

2.4 Extinción del derecho:

Por cumplir la edad de veintitrés años.

Por repetición del curso académico por el que ha venido percibiendo el beneficio.

Por cambio de estudios durante tres años consecutivos.

Por contraer matrimonio o estado religioso.

Por trabajar por cuenta propia o ajena.

Durante el cumplimiento del servicio militar.

Por terminar los estudios para los que se ha concedido la prórroga.

Por falseamiento de los datos aportados en la solicitud de prórroga.

2.5 Prórroga especial: El derecho a percibir los beneficios de esta norma podrá ser prorrogado por otros dos años y, por tanto, no procederá su extinción cuando, a juicio de la Dirección de cada centro, se encuentren causas excepcionales que justifiquen el incumplimiento de algunos de los requisitos, y simultáneamente se dé una situación de precariedad económica.

ANEXO NÚMERO 16**Norma de organización del equipo de refuerzo a extinguir****1. Objetivo.**

El objetivo del equipo de refuerzo es facilitar la cobertura de las ausencias que pudieran producirse en los puestos de trabajo, a turno rotativo, de Unidades de Procesos.

Prioritariamente se cubrirán las ausencias derivadas de larga enfermedad, licencias retribuidas del punto 2 del capítulo VII y descansos compensatorios del punto 2.3.2 del mismo capítulo.

Adicionalmente, y siempre que fuera posible, el personal del equipo de refuerzo que no se encuentre cubriendo situaciones de larga enfermedad, cubrirá cualquier tipo de ausencias que se pudieran producir en los puestos a turno rotativo de Unidades de Procesos.

2. Composición del equipo de refuerzo.

El equipo de refuerzo, de acuerdo con el vigente Convenio Colectivo, estará formado por quince personas en la Refinería de Tenerife y dieciocho en la de Algeciras.

3. Designación del equipo de refuerzo.

La determinación del ámbito de actuación que deberá configurar cada puesto de trabajo del equipo de refuerzo, así como su distribución, se hará oyendo a la representación del personal, por la Dirección del centro.

Esta distribución podrá ser modificada por la Dirección del centro, de acuerdo con las necesidades que se presenten en cada momento, procurando, en principio, obtener la máxima flexibilidad que permita dar soluciones válidas al absentismo allí donde se produzca.

4. Puestos a cubrir.

Cada miembro del equipo de refuerzo tendrá que cubrir las ausencias que se produzcan al menos en dos puestos de trabajo, debiendo desarrollar durante el tiempo que fuera preciso las tareas de cualquiera de dichos puestos a cubrir, aunque fueran de diferente nivel salarial, y que en su conjunto, conforman el puesto del equipo de refuerzo que tiene asignado.

5. Nivel salarial.

El nivel salarial de estos puestos será el que proceda, de acuerdo con la descripción del puesto de trabajo y lo previsto en el manual de clasificación, si bien, cualquier que sea el resultado, se continuarán realizando en el puesto resultante todas las funciones asignadas y tenidas en cuenta al clasificarlo.

6. Jornada laboral.

Los miembros del equipo de refuerzo estarán en jornada normal cuando no se hallen sustituyendo.

7. Retribución conceptos variables.

Por estar adscrito a la jornada de turno rotativo, aunque eventualmente esté en jornada normal, devengará tanto el plus de turno como el de nocturnidad y disponibilidad.

8. Funcionamiento.

8.1 El personal que compone el equipo de refuerzo, se incorporará al equipo de turno rotativo donde se produzca una ausencia, pasando en este caso a seguir la rotación del turno del trabajador ausente.

En este supuesto, si por haber tenido que incorporarse a un equipo a turno no pudiera disfrutar de los descansos que le pudieran corresponder por su jornada normal, éstos los disfrutará, siempre que la organización del trabajo lo permita, con carácter previo a la sustitución, por conocer ésta con antelación.

Si excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso en la forma antes indicada, las horas reales de exceso mensuales, sobre las teóricas que debiera trabajar, serán abonadas conforme a la liquidación de jornadas mensuales.

8.2 Cada miembro del equipo de refuerzo, no cubrirá más de dos fines de semana al mes por descanso compensatorio de los titulares de los puestos de trabajo que tiene asignados como equipo de refuerzo.

Para este cómputo de suplencia de dos fines de semana por mes, no se tendrán en cuenta aquellas que puedan ser ocasionadas por incapacidad transitoria y/o licencias retribuidas.

