- a.) Enfermedad grave: La que requiera al menos dos días de hospitalización.
- b.) Intervención quirúrgica: La que se practique con anestesia total o epidural.

7. Dos días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijos a computar desde el día siguiente a aquel en que se produzca el nacimiento o adopción. Se ampliara en un día más si el parto se produce con cesárea.

8. Un día laborable en caso de matrimonio de Padres, hijos o hermanos, en ambos casos de consanguinidad o afinidad, si el mismo se celebra en día laborable.

9. Un día laborable por traslado de domicilio.

10. Por asistencia a médico especialista (aportando el debido justificante), el tiempo indispensable.

11. Por asistencia a médico de cabecera. Acompañamiento de hijo menor o discapacitado, padres o cónyuge a dichos médicos (aportando el debido justificante), hasta un máximo de 20 horas anuales distribuidas en un máximo de 5 días trabajo. Estas horas empezarán a contar desde la salida del Centro de Trabajo hasta la vuelta del mismo centro después de la consulta. El desplazamiento en ambos trayectos correrá a cargo del

trabajador por sus propios medios. Una vez este de regreso al Centro de Trabajo, La Empresa, según criterio, empleará al trabajador en el Centro de Trabajo. Una vez agotada esta bolsa horaria el resto de consultas que tuviera que realizar el trabajador figurarán como días de vacaciones, asuntos propios (sin retribuir). En el supuesto de que se hubieran agotado tanto los días de vacaciones como los de asuntos propios, se computarán como faltas justificadas.

12. Por el tiempo necesario, con un máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones, en caso de estar adscrito en cursos de centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley general de Educación.

13. Por un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable o el que marque la norma.

14. Por nacimiento de hijos prematuros, o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se concederá una hora de ausencia del puesto de trabajo. Según el horario de visitas del hospital.

15. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo en cada una de sus jornadas hasta que el hijo cumpla los nueve meses y que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, mediante acuerdo con la empresa, podrá acumularse dicho derecho en 20 jornadas completas, disfrutándose, de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad y siempre y cuando se acredite que el cónyuge no ejerce actividad laboral alguna y no está disfrutando de igual derecho.

16. Por funciones sindicales o representación de trabajadores, el tiempo establecido en la norma.

Se reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho que estuviera legalmente inscritas en el registro correspondiente.

Los familiares citados en todos los apartados anteriores, son tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

Si en alguno de los casos de los apartados anteriores, supuestos del 3 al 8, el trabajador debe realizar un desplazamiento igual o superior a 250 kilómetros e inferior a 500 kilómetros los permisos aquí regulados se incrementarán en un día. De ser necesario efectuar un desplazamiento igual o superior a 501 kilómetros los permisos aquí regulados se incrementarán en dos días.

Apartado 41.2 Licencias no Retribuidas:

1. Dos días laborables al año por asuntos propios. Previa comunicación por escrito a la empresa con una antelación de 48 horas como mínimo.

Artículo 42. *Comisión para la Igualdad de Oportunidades.*

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, se comprometen a trabajar conjuntamente para aplicar lo dispuesto en la Ley de igualdad.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

Artículo 43. *Derechos Sindicales.*

La empresa reconoce al Comité Inter centros los siguientes derechos:

Ser el único órgano representativo de los trabajadores en la discusión de los Convenios Colectivos. A este fin deberán designar los miembros que formen parte de la Comisión Paritaria negociadora.

La capacidad para conocer, tratar y negociar aquellos puntos de su competencia que afecten a los trabajadores en su conjunto, así como en los distintos centros de trabajo, sin menoscabo de los Delegados o miembros del Comité de empresa elegidos en cada uno de ellos.

Ser informado por la Dirección de la Empresa trimestralmente, sobre la evolución de la Empresa en sus distintas actividades de negocio.

Ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

#### Artículo 44. *Comité Ínter centros.*

El Comité Ínter centros constará de tantos miembros como provincias tenga abierta delegación la empresa, con el máximo y mínimo número de miembros que marque la ley. Los miembros del Comité Ínter centros serán elegidos con criterios de proporcionalidad y representatividad entre los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa.

#### Artículo 45. *Actividades sindicales y avisos.*

Los miembros del Comité Ínter centros, del Comité de empresa y Delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con el artículo 68, apartado e, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De la utilización de esas horas deberán advertir, siempre que sea posible, con una antelación de cuarenta y ocho horas a sus superiores y, normalmente, por escrito, en caso de urgente necesidad, podrá reducirse discrecionalmente el plazo y sustituir el aviso escrito por el telefónico.

El tiempo empleado en reuniones con la empresa no tendrá carácter de empleado en funciones sindicales.

Podrán acumularse las horas de los/as distintos/as miembros del Comité y delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos/as, aparte del interesado/a, el Comité de Empresa, o restantes delegados/as de personal, y el delegado/a del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centros de trabajo, respecto de los/as demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa.

La empresa facilitará tableros de avisos donde los miembros del Comité Ínter centros, Comité de empresa o Delegados de personal puedan colocar los suyos.

Asimismo, facilitará, dentro de lo posible, los lugares donde pueden celebrarse reuniones.

## Artículo 46. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo; las normas complementarias de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

## CAPÍTULO IX

### Régimen Disciplinario

## Artículo 47. *Definición de la Faltas.*

Se entienden por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

## Artículo 48. *Graduación de la Faltas.*

Los Trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, a su graduación en leves, graves o muy graves.

