

Para la proposición de prueba se dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, desde la notificación de apertura del período.

Una vez propuestas las pruebas, el Instructor, previa su declaración de pertinencia, las admitirá a trámite y señalará día y hora, dentro de los diez días hábiles siguientes, para su práctica.

Concluido el período probatorio, y oído el Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, en su caso, el Instructor ordenará poner el expediente a la vista del expedientado, durante un plazo de tres días hábiles para su instrucción, a partir de la notificación de la conclusión del período probatorio.

Una vez evacuado el trámite de vista, el expedientado, en el plazo de cinco días hábiles, podrá formular las alegaciones que estime pertinentes en orden a su defensa.

c) Fase de conclusión:

El Instructor, a la vista de las actuaciones llevadas a cabo, pruebas practicadas y alegaciones formuladas por el expedientado, elevará una propuesta motivada de resolución, que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Exposición precisa de los hechos que han resultado probados.
- Normas legales que son de aplicación a los hechos descritos.
- Calificación jurídica de los hechos.
- Sanción que se propone, si procede.

3. En el plazo máximo de diez días, la autoridad sancionadora dictará la sanción que proceda.

La resolución confirmará, modificará o revocará, en estos dos últimos casos fundamentalmente, la propuesta de resolución.

Dicha resolución habrá de notificarse al interesado por escrito con acuse de recibo, así como a la representación laboral y sindical del centro de trabajo.

Las sanciones impuestas serán recurribles, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante la jurisdicción laboral, y cuando sean firmes, se anotarán en los expedientes personales.

Disposición adicional primera.

A) Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

B) En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

C) Todo trabajador que deba cesar en el puesto de trabajo, por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

D) La ocultación de situaciones de incompatibilidad y el incumplimiento de la normativa mencionada, serán considerados como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones, según corresponda.

Disposición adicional segunda.

La Secretaría de Estado de la Comunicación hace suyo el principio general de la cláusula de conciencia establecida en la Constitución.

Disposición adicional tercera.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se pactan sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 1434/1979, de 16 de junio.

Disposición adicional cuarta.

El personal integrado en la Administración en aplicación de lo establecido en el Real Decreto 1434/1979, de 16 de junio, que tuvieran reconocido, en sus contratos de trabajo o documentos de integración, prolongación de jornada, estará obligado a realizarla.

Disposición adicional quinta.

En el supuesto de cumplimiento de las previsiones contenidas en el capítulo III del acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994, sobre el fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo y con arreglo a los criterios que pudieran pactarse en cuanto a la aplicación del fondo recogido en su punto tercero, el presente Convenio Colectivo prevé una cláusula de revisión salarial, por si de los acuerdos se dedujese la misma para el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo.

Disposición adicional sexta.

Incorporar, previa negociación, al texto del Convenio aquellas materias en las que se produzca acuerdo entre Administración-Sindicatos en desarrollo de los acuerdos de 15 de septiembre de 1994, de conformidad con lo previsto en los acuerdos de 7 de febrero de 1995, «Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo. A estos efectos se reunirá la Comisión Paritaria cada vez que se produzca un nuevo acuerdo de desarrollo.

Disposición transitoria única.

Se creará una Comisión de Clasificación Profesional, constituida paritariamente por representantes de la Administración y del Comité de Empresa con la misión de examinar, técnicamente, todas las materias relacionadas con la clasificación profesional.

25925 RESOLUCIÓN de 4 de noviembre 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 «Macosa Elevación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008882), que fue suscrito con fecha 19 de junio 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, 4 de noviembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «MACOSA ELEVACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva en los centros de trabajo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima», en Madrid y Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de los siguientes grupos profesionales:

Obreros.
 Administrativos.
 Técnicos comerciales.
 Técnicos de oficina.
 Técnicos de organización.