8.3 El miembro del equipo de refuerzo que se incorpora a las ocho horas en su jornada normal, y a las catorce horas falta un componente del equipo de turno, se incorporará al puesto en que se ha producido la ausencia y prolongará su jornada hasta las veintidós horas.

8.4 Cuando un componente del equipo de refuerzo se haya incorporado a su jornada normal a las ocho horas y se conozca de que, en el turno de noche de ese mismo día, se producirá una ausencia, el titular del equipo de refuerzo, en ese instante, se ausentará del centro, para su posterior incorporación al turno de noche.

9. Equipo de refuerzo complementario.

La Dirección del centro podrá, de considerarlo oportuno, incrementar el número de los integrantes del equipo de refuerzo, hasta el límite máximo total, después de esta posible integración, de 22 personas para el centro de Tenerife y 28 personas para el centro de Algeciras.

En todo caso, esta posible asignación, de acuerdo con lo anterior, sobre el mínimo de 15 y 18, respectivamente, se considera provisional y, por tanto, susceptible de reducción posterior por decisión de la empresa.

Este equipo complementario y provisional se podrá dedicar a cubrir ausencias en puestos distintos de los de Unidades de Procesos, aparte de las que en éstos se produzcan.

10. Disfrute de vacaciones.

El disfrute de vacaciones del personal del equipo de refuerzo, se encuentra regulado en el anexo 8, apartado 2.3, del vigente Convenio Colectivo.

21748 RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Walón Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Walón Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007282), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1996, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 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, 3 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «WALÓN IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 1996 y 1997

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

1. El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa «Walón Ibérica, Sociedad Anónima», y la totalidad de sus trabajadores, que prestan servicios en cualesquiera centros de trabajo que la misma tenga establecidos o establezca en el futuro en territorio español, dando a cada uno de los grupos laborales los beneficios económicos y sociales que expresamente se les atribuye en el presente Convenio. Se exceptúan los especificados en el punto 2 de este artículo.

2. Quedan expresamente exceptuados de la aplicación de la normativa que resulta del presente Convenio, conforme se indica en el apartado 1 que antecede, el personal que ostente cargos de alta dirección o Consejo, según lo establecido en el apartado 3.c) del artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

3. Los centros de trabajo que tiene establecidos la empresa son los siguientes:

- Oficina central y base de Barcelona.
- Base de Almusafes-Valencia.
- Base de Figueruelas-Zaragoza.
- Base de Pamplona-Pamplona.
- Base de Valladolid-Valladolid.
- Base de Porriño-Vigo.
- Base de Madrid-Madrid.

Artículo 2. *Vigencia y prórroga.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, con vigencia desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997. Se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes que lo suscriben no formulase solicitud de revisión, mediante escrito dirigido a la otra parte, por lo menos con tres meses de antelación a la fecha de expiración prevista.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Artículo 4. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio Colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado, analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente, deberá estar compuesta por

tres Vocales en representación de la dirección de la empresa y tres Vocales en representación de los trabajadores de la misma.

Se designa para la representación de la empresa a:

- Don Jordi Collell López.
- Don Jesús Grova Rodríguez.
- Don Andrés Cárdenas Sánchez.

Para la representación de los trabajadores se designan a los Delegados de Personal:

- Don Juan Granados González.
- Don Pablo Delgado Aterido.
- Don Rafael Alfonso Yusto.

Los nombrados han participado en las negociaciones del Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria se reunirá de forma obligatoria a instancias de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de veinticuatro horas. La Comisión Paritaria estará presidida por el Presidente de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, o bien por la persona que las partes acuerden.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización.*

En función de las facultades que la actual legislatura concede a la dirección de la empresa en materia de organización del trabajo, en caso de desacuerdo con los trabajadores, la empresa podrá mantener su decisión en espera de la resolución de la autoridad laboral competente.

Se determinarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores las funciones y tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en la Ordenanza Laboral o en Convenio para el Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Barcelona.

Artículo 7. *Productividad.*

Ambas partes convienen que la productividad es función tanto del personal como de los factores que corresponden a la dirección de la empresa y que constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

Artículo 8. *Sistemas de incentivos.*

La implantación de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará en común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, las partes firmantes, con expresa renuncia a cualquier otro derecho, se someten al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, de conformidad a lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de Funcionamiento.

La empresa facilitará y redactará las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos a un sistema claro y sencillo.