## Artículo 49. *Faltas leves.*

Tendrán consideración de faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el periodo de un mes.
- b) No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberla hecho.
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa, a alguno de sus compañeros de trabajo y/o al cliente.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- e) No atender a los clientes y/o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto, perjuicio a terceros o a la empresa
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los datos familiares que pudieran afectar a la Seguridad Social y/o que tenga efectos tributarios. En especial, el trabajador deberá comunicar por escrito del que se le acusará recibo, cualquier cambio de domicilio que le lleve a residir en lugar distinto a aquel que hubiese comunicado al iniciar su relación laboral. A falta de tal comunicación, se entenderá como domicilio válido del trabajador a todos los efectos, el comunicado al inicio de su relación laboral.
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones y supongan un daño leve para la empresa.

## Artículo 50. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un mes.

- b) Falta de dos a cuatro días de trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Será suficiente una sola falta cuando tuviera que revelar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) La falsedad en los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a la Administración Tributaria.
- d) Desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.
- e) Simular o suplantar la presencia de otro en el centro de trabajo.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) Realizar trabajos particulares, sin el oportuno permiso, en la obra o centro de trabajo, así como la utilización de herramientas de empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, igualmente sin el permiso oportuno.
- h) La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento.
- i) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.
- j) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y susceptible de provocar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros o para terceros.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o de la empresa a personas ajenas a la misma sin la debida autorización.
- l) Introducir o facilitar el acceso a las instalaciones de la empresa a personas no autorizadas.
- m) Negligencia grave en la conservación y/o limpieza de materiales y herramientas que el trabajador tenga a su cargo, así como los equipos de protección personal que le sean suministrados.
- n) Reincidencia en cualquiera de las faltas leves, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- o) La no utilización de los medios de protección personal puestos a disposición de los trabajadores por parte de la empresa.
- p) El incumplimiento de las obligaciones impuestas por motivo de la disponibilidad.

#### Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante el periodo de seis meses.
- b) Falta de cinco días de trabajo durante el periodo de treinta días sin una causa que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encomendadas, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera del mismo durante la jornada laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina instalación, edificio, aparato, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez o toxicomanía habituales siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
- f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros, terceros o daños graves a la empresa.
- i) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- j) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.



- k) La desobediencia continuada o persistente.
- l) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera del mismo, con ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- m) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello cause perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- n) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones de la empresa.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.
- p) Dos o más faltas de las obligaciones impuestas por motivo de la disponibilidad.

## Artículo 52. Sanciones.

Las sanciones, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido.

Prescripción de las faltas:

Las faltas cometidas prescribirán según se indica a continuación:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

El cómputo de los días de prescripción se iniciará desde la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la falta. En todo caso, las faltas quedarán prescritas a los seis meses de haberse conocido.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y Salud laboral

#### Artículo 53. Comité Inter centros de Seguridad y Salud.

Constará de seis miembros, tres elegidos por los representantes de los trabajadores y tres por la empresa.

#### Artículo 54. Funciones del Comité Inter centros.

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.
3. Cuidar que todos los trabajadores reciban una información adecuada.

#### Artículo 55. Reuniones.

Las reuniones del Comité serán trimestrales y siempre que lo solicite alguna de las partes.

Artículo 56. *Formación y Revisiones Médicas.*

Todo personal de nuevo ingreso recibirá la oportuna formación sobre riesgos que conllevara su trabajo. En los planes anuales de formación de la empresa deberá ocupar un lugar importante los temas de seguridad y salud laboral.

La empresa efectuará las gestiones oportunas para que, al menos, una vez al año, se efectúe por los organismos competentes o a través del servicio médico de empresa una revisión médica con carácter general.

Todo el personal de plantilla debe someterse a los reconocimientos médicos que estipule la legislación vigente.

Artículo 57. *Salud laboral.*

La empresa estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre.

TABLAS SALARIALES MÍNIMAS PARA EL AÑO 2008

Categoría	Salario bruto mensual
Técnicos titulados:	
Ingenieros Superiores y asimiliados .....	1.698,72
Ingenieros Técnicos y asimiliados .....	1.603,45
Técnicos no titulados:	
Jefes de Obra .....	1.555,82
Encargados Generales .....	1.551,58
Contramaestres .....	1.522,50
Encargados A .....	1.446,79
Encargados B .....	1.354,27
Técnicos de oficina:	
Jefes de Organización y proyectistas .....	1.522,50
Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> y Delineante 1. <sup>a</sup> .....	1.277,68
Técnico de Organización 2. <sup>a</sup> y Delineante 2. <sup>a</sup> .....	1.205,64
Calcadores .....	1.137,97
Administrativos:	
Jefes Administrativos 1. <sup>a</sup> .....	1.571,63
Jefes Administrativos 2. <sup>a</sup> .....	1.522,50
Responsable de Informática .....	1.571,63
Operador Informático .....	1.277,68
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	1.277,68
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo .....	1.205,64
Auxiliar Administrativo .....	1.137,97
Subalternos:	
Conserjes .....	1.075,87
Aspirantes diecisiete años .....	712,69
Aspirantes dieciseis años .....	701,86

*Personal de obra*

Categoría	Salario base día (natural)	Plus de actividad	Total
Capataz . . . . .	32,98	16,07	49,05
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	30,37	12,62	42,99
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	28,64	11,34	39,98
Oficial 3. <sup>a</sup> A . . . . .	27,97	10,66	38,63
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	27,47	10,47	37,94
Especialista A . . . . .	25,45	10,28	35,73
Especialista B . . . . .	24,69	10,01	34,70
Peón . . . . .	23,89	3,90	27,79

## Complementos extra salariales

Dieta mensual (técnicos titulados) . . . . .	851,30
Dieta mensual (encargados) . . . . .	692,14
Dieta completa personal obra (día natural) . . . . .	53,30
Media dieta personal obra (día laborable) . . . . .	12,00

## Plus de disponibilidad personal obra

Día laborable . . . . .	14,00
Día no laborable . . . . .	18,00
Festividades especiales . . . . .	45,00
Nochebuena y Nochevieja . . . . .	75,00