También afectará al personal que, durante la vigencia del Convenio, pase a formar parte de la plantilla de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 1996, y, por tanto, su vigencia concluirá el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 4. *Reconocimiento de las partes.*

A efectos de lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 85.21), el presente Convenio ha sido concertado entre partes legitimadas para negociar según el artículo 87.1 del mismo texto, habiéndose reconocido ambas como interlocutores válidos, según acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 7 de marzo de 1996.

Artículo 5. *Compensación.*

En materia de compensación se estará a lo establecido en las normas legales de general aplicación, pero, en todo caso, las retribuciones salariales mínimas que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio será compensables, en cómputo anual, con los ingresos que viniesen obteniendo los trabajadores, cualquiera que sea el concepto en que los perciban, incluso con las actualizaciones salariales que se produzcan.

Artículo 6. *Extinción de acuerdos de condiciones anteriores.*

Las condiciones pactadas son compensatorias en su totalidad de las que anteriormente rigieran por imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, cualquiera que fuera la forma, procedimiento u oportunidad con que se hubieran implantado.

Artículo 7. *Prórroga de Convenio.*

El Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años, a partir del 1 de enero de 1998, a no ser que una de las partes denunciase su vigencia, por escrito, ante la autoridad laboral y ante la otra parte, para negociar nuevo Convenio o para acogerse a otro de ámbito superior.

En cualquier caso, si las negociaciones para un nuevo Convenio se alargasen por plazo que excediese de la vigencia del presente Convenio, éste se entenderá prorrogado en sus propios términos hasta la conclusión de las mismas, salvo que entretanto se pacten entre las partes acuerdos provisionales hasta la firma del convenio.

La denuncia del Convenio se realizará en la forma y condiciones previstas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, según la Ley 8/1980, de 10 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 64, del 14).

El preaviso de denuncia del Convenio podrá comunicarse a la otra parte no antes de dos meses del término de su vigencia.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, según lo dispuesto por la legislación vigente, compuesta por dos Vocales, en representación de la empresa, y los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio, las partes acuerdan plantearla ante al Comisión Paritaria. Asimismo, esta Comisión entenderá de cuantas cuestiones afecten a la seguridad e higiene en el trabajo y aquellas de orden social que afecten a los trabajadores de la empresa.

Artículo 9. *Ascensos.*

Se establece como criterio fundamental para el ascenso la capacidad del personal, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los diferentes puestos de trabajo demostrada en el ejercicio profesional.

CAPÍTULO II**Jornada, horario y vacaciones****Artículo 10. *Jornada.***

Se acuerdan, para cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio, la siguiente jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual:

Para el año 1996: Mil setecientas sesenta y cinco horas de trabajo efectivo.

Para el año 1997: Mil setecientas sesenta y tres horas de trabajo efectivo.

Artículo 11. *Realización de la jornada.*

La jornada se llevará a efecto por cómputo anual y con el número de horas efectivas anuales de trabajo previstas en el artículo 10, realizadas de lunes a domingo, con dos días de descanso semanal, y con el siguiente horario orientativo:

Personal operario de postventa y montaje:

Turno de mañana: De siete a quince horas.
 Turno de tarde: De catorce a veintidós horas.
 Turno de noche: De veintidós a seis horas.

En el supuesto de que este personal realice jornada partida, se realizará la jornada de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de la empresa del año 1993.

Personal empleado de postventa y montaje:

Jornada partida: De ocho a catorce y de quince a diecisiete treinta horas.

Desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, la jornada reducida y terminará antes de las quince horas.

Personal empleado de Gerencia. Comercial y Administración:

Jornada partida: De ocho treinta a trece treinta y de catorce treinta a dieciocho horas.

La jornada de los viernes será de ocho treinta a quince horas.

Desde el 1 de julio al 15 de septiembre se realizará jornada continuada, de ocho a quince horas.

Artículo 12. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato siguiente al que se devenguen.