La empresa no podrá unilateralmente imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas, y a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

Artículo 9. *Rendimiento mínimo exigible y óptimo.*

Se entiende por rendimiento mínimo exigible el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador.

La determinación correcta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda se establecerá de común acuerdo. En caso de no llegar a un acuerdo, las partes firmantes, con expresa renuncia a cualquier otro derecho, se someten al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña de conformidad a lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de Funcionamiento.

Una vez establecido el rendimiento mínimo exigible, a aquellos trabajadores que no lo alcancen por causas que les sean imputables, se les aplicará el artículo 54.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) y lo que determine.

la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 20 de mayo de 1971.

Artículo 10. *Normas de trabajo.*

La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio se establecerán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, la empresa podrá exigir la atención, vigilancia y limpieza del interior de los vehículos de la maquinaria de los útiles, etc.

La empresa tiene la obligación de que los vehículos se hallen en buenas condiciones y que cumplan las normas y reglamentos que a tal fin recoge la Ley.

Artículo 11. *Redistribución y traslado de personal.*

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

En el caso de cambiar de lugar de trabajo, la empresa abonará a los trabajadores el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. La empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores el cambio de domicilio del centro de trabajo con una antelación mínima de tres meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo suponga cambio temporal de residencia y al objeto de que esa potestad de la empresa no repercuta en perjuicio del trabajador, la empresa deberá comunicarlo por escrito con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el artículo 40.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral semanal será de treinta y nueve horas y treinta minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, regulándose de conformidad con la Ley 4/1983, estableciendo un calendario de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre la empresa y trabajadores.

De trabajarse en sábado, la jornada legal no podrá ser superior a cuatro horas.

Se considera permisible el trabajo en sábado en los siguientes casos:

- Porteros de la empresa que cuenten con este servicio de vigilante, de acuerdo con los turnos que vinieren estableciéndose.
- Personal encargado de la reparación de camiones, cuando éstos deban continuar viaje el lunes a primera hora.

Con carácter general, se mantendrán en sábado las guardias y retenes para situaciones excepcionales de urgencia, es decir, para el trabajo no habitual. Estas guardias las realizarán los trabajadores que vinieran trabajando en sábado con anterioridad a este acuerdo y a través de un sistema de turnos rotatorios.

En todos los casos de las excepciones se trabajará dos sábados al mes de manera rotativa como máximo, descansándose los dos restantes.

A partir de este acuerdo, se mantendrán los derechos adquiridos, tanto individual como colectivamente, de manera que quienes vinieren realizando su jornada de lunes a viernes, mantendrán en todos los casos esta situación.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Se consideran como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

Su realización es completamente voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y demás disposiciones en la materia.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, cuya cuantía se refleja para cada categoría en las tablas anexas.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Todo el personal al servicio de la empresa tendrá el derecho al disfrute de un período de treinta días naturales, retribuidos en función del salario real.

Dentro del primer trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la fecha del disfrute de las vacaciones para cada trabajador; una vez fijadas, la empresa no podrá modificarlas unilateralmente.

Con independencia de lo anterior, podrá pactarse individualmente con los trabajadores, con intervención de sus representantes, el fraccionamiento de las vacaciones, de manera que veintidós días se realicen en el período estival y el resto, hasta dos semanas, a lo largo del año. Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas en meses distintos a los veraniegos.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal ni en víspera.

CAPÍTULO III

Conceptos económicos

Artículo 15. *Condiciones económicas.*

El presente Convenio establece para cada categoría un salario base y un plus de Convenio, que son los que constan en las tablas salariales anexas. Dichas percepciones son mínimas y obligatorias, y para alcanzar su cuantía no podrá absorberse cantidad alguna.

La subida pactada para 1996 sobre todos los conceptos es del 5,5 por 100 y que corresponde a los valores reales que figuran ya actualizados tanto en tablas como en el articulado del Convenio, si a 1 de enero de 1997 se apreciase que el índice de precios al consumo real ha excedido del 3,5 por 100 previsto, se procederá a incrementar el valor de todos los conceptos económicos en el porcentaje que exceda, pero con efectos a partir de dicha fecha.

Una vez efectuada la operación anterior, y para todo el año 1997, se procederá a incrementar todos los conceptos económicos en el índice de precios al consumo previsto más dos puntos. Asimismo, si a 1 de enero de 1998 se apreciase que el índice de precios al consumo previsto se ha visto excedido por el real, se procederá a revisar todos los conceptos económicos en la cuantía de la diferencia con efectos a partir de dicha fecha, y como en el primer año, sin retroactividad.

