tractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.

7. Con carácter anual y a través del diálogo social, se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

8. La Comisión Mixta Paritaria del Convenio tendrá como competencia diferenciada el seguimiento del grado de desarrollo y observancia de los principios y reglas enunciados en materia de política de empleo y, en especial, la evolución del empleo en la empresa y sus características.

CAPÍTULO XIII

Comisión Mixta Paritaria del Convenio

Artículo 61. *Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio.*

Conscientes la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores firmantes del presente Convenio de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales de la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del presente Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- Interpretación del presente Convenio.
- Seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo.
- Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Serán Vocales de la Comisión dos miembros de la representación empresarial, don Miguel Ángel Prado de Lucas y don José Ángel Fernández Ferreira, y otros dos miembros de la representación legal de los trabajadores, doña Ana de Casas Guerra y doña Inmaculada Martín de Frutos, con igual proporción que la Comisión Negociadora.

Las reuniones se celebrarán, a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los siete días siguientes a la fecha de solicitud de la misma.

Se designa como Secretario de la Comisión Mixta Paritaria a don José Ángel Fernández Ferreira, a quien habrán de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación de día, hora y lugar de la misma, dentro del plazo antes señalado, y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada representación, cualquiera que sea el número, de los Vocales tiene un voto.

En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos no vinculantes que considere y puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la reunión. Dicho plazo podrá ampliarse un mes más cuando por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones así lo acordara la Comisión.

La solicitud de intención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

28098 *RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Dissa Correduría de Seguros.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Dissa Correduría de Seguros (código de convenio número 9011942), que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 1997, de una parte, por los designados por la

Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 5 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DISSA CORREDURÍA DE SEGUROS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa y la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa.

Exclusiones:

a) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros Delegados, Directores gerentes, o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiese pactado con la empresa que el presente Convenio les sea aplicable.

b) El personal nombrado por la Dirección para desempeñar puestos de confianza (mandos superiores), que a propuesta de la empresa, acepte voluntariamente y expresamente su deseo de quedar excluido del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 4. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones resultantes del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere, expresamente.

Artículo 6. Coordinación normativa.

En lo no previsto en el articulado del presente Convenio será de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Artículo 7. Articulación de la negociación colectiva.

1. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establecen a continuación los criterios en base a los cuales queda fijada la estructura de la negociación colectiva en la empresa, así como las reglas que resolverán los eventuales conflictos.

2. A los efectos señalados en el apartado anterior, como regla general, las materias contenidas en el presente Convenio tienen carácter de norma de derecho necesario, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación.

3. En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente, en atención a su singular naturaleza.

Artículo 8. Administración del Convenio.

En función del nuevo modelo de relaciones laborales establecido en el presente Convenio, las partes consideran de especial importancia la correcta interpretación y aplicación de lo aquí acordado. A tal efecto la labor a desempeñar por la Comisión Mixta Paritaria regulada en el capítulo XIII, artículo 61, con las facultades y competencias allí contempladas, se orientará a la consecución de la mayor homogeneidad posible en la aplicación del Convenio y a la utilización de las posibilidades que en el mismo se abren.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia****Artículo 9. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en la empresa.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 10. Improductividad, calidad y eficiencia.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, sobre la base de los siguientes extremos y criterios, a considerar, en su caso:

a) Objetivos a alcanzar:

Elevar la competitividad, la rentabilidad de la empresa y la calidad en la prestación de servicios.

Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones generales que se marquen.

b) Principales factores que inciden sobre la productividad:

La política de inversiones.

La racionalización de la organización productiva.

La mejora tecnológica.

La formación permanente.

La programación empresarial de la producción y la productividad.

El clima y la situación de las relaciones laborales.

Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.

La política salarial.

La calificación y adaptación de la mano de obra.

El absentismo.

c) Instrumentos y criterios a considerar, entre otros:

Colaboración en los asuntos relacionados con la productividad.

Establecimiento de sistemas de medición de la productividad.

Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel de índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.

Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

d) Criterios para la implantación de eventuales planes de mejora de productividad y calidad:

Información previa a los representantes legales de los trabajadores, Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Que tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

Establecimiento de períodos de prueba y adaptación.