Los que cesen o ingresen dentro del citado período disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

Las vacaciones se abonarán por la retribución salarial del Convenio, incluso el incentivo, más el complemento de antigüedad y el de Jefe de Equipo, en su caso.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar, preferentemente, durante el período del 1 de junio al 30 de septiembre, ajustándose, en cualquier caso, a las necesidades de la empresa y circunstancias específicas de los trabajadores, en función de los servicios que se hubieran de prestar. Antes de la publicación del calendario vacacional por parte de la empresa, éste será conocido por los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. *Retrasos y abandonos prematuros del trabajo.*

En materia de puntualidad se conviene expresamente en que ésta se entiende para cada productor como de presencia en su puesto de trabajo, tanto al comienzo como a la finalización de la jornada, así como durante la misma.

Artículo 14. Recuperación del absentismo.

Todas las horas que correspondan al absentismo que exceda del 5 por 100 serán descontadas de las horas extraordinarias no estructurales.

Artículo 15. Horas estructurales.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Estas horas extraordinarias se irán concretando durante la aplicación de este Convenio.

CAPÍTULO III**Retribuciones salariales****Artículo 16. Salarios.**

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio estarán constituidos por los siguientes conceptos retributivos:

- A) Salario base, plus Jefe de Equipo, incentivo.
- B) Antigüedad.

Los valores correspondientes a salario base y tabla de incentivos para 1996 serán los que se recogen en los anexos I y II.

Una vez conocido el IPC real del año 1996, y efectuada la revisión salarial prevista en el artículo 17, si así procediera, se determinarán los salarios de 1997, aplicando un incremento igual al IPC previsto para el año, más un 0,5 por 100.

Artículo 17. Cláusula de revisión.

Para el año 1996: Lo que exceda del IPC previsto oficialmente en todos los conceptos salariales, excepto la gratificación voluntaria de octubre y los complementos de pagas extraordinarias.

Para el año 1997: Lo que exceda del IPC previsto oficialmente en todos los conceptos salariales, excepto la gratificación voluntaria de octubre y los complementos de pagas extraordinarias.

Artículo 18. Salario profesional de Convenio del personal obrero.

Los salarios profesionales de Convenio se abonarán en proporción a las horas de trabajo efectivas y servirán de base para remunerar los días laborables, los domingos, las fiestas abonables sin posterior recuperación, las vacaciones y las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

A efectos de abonos y descuentos, el salario hora se determinará dividiendo la suma de los jornales correspondientes al número de días laborables, según el calendario oficial del año, por el número de horas de la jornada anual pactadas en el presente Convenio.

Artículo 19. Sueldos de empleados.

La remuneración que mensualmente percibirá este personal será la indicada en el anexo I, según las agrupaciones siguientes:

Nivel A:

Auxiliar administrativo.
Auxiliar organización.

Nivel B:

Auxiliar administrativo con más de cinco años.
Delineante de segunda.
Oficial de segunda administrativo.
Técnico de segunda organización.

Nivel C:

Delineante de primera.
Oficial de primera administrativo.
Oficial de primera comercial.
Técnico de primera organización.

Nivel D:

Oficial de primera administrativo especial.
Técnico Organización de primera especial.
Jefe Sección segunda administrativo.
Jefe Sección segunda comercial.

Nivel E:

Proyectista.
Jefe Sección de primera administrativo.
Jefe Sección de primera comercial.

Los presentes sueldos profesionales de Convenio se abonarán en proporción a las horas de trabajo efectivo y servirán de base para reenumerar las vacaciones y las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 20. Pagas extraordinarias reglamentarias.

A todos el personal incluido en el ámbito de este Convenio se abonarán, en concepto de pagas extraordinarias, sesenta días al año de los siguientes conceptos retributivos:

Para operarios: Salario base, complemento de antigüedad y plus de Jefe de Equipo, en su caso.

Para empleados: Salario base, complemento de antigüedad e incentivo. Estos días de pagas extraordinarias se distribuirán del modo siguiente:

Treinta días en Navidad (o una mensualidad), a pagar no más tarde del día 20 de diciembre.

Treinta días en julio (o una mensualidad), a pagar durante la primera quincena de julio.