Las actualizaciones antecitadas las practicará la empresa en la fecha en que se conozca el índice de precios al consumo real, y, posteriormente, se reunirá la Comisión Paritaria para verificar la exacta aplicación.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de junio, Navidad y marzo se abonarán a razón de treinta días de la columna correspondiente a salario base y plus Convenio más antigüedad. El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse, por lo que respecta a las de marzo y junio, antes del último día del mes correspondiente, y la de Navidad, antes del 22 de diciembre.

Artículo 17. *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar forzoso, los que se incorporen como voluntarios o los que lo presten bajo régimen de servicio social sustitutorio, percibirán en las fechas normales de su devengo las gratificaciones extraordinarias de junio, Navidad y marzo que venzan durante su permanencia en filas, siempre que al incorporarse no hubiesen solicitado la baja definitiva.

Artículo 18. *Plus de peligrosidad.*

El personal que realice trabajos de transporte o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus, consistente en el 10 por 100 del salario base más antigüedad.

Si la empresa fuere autorizada para realizar transportes y manipulación de mercancías catalogadas de peligrosas en régimen de carga fraccionada, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, designarán y formarán oportunamente de entre la plantilla el número de mozos especializados en función del volumen de dichas mercancías, con objeto de

que se realicen preferentemente estos trabajos. Este grupo percibirá el 10 por 100 sobre el salario base mensual más antigüedad.

Artículo 19. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores cuando presten su servicio entre las veintidós y las seis horas percibirán un plus, consistente en el 25 por 100 del salario base pactado en este Convenio.

Artículo 20. *Plus de antigüedad.*

Se satisfará a razón de dos bienios al 5 por 100 y cinco quinquenios al 10 por 100, calculados sobre el salario base pactado.

Artículo 21. *Quebranto de moneda.*

El personal que realice funciones de cobro de forma habitual, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá por el concepto de quebranto de moneda la cantidad de 1.100 pesetas.

CAPÍTULO IV

Dietas

Artículo 22. *Dietas.*

El personal que salga de su residencia por causas de servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que recibirá el nombre de dieta. El desglose del concepto de dietas queda establecido en los valores siguientes:

Concepto	Nacional Pesetas	Internacional Pesetas
Comida	1.568	2.607
Cena	1.568	2.405
Dormir	1.474	2.247
Desayuno	593	922
Total	5.203	8.181

Comida plaza: 1.146 pesetas.

Internacional Alemania (segundo país): 10.172 pesetas.

Internacional Italia (segundo país): 8.668 pesetas.

CAPÍTULO V

Previsión

Artículo 23. *Gratificaciones a jubilados.*

El personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y los sesenta y cuatro años (entendiéndose que se extingue este derecho una vez transcurridos noventa días naturales desde el cumplimiento de esta última edad), percibirá de la misma una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

A los sesenta años, 790.000 pesetas.

A los sesenta y un años, 592.000 pesetas.

A los sesenta y dos años, 451.000 pesetas.

A los sesenta y tres años, 254.000 pesetas.

A los sesenta y cuatro años, 198.000 pesetas.

En caso de jubilación a los sesenta y cuatro años, para optar a dicho premio deberá el trabajador solicitarlo por escrito un mes antes de cumplir dicha edad.

Artículo 24. *Accidentes y enfermedades.*

La empresa abonará, en caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente, hasta el 100 por 100 del salario real a partir del mismo día del accidente y, por supuesto, con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo.

Durante el período de hospitalización, sea por accidente o enfermedad, se completará al 100 por 100 el salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hos-

pitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tal extremo por los facultativos correspondientes.

En los casos de baja o enfermedad sin hospitalización, se cobrará el 75 por 100 de la base reguladora desde el primer día.

Las bajas sucesivas sin hospitalización y dentro del mismo año natural, siempre que superen los treinta días de duración, se abonarán al 90 por 100 del salario real a partir de treinta y un días de duración sin retroactividad.

Artículo 25. *Pólizas.*

La empresa viene obligada a contratar para sus trabajadores un seguro de vida, así como un seguro de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, ateniéndose en esto último a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y sus cuantías serán:

Por incapacidad permanente absoluta para el trabajo: 3.831.000 pesetas.

En caso de muerte: 3.391.000 pesetas.

Invalidez permanente total para su profesión habitual: 1.979.000 pesetas.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados, según las normas de la Seguridad Social.

La empresa dispondrá de un plazo de dos meses a partir de las firmas del Convenio, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Artículo 26. *Jubilación.*

Ambas partes estiman como muy positiva su aplicación a los sesenta y cuatro años. Por ello, los firmantes recomiendan a los regulados por el presente Convenio la utilización del mecanismo legal que se establece en el Real Decreto 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, que cumplimentan y desarrollan el ANE.

Cuando un trabajador con contrato de trabajo indefinido se jubile a los sesenta y cuatro años o más, la empresa pasará a situación de fijo indefinido a un trabajador sometido a la relación contractual temporal que tenga la misma categoría laboral y una antigüedad en la empresa de más de seis meses.

CAPÍTULO VI

Prestaciones diversas

Artículo 27. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará cada año dos camisas de manga larga, dos camisas de manga corta, un jersey, dos pantalones, un buzo (funda). Cada dos años la empresa facilitará un traje de agua.

La empresa facilitará guantes de trabajo a la entrega de los guantes viejos.

Artículo 28. *Salud laboral.*

La Comisión Permanente resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que alrededor de la seguridad e higiene le plantearan alguna de las partes. En caso de divergencia, se acudirá a los mecanismos de mediación establecidos en el Tribunal Laboral de Cataluña y, en su caso, al arbitraje.

El trabajador que realice su actividad ante pantalla deberá someterse a las pruebas médicas específicas con el fin de prevenir la fatiga visual, alteraciones de las articulaciones, sistema nervioso, embarazo, control de radiaciones, etc.

Asimismo, la Comisión Paritaria estudiará fórmulas que permitan que la cobertura en situación de enfermedad alcance el 100 por 100 sin estimular los niveles de absentismo.

La empresa facilitará el estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual dotará a los delegados de prevención de los medios suficientes, incluido el crédito horario necesario para el cumplimiento de su función, pudiendo recaer el nombramiento en personas distintas de los representantes del personal en atención a las frecuentes ausencias de éstos con motivo de las especificidades de su trabajo. La

designación de la persona en la cual recaiga se realizará conforme a la Ley.

Artículo 29. *Enfermedad profesional.*

Se estará al resultado de las distintas gestiones realizadas por las Comisiones Paritarias y organismos competentes, a los fines de estudio y análisis de las enfermedades profesionales del sector.

Artículo 30. *Examen psicotécnico.*

Se estará al resultado de las distintas gestiones realizadas por las Comisiones Paritarias y organismos competentes para la realización de unos exámenes con las máximas garantías de justicia y equidad.

Artículo 31. *Chequeo médico.*

Se establecerán los oportunos Convenios de cooperación con el Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo implantados en cada una de las zonas geográficas en que exista abierto centro de trabajo, a fin de que, siendo de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por esta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal los oportunos reconocimientos médicos preventivos. Todo ello, sin perjuicio de lo que determina al respecto la legislación sobre accidentes de trabajo. Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en razón de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

Artículo 32. *Fallecimiento fuera de plaza.*

Cuando se produzca el fallecimiento fuera de plaza, en función del trabajo y por cuenta de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para esos casos tiene establecido la Seguridad Social.

Artículo 33. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la empresa los horarios que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

Para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los cuatro y los dieciséis años se establece una ayuda escolar de 3.798 pesetas por hijo y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio y, asimismo, se abonarán a lo largo de dicho mes.

Artículo 34. *Retirada del carné de conducir.*

En caso de que a un Conductor le fuese retirado el carné de conducir, y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio y se garantizará durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio sólo podrá ser utilizado una sola vez.

De no existir ningún puesto de trabajo distinto al de Conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de seis meses al 100 por 100, y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80 por 100 de las prestaciones que le correspondan.

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol, probada y/o habitual.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período «in itinere», con el máximo de una hora de ida y una de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana con retribución del trabajo que se realice.

Con respecto a la retirada del carné de conducir, se dará cuenta a la Comisión Paritaria de aquellos casos que, por su especial singularidad, requieran un análisis individualizado, sin perjuicio todo ello de la decisión que tome la autoridad competente.

En los casos de retirada definitiva del carné de conducir, acoplará al conductor a otro puesto de trabajo.