Con cada una de estas dos pagas extraordinarias se abonará al personal operario un complemento de paga extra, fijo e igual para todas las categorías de 23.933 pesetas en 1996 y 26.326 pesetas en 1997.

Artículo 21. Gratificación voluntaria.

Con carácter voluntario, se abonará a todo el personal una gratificación igual para todas las categorías, que se hará efectiva en la primera quincena del mes de octubre de cada año de vigencia de este Convenio, cuya cantidad para 1996 será de 100.000 pesetas y de 120.000 pesetas para 1997.

Artículo 22. Proporcionalidad de las pagas extraordinarias.

Al personal de nuevo ingreso en la empresa, las pagas extraordinarias de los artículos 20 y 21 le serán abonadas, en proporción al tiempo de trabajo en la misma, prorrateándose las del artículo 20, por semestres naturales, y la del artículo 21, en proporción al número de meses trabajados, contados de 16 de octubre a 15 de octubre siguiente.

Artículo 23. Incentivos.

El importe del incentivo por el desempeño de puestos de trabajo concretos agrupados por categorías profesionales figura en el anexo II, distinguiendo el valor hora para los operarios y el valor mensual para los empleados.

En la tabla de incentivos del personal operario, los niveles I y II quedan asignados a personal de nueva incorporación, el nivel III a operarios que realicen funciones de ayudante, el nivel IV a operarios jefes de pareja de mantenimiento y reparaciones y el nivel V a operarios dedicados a tareas de montaje y grandes reparaciones.

El desarrollo de alguna de estas tareas durante más de tres meses consolidará el nivel atribuido a cada una de ellas.

Los niveles del VI al X se reservan para la valoración personal de los responsables directos de las tareas productivas.

La determinación concreta del nivel del incentivo de cada operario o empleado corresponde a la Dirección de la empresa.

Artículo 24. Comité de Valoración.

Se constituye un Comité de Valoración, integrado por el Jefe de Departamento o Servicio y el Jefe de Personal o persona delegada por él.

Artículo 25. *Reclamaciones.*

Cualquier reclamación sobre valoración al mérito se cursará a la Dirección, a través del Jefe de Personal, y éste resolverá, oído el informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPÍTULO IV

Complementos salariales

Artículo 26. *Plus de Jefe de Equipo.*

Los Jefes de Equipo tendrán una bonificación del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este complemento no repercutirá en el complemento de antigüedad ni en los incentivos, pero sí en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 27. *Complemento de antigüedad.*

Se abonará, a razón de un 3 por 100 cada quinquenio del salario base de su categoría.

Los quinquenios se devengarán sin limitación alguna y por cuatrocientos veinticinco días, es decir, por los trescientos sesenta y cinco días del año natural y los sesenta días de pagas extraordinarias, y en proporción a las horas de trabajo efectivo.

Artículo 28. *Plus de turnicidad.*

El personal sometido a régimen de turnos percibirá, por este concepto, la cantidad recogida en el anexo I por jornada trabajada, conforme a este régimen.

Para que el devengo sea efectivo deberá producirse, al menos, un cambio de turno dentro de cada mes.

La empresa comunicará el inicio de los turnos con tres días de antelación.

Artículo 29. *Trabajos excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.*

Los trabajos que comprendan excepcionales circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad se retribuirán de acuerdo con lo previsto en el artículo 77 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden de 29 de julio de 1970.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con las cantidades indicadas en las tablas salariales para este concepto, incrementadas con el valor del incentivo personal y el complemento de antigüedad.

A efectos del cálculo del valor hora para la antigüedad, se aplicarán las siguientes fórmulas:

Para el personal operario por quinquenio: Valor día de antigüedad según tabla del anexo I \times 425 = 1.765.

Para el personal empleado por quinquenio: Valor mes de antigüedad según tabla del anexo I \times 14 = 1.765.

Artículo 31. *Nocturnidad.*

Los trabajadores con derecho a percibir este complemento recibirán:

Para 1996: Doscientas sesenta y siete pesetas de plus, por cada hora trabajada (o fracción mayor de media hora), entre las veintidós y las seis horas de la mañana.