Artículo 35. *Conductores.*

a) El Conductor que haya estado ausente más de cinco días y vuelva al centro de trabajo habitual tendrá derecho al descanso reglamentario establecido.

b) La empresa facilitará obligatoriamente al Conductor las hojas de control y ruta establecidas en la legislación vigente y en el Acuerdo Internacional del Transporte por Carretera.

c) Se establece la obligatoriedad de entregar al Conductor los documentos números E-101 y E-110. Dichos documentos se entregarán cuando aquél salga de viaje fuera del territorio nacional, pudiendo solicitarla el trabajador.

d) En las renovaciones del carné de conducir, el Conductor podrá optar entre cuatro horas de permiso retribuido o el abono de todos los gastos que comportan dicha renovación.

Artículo 36. *Multas y sanciones.*

La empresa se responsabiliza de las sanciones y multas que se impongan a los Conductores por parte de la autoridad cuando éstas sean imputables a la misma.

El Conductor viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en esta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

La imposición de sanciones para el caso de incumplimiento de la Normativa de Trabajo, se regirá en primer lugar, en función de lo establecido en el presente Convenio, y en lo no expresamente recogido en éste, por la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y posteriores disposiciones (Leyes, Decretos-leyes y disposiciones de rango superior).

En cualquier caso, la empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de cinco días laborables para las faltas graves y muy graves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. En caso de no llegar a un acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por la ley se le reconocen.

La empresa evitará que se produzcan abusos de autoridad que puedan poner en peligro la vida del trabajador y que atenten contra su dignidad como persona humana, aplicándose en todo caso, con el rigor oportuno, la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Permisos

Artículo 38. *Permisos retribuidos.*

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de quince días naturales.

En los casos de fallecimiento, nacimiento y enfermedad grave tipificados en el Estatuto de los Trabajadores, queda establecido el permiso retribuido en tres días. Y en el supuesto de traslado, queda establecido en cinco días.

Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

Se concederá un máximo de cuatro horas retribuidas para que los Conductores de la plantilla puedan realizar la renovación del carné de conducir, salvo lo establecido en el artículo 35.

Artículo 39. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y finalización de vacaciones, así como tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores de la misma sección.

CAPÍTULO IX

Regulaciones varias

Artículo 40. *Pluriempleo.*

La empresa asume el compromiso a no contratar trabajadores cuyo contrato supondría situación de pluriempleo.

Artículo 41. *Horas estructurales.*

Se consideran horas estructurales las horas extraordinarias que vengan motivadas por necesidades del servicio, período punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Procedimentalmente, se concretarán en el ámbito de la empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la misma.

Su realización será completamente voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones previstas en la ley.

Artículo 42. *Real Decreto 1561/1995.*

La interpretación y desarrollo del Real Decreto 1561/1995 se remite a lo que se establezca a nivel estatal, no aplicando de forma unilateral ninguna de las partes.

Artículo 43. *Anticipo viajes.*

La empresa asume la obligación de anticipar al personal que realice viajes y devengue dietas y que esté obligado a pernoctar fuera de su domicilio la cantidad suficiente para cubrir los gastos normales que dicho viaje pueda suponer.

Artículo 44. *Bolsa de vacaciones.*

Se declara totalmente sin efecto el contenido del presente artículo, que dejará de ser norma reguladora, quedando totalmente anulado y sin valor de clase alguna.

CAPÍTULO X

Ascensos y formación

Artículo 45. *Ascensos y formación.*

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación y antigüedad del trabajador. Siempre que se produzca una vacante se pondrá en conocimiento de los Delegados de Personal. Los ascensos se cubrirán prioritariamente por trabajadores de la empresa siempre que reúnan las condiciones adecuadas.

La empresa, previa información a los Delegados de Personal, promoverá y realizará planes de formación y reciclaje de sus empleados.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 46. *Derechos sindicales.*

a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores, previa autorización de ésta, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) Se permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes.

Los Delegados de Personal dispondrán de las horas mensuales acorde con la normativa establecida.

c) El cobro de las cuotas será obligatorio para la empresa, la cual descontará la cuota sindical por nómina siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito.

CAPÍTULO XII

Complementos a nivel de empresa

Artículo 47. *Compensación por la calidad en el transporte carga y descarga y tiempo empleado.*

La carga y descarga de la mercancía será por cuenta del conductor del vehículo dentro de la jornada laboral. Como contraprestación a dichos conceptos, así como al tiempo que se invierta en su realización, se convienen las siguientes retribuciones:

a) Carga, descarga y calidad efectuada en destinos en un radio inferior a 50 kilómetros fuera de las bases, se percibirá la cantidad de 1.447 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad.

b) La carga, descarga y calidad de hasta ocho vehículos se pagará a razón de 1.922 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal carga, descarga y calidad. Cuando la carga-descarga sobrepase los ocho vehículos se abonará un suplemento de 254 pesetas por vehículo que pase de los ocho.

c) Carga, descarga y calidad de vehículos industriales mezclados con turismos y «suzukis», se pagará a razón de 2.261 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad.

d) Carga, descarga y calidad en cabotaje se pagará a razón de 2.715 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad.

e) La carga, descarga y calidad en vehículos portacamiones se pagará a razón de 2.602 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad. Cuando la carga-descarga sobrepase ocho vehículos, se abonará un suplemento de 311 pesetas por cada vehículo que pase de los ocho.

f) Cuando se realicen cargas y descargas múltiples se pagará un suplemento de 600 pesetas a partir de la segunda carga o descarga, computando en este caso a efectos de pago a partir de la primera.

g) La carga, descarga y calidad efectuada en destinos Factoría y Vigo a Porriño, y viceversa, Porriño-Puerto de Vigo, se pagará a razón de:

1. Los cuatro primeros viajes, a 621 pesetas por operación completa, es decir, la carga, descarga y calidad más media dieta (2.602 pesetas).

2. En el caso de mezcla de furgonetas y turismo, a razón de 678 pesetas por operación completa.

3. A partir del quinto viaje, a 1.131 pesetas por operación completa más media dieta (2.602 pesetas).

4. A partir del sexto viaje, a 1.244 pesetas por operación completa más media dieta (2.602 pesetas).

5. A los solos efectos del cálculo de la prima de producción y para quienes normalmente vengán realizando el trabajo de Vigo-Porriño, Porriño-Vigo, se bonificará su recorrido en 25 kilómetros por viaje completo.

Artículo 48. *Calidad.*

El Conductor, como responsable de la mercancía transportada y de acuerdo con la normativa de la empresa, firmará los partes de avería a la recepción y entrega de la mercancía (por cada parte de avería o falta en la mercancía que le sea imputable se le deducirá la suma de 316 pesetas).

Artículo 49. *Prima de producción.*

La prima de producción se abonará a razón de:

De 0 a 3.000 kilómetros: 3,293 pesetas/kilómetro.

De 3.001 a 6.000 kilómetros: 5,490 pesetas/kilómetro.

De 6.001 a 8.000 kilómetros: 9,882 pesetas/kilómetro.

De 8.001 a 11.000 kilómetros: 11,529 pesetas/kilómetro.

De 11.001 en adelante: 12,683 pesetas/kilómetro.

En el caso de que el período vacacional se disfrute durante el curso de dos meses consecutivos, la prima de producción se calculará pasando los kilómetros realizados en el primer período de días efectivamente trabajados a sumar con los realizados efectivamente en el segundo período (mes de inicio más mes de finalización).

Artículo 50. *Festivos.*

La compensación por trabajo realizado en festivo será:

a) De 1.372 pesetas por hora de conducción efectuada. Con un suplemento de una hora por cada cuatro de conducción en el mismo día. Las horas festivas serán de aplicación a partir de las diecinueve horas del

viernes o día anterior a festivo. En caso de tener que cargar en sábado o festivo, se abonará un suplemento de 1.372 pesetas.

La conducción de más de siete horas a partir de las diecinueve horas del viernes o día anterior a festivo darán derecho al cobro de dieta completa del sábado o día festivo.

b) El Conductor que en día festivo se halle paralizado fuera de su domicilio por razones de trabajo, percibirá 7.913 pesetas por día festivo.

c) Cuando el Conductor cargue en la base de su domicilio en sábado, sólo podrá tener derecho a compensación de festivo en caso de orden expresa del Jefe de base de salir de viaje por necesidades de trabajo.

d) Si un Conductor ha permanecido trabajando fuera de su domicilio, el siguiente fin de semana la empresa hará lo posible para facilitar su carga de vuelta a su base de origen.

Artículo 51. Paralizaciones.

Se incluyen en este apartado las paralizaciones en todos los países extranjeros.

Primer día, un máximo de cinco horas, caso de llegar antes de las doce.

Segundo día y siguientes, un máximo de ocho horas, saliendo después de las diecisiete horas, si la llegada fue antes de las doce horas del primer día.