Para 1997: El precio anterior se incrementará en el IPC previsto oficialmente para el año, más un 0,5 por 100.

Artículo 32. *Dietas.*

Cuando, por necesidad de la empresa, el trabajador haya de desplazarse percibirá, aparte del importe de éste, la dieta indicada en el anexo I, asumiendo la empresa el coste del alojamiento.

El valor de la dieta de más de tres días para 1997 se mantendrá en la misma cuantía que en 1996.

Por las salidas fuera del centro de trabajo, dentro de los municipios de Madrid y Barcelona y sus respectivas áreas metropolitanas, se abonará la ayuda indicada en el anexo I, bajo el epígrafe de ayuda a salida.

Artículo 33. *Ayuda por hijos discapacitados.*

La empresa abonará a sus trabajadores la cantidad indicada en el anexo I, por doce meses, por cada hijo discapacitado, tomándose para la calificación de la incapacidad en cuestión los criterios aplicados por la Seguridad Social en el artículo 4 del texto refundido de los Decretos 2421/1970 y 1076/1970 (Orden de 8 de mayo).

Artículo 34. *Ayuda a trabajadores durante el servicio militar o servicio social sustitutorio.*

Durante la prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio se abonará el 50 por 100 del sueldo real, calculado según el promedio de las tres mensualidades anteriores a su marcha, a aquellos trabajadores cuyas familias estén en una situación económica de ingresos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional. Si se trata de familiares distintos del cónyuge o hijos, deberá justificarse la dependencia económica de los mismos respecto del trabajador. Para el caso de familias cuyos ingresos excedan del salario mínimo, no más del 50 por 100 de dicho salario, se abonará el 25 por 100 del sueldo real.

Artículo 35. *Permisos retribuidos.*

Los permisos retribuidos establecidos por la legislación vigente se abonarán con el salario o sueldo profesional de Convenio, más los quinquenios.

Artículo 36. *Complemento bajas por incapacidad laboral transitoria.*

Durante 1996, sueldo más incentivo, desde el primer día. Ambas partes evaluarán durante un año la evolución del porcentaje de bajas por incapacidad laboral transitoria y la cantidad de días perdidos en total por dicha razón. De poderse demostrar que, exceptuando casos de larga enfermedad o epidemias, dichas cifras se han elevado anormalmente, la empresa se reserva el derecho a volver a la situación anteriormente vigente.

La empresa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de tales enfermedades, aplicando las sanciones a que hubiera lugar en caso de falsear hechos, comenzando por suspender al productor del precedente beneficio.

Artículo 37. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa contratará con una compañía de seguros un seguro colectivo de vida y de accidentes, que comprenderá a todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, cubriendo los siguientes riesgos:

- A) Muerte por enfermedad: Prima de 2.000.000 de pesetas.
- B) Muerte por accidente: Prima de 3.000.000 de pesetas.

Para tener derecho a este seguro será condición indispensable pertenecer a la plantilla de la empresa, como eventual o como fijo, causándose baja del seguro al cesar en la plantilla de la misma. El personal de nuevo ingreso adquirirá el derecho al seguro a partir del segundo mes, inclusive, de antigüedad en la empresa.

Este seguro se mantendrá durante todo el tiempo de vigencia o prórroga del presente Convenio.

Artículo 38. *Premio de jubilación.*

Se establece un premio de 5.660 pesetas por año de antigüedad, pagadero a todo trabajador en el momento de su jubilación.

Artículo 39. *Premio de fidelidad.*

Cuando el trabajador cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa recibirá un premio de carácter honorífico, que decidirá la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará ropa de trabajo de uso obligatorio durante la jornada en las siguientes condiciones:

A) Dos buzos azules mahón o prenda similar, un par de botas, por año, para el personal de taller. Será obligatorio de los beneficiarios cuidar de su limpieza y conservación.