En ambos casos, se mantiene una hora de franquicia y el cómputo se tomará teniendo en cuenta el número de horas de conducción realizadas.

La compensación se establece a razón de 475 pesetas/hora.

Artículo 52. Despacho de aduanas.

Los despachos de aduana se abonarán a razón de 844 pesetas despacho y carga.

Artículo 53. Ayudas para hijos disminuidos.

La empresa abonará sobre las prestaciones que el beneficiario perciba de la Seguridad Social la cantidad de 9.495 pesetas mensuales en concepto de ayuda para hijos disminuidos.

Para ser sujeto de esta ayuda será necesario prestar la correspondiente certificación del Instituto Nacional de Servicios Sociales, reconociendo que el grado de disminución es el requerido por la Seguridad Social para la percepción del subsidio de la misma.

La ayuda de la empresa comenzará a devengarse desde el mismo mes en que sea presentado el mencionado certificado.

Artículo 54. Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña, regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990, publicado en el «Diario Oficial de la Generalidad» de 23 de enero de 1991.

Para aquellos centros de trabajo situados fuera de la Comunidad Autónoma de Cataluña y siempre que el conflicto afecte solamente a dicho centro, se acudirá a los mecanismos propios de cada Comunidad Autónoma, si los hubiere, pero si afectare a más de un centro e, independientemente de su ubicación, se estará a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación laboral y la solución de los conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y la patronal Foment del Treball Nacional de fecha 7 de noviembre de 1990 y posteriores ampliaciones.

En lo relativo a salud laboral y formación profesional, ambas partes aceptan el contenido del Acuerdo, desarrollando el mismo en función de las características específicas de la empresa.

Artículo 55. Prórroga de la Ordenanza.

La Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera continuará siendo de aplicación mientras no sea sustituida por otra norma. Cuando este hecho se produzca, se estará a lo regulado por la nueva norma y, en lo no regulado, se continuará aplicando la antigua Ordenanza, de modo que no aparezcan lagunas que dejen indefinido cualquier aspecto de la relación laboral.

Artículo 56. Canon de Convenio.

Ambas partes acuerdan que el importe del canon de negociación a que se refiere el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical sea

de 5.000 pesetas, como gastos de gestión de los Sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio por asesores. Dicho importe se abonará de una sola vez, ingresándose por la empresa en la cuenta bancaria que dichos Sindicatos designen a tal efecto.

En el plazo de treinta días después de la fecha de firma del Convenio, los trabajadores que no deseen que se les descuenta la cantidad que, en concepto de canon de negociación, se ha recogido en el apartado primero del presente artículo, deberán de manifestarlo voluntariamente y por escrito a la dirección de la empresa.

Tablas salariales para 1996

Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Precio hora extra — Pesetas
<i>Personal Técnico Administrativo</i>				
011. Jefe Servicio	192.535	24.337	216.872	—
012. Jefe Sección	155.287	24.337	179.624	1.557
030. Jefe Departamento	155.287	24.337	179.624	1.557
051. Oficial 1.º Administrativo	126.019	24.337	150.356	1.234
052. Oficial 2.º Administrativo	112.325	24.337	136.662	1.102
054. Oficial 1.º A	95.711	18.484	114.195	1.234
071. Auxiliar Administrativo	103.496	24.337	127.833	1.056
074. Auxiliar Administrativo A	65.308	11.150	76.458	1.056
073. Aspirante dieciséis-dieciséis años	65.308	11.150	76.458	574
<i>Personal de movimiento</i>				
031. Jefe de Tráfico 1.º	194.320	24.337	158.657	1.463
032. Jefe de Tráfico 2.º	126.016	24.337	150.353	1.382
034. Delegado J. Tráf. 3.º	121.371	24.337	145.708	1.332
035. Monitor	121.371	24.337	145.708	1.332
036. Responsable Calidad	134.320	24.337	158.657	1.463
101. Mozo especializado	96.445	28.128	124.573	965
081. Conductor Mecánico	117.454	24.337	141.791	1.234
080. Capataz	116.957	24.337	141.294	1.304
<i>Personal de Talleres</i>				
033. Jefe Mantenimiento	155.287	24.337	179.624	1.557
<i>Personal Subalterno</i>				
072. Telefonista	99.698	24.337	124.035	884
060. Ordenanza	94.227	28.174	124.035	884

21749 RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima» (n.º cód.: 9007930), que fue suscrito con fecha 26 de junio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores 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 y Migraciones 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, 13 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.