B) Al personal técnico administrativo se les entregará una bata de tergal color azulina, cada dos años.

Artículo 41. *Revisiones médicas.*

Las revisiones médicas se realizarán conforme a la normativa legal.

Artículo 42. *Préstamos.*

Se crea un fondo de préstamos para uso del personal de la empresa, afectado por el presente Convenio, dotado de 1.500.000 pesetas. La amortización se realizará en doce mensualidades, de forma constante, devengando un 5 por 100 de interés.

Las solicitudes se cursarán a la Dirección, que resolverá, oído el informe preceptivo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 43. *Retribución de sábados y festivos.*

La realización de jornada en sábado, domingo o festivo devengará el complemento recogido en el anexo I para este concepto. Esta retribución complementaria se abonará sin perjuicio de los días de descanso regulados legalmente.

CAPÍTULO V

Representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 44.

Las competencias de los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal/Comité de Empresa) y las garantías de sus miembros serán las que en cada momento les atribuya la legislación vigente, quedando complementadas en la forma siguiente:

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación de la producción y evolución probable del empleo.

2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobada por la Junta general de accionistas, Cuenta de Resultados y Memoria de la sociedad).

3. Emitir informe, con carácter previo, sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:

A) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquélla.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Cualquier tipo de transformación que afecte al «status» jurídico de la empresa e incida sobre su volumen de empleo.

4. Visar los contratos de trabajo de carácter temporal, de acuerdo con la normativa vigente.

5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, estudios profesionales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.

6. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales correspondientes.

7. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Disposición adicional primera.

Se constituye una Comisión, integrada por los firmantes del presente Convenio, que analice y decida la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo productivo de la compañía y un nuevo sistema de incentivos que prime la mejora de productividad y calidad en los servicios que presta la empresa.

El nuevo sistema deberá entrar en vigor el 1 de octubre de 1996.

El dictamen de esta Comisión pasará a formar parte del cuerpo normativo del Convenio.

Disposición adicional segunda.

La empresa se compromete a mantener, salvo situaciones imprevistas de reducción significativa de la cartera de contratación, el actual volumen de empleo durante la vigencia de este Convenio.

Asimismo, la empresa manifiesta su voluntad de conservar el actual criterio en la conversión de contrataciones temporales en relaciones laborales de carácter indefinido.

ANEXO I

Tabla salarial 1996

Personal empleado

Categorías	Sueldo mes — Pesetas	Antigüedad mes — Pesetas	Hora extraordinaria — Pesetas	Hora extraordinaria festiva — Pesetas
Nivel A	135.318	4.059	1.039	1.120
Nivel B	141.977	4.260	1.103	1.180
Nivel C	150.355	4.510	1.193	1.266
Nivel D	156.116	4.683	1.238	1.304
Nivel E	160.007	4.800	1.269	1.348
Encargado	149.058	4.472	1.212	1.273
Contramaestre	157.382	4.722	1.252	1.324
Maestro	161.680	4.850	1.274	1.350

Personal operario

Categorías	Sueldo día — Pesetas	Antigüedad día — Pesetas	Hora extraordinaria — Pesetas	Hora extraordinaria festiva — Pesetas
Peón	4.214	126	988	1.000
Especialista	4.293	129	997	1.012
Especialista A	4.408	132	1.000	1.016
Oficial de tercera	4.518	136	1.017	1.050
Oficial de segunda	4.674	140	1.049	1.119
Oficial de primera	4.886	147	1.112	1.183
Oficial de primera A	5.000	150	1.162	1.237
Jefe de Equipo de primera	5.375	147	1.238	1.310
Jefe de Equipo de primera A.	5.500	150	1.288	1.362

Pagas extraordinarias

Extraordinaria de octubre: 100.000 pesetas.

Complemento paga extraordinaria personal operario: 23.933 pesetas.

Complementos

Ayuda a hijos discapacitados: 8.314 pesetas.

Nocturnidad: 267 pesetas/hora.

Turnicidad: 651 pesetas/día.

Sábado: 8.678 pesetas/día.

Domingo: 13.017 pesetas/día.

Dietas y otros

Dieta menos de tres días: 6.060 pesetas.

Dieta más de tres días: 5.720 pesetas.

Media dieta: 3.031 pesetas.

Kilometraje: 31 pesetas.

Ayuda salida: 1.221 pesetas.

Compensación: 816 pesetas.

Locomoción: 3.768 pesetas.

ANEXO II
Año 1996

Incentivos personal operario

Niveles	Especialista — Pesetas	Oficial de tercera — Pesetas	Oficial de segunda — Pesetas	Oficial de primera — Pesetas	Oficial de primera A — Pesetas	Jefe de equipo — Pesetas
1	250	274	299	323	348	372
2	255	280	305	330	353	378
3	261	286	311	335	361	386
4	268	292	316	342	367	390
5	274	299	323	348	372	398
6	280	305	330	353	379	403
7	286	311	335	361	384	409
8	292	316	342	367	390	416
9	299	323	348	372	398	421
10	305	330	353	379	403	429

Incentivos personal empleado

Niveles	Auxiliar — Pesetas	Oficial de segunda — Pesetas	Oficial de primera — Pesetas	Delineante — Pesetas	Delineante proyectista — Pesetas
1	39.478	44.412	49.346	54.281	61.683
2	40.711	45.646	50.579	55.514	64.150
3	41.946	46.879	51.814	56.749	66.618
4	43.179	48.113	53.047	57.982	69.085
5	44.412	49.346	54.281	59.215	71.553
6	45.646	50.579	55.514	60.449	74.021
7	46.879	51.814	56.749	61.683	76.487
8	48.113	53.047	57.982	62.917	78.953
9	49.346	54.281	59.215	64.150	81.421
10	50.579	55.514	60.449	65.384	83.889

25926 RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad.

Visto el contenido del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad (número de código: 9005595) que fue suscrito, con fecha 18 de octubre de 1996, de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), en representación de las empresas del sector y, de otra parte, por la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (FEMCA-U.G.T.) y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.), en representación del colectivo laboral afectado y, de conformidad, con lo dispuesto en el artículo 90, en relación con el 83.3 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 1040/1983, 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 6 de noviembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN SOBRE
EL CONCEPTO ECONÓMICO DE ANTIGÜEDAD

PREÁMBULO

Las partes signatarias, integradas por la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (FEMCA-UGT), y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.), todas ellas, en representación laboral, y la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), en representación empresarial, como organizaciones más representativas del sector de la construcción en sus respectivos ámbitos y haciendo uso de las previsiones contenidas en el artículo 3.2.c) del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC) y en el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en aplicación del artículo 8 del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de junio de 1996), acuerdan:

Artículo 1. *Ámbitos personal y funcional.*

Quedan obligados por las disposiciones del presente Acuerdo Sectorial Nacional (ASN) todas las organizaciones, asociaciones y entidades que integren a empresas y trabajadores afectados por el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), suscrito con fecha 10 de abril de 1992, con las salvedades que se indican en el artículo 7 de este Acuerdo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación en todo el territorio del Estado español con las salvedades que se indican en el artículo 7 de este Acuerdo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Acuerdo estará vigente en los años 1996 y 1997, previa su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 4. *Supresión de la antigüedad.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo Sectorial acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando, como consecuencia, de lo previsto en el Convenio General del Sector de la Construcción 1992, así como, en los Convenios Colectivos desarrollados para su aplicación.

En consecuencia, quedan sin contenido el artículo 60 y el apartado 3.c) de la disposición adicional del vigente Convenio General del Sector de la Construcción 1992, así como, cualquier otra norma sobre dichos conceptos que contradiga lo dispuesto en el presente Acuerdo.

Artículo 5. *Compensación por la supresión futura.*

Como consecuencia de dicho Acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación del presente Acuerdo.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de publicación del presente Acuerdo, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada Convenio de ámbito inferior.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».