CAPÍTULO III**Clasificación profesional****Artículo 11. Clasificación profesional.**

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ordenanza Laboral de Seguros y Convenio de Mediación en Seguros Privados. Categorías:

Jefes Superiores.

Jefes de Sección.

Jefes de Negociado.

Titulados con antigüedad superior a un año.

Titulados con antigüedad inferior a un año.

Oficiales de primera.

Oficiales de segunda.

Auxiliares.

Aspirantes.

Conserjes.

Cobradores.

Ordenanzas.

Oficiales de oficio y Conductores.

Limpiadoras.

Ayudantes de oficio.

Porteros de edificio y Ascensoristas.

Técnico de Sistemas.

Analista.

Analista programador.

Programador de primera.

Programador de segunda.

Operador de Consola.

Operador de Periférico.

Perforista-Grabador-Verificador de primera.

Perforista-Grabador-Verificador de segunda.

Preparador.

Artículo 12. Ingreso y período de prueba.

Se estará a lo dispuesto en este punto por el Estatuto de los Trabajadores: Cuatro meses para el personal técnico y un mes para el resto del personal.

La empresa comunicará en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo el número de ingresos a efectuar en plazas específicas, antes de realizar el ingreso.

Artículo 13. Ascensos y promociones.

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, habrán de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no-discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Categoría 1 y Licenciados: De libre designación por la empresa. Categoría 2: De libre designación por la empresa, preferentemente entre el personal de la misma, siempre que reúnan las condiciones adecuadas para desempeñar el puesto a cubrir.

Para el resto de las categorías, las plazas serán cubiertas mediante una prueba de aptitud entre todos los empleados de la empresa que reúnan las condiciones requeridas según el perfil del puesto. En el caso de que ninguna persona supere esta prueba de aptitud, la empresa podrá proveer la vacante con el personal de libre contratación.

4. Prueba de aptitud: Será la que permita juzgar la capacidad de cada trabajador para el desempeño de las funciones del puesto.

La empresa publicará en el tablón de anuncios las vacantes para las que se exija prueba de aptitud, materias sobre las que versará, plazo de recepción de solicitudes y fecha de celebración.

Los Tribunales calificadoros para los concurso-oposiciones, conocerán el contenido del examen, seguirán su desarrollo, y estarán constituidos por los siguientes miembros:

Presidente (nombrado por la empresa).

Secretario (nombrado por los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

Dos Vocales (designados uno por la empresa y otro por los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

Artículo 14. *Plantilla.*

De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el Convenio establece, las mismas no deben suponer para la empresa la obligación de incorporar en su organización cada uno de los niveles y grupos profesionales que en el Convenio se regulen.

De conformidad con lo establecido en la legislación social vigente, y a los efectos en ella previstos, la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como, en su caso y con carácter previo a su ejecución, a efectos de informe, de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas, sea cual sea el número de trabajadores afectados.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 15. *Principios generales.*

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en la empresa, las partes firmantes se ratifican en los objetivos siguientes:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de la empresa.

2. La acción formativa responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las calificaciones profesionales.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

3. Dada su trascendencia para la implantación del nuevo modelo de relaciones laborales al que responde este Convenio, la política formativa en la empresa se acomodará a los siguientes criterios:

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de la empresa y facilitando su acceso a unas mejores calificaciones.

- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de calificación profesional.

- Valoración como factor estratégico para la competitividad de la empresa y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

Artículo 16. *Comisión Paritaria de Formación.*

1. Se creará una Comisión Paritaria de Formación, y cuyos miembros serán los componentes de la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio, para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito de dicho Convenio, tendrá como funciones:

- Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en la empresa.

- Proponer y, en su caso, ejecutar por sí o con la colaboración de otras entidades, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, con programas que puedan impartirse en el centro de formación de la empresa, o en otros que puedan constituirse. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación a la empresa.

- Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones tramitadas a través de la Comisión Paritaria, a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, objetivos.

Artículo 17. *Acción formativa en la empresa.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, la empresa, antes de implantar un plan de formación, habrá de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.1, apartado 4.ºc), del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa, se contemplarán los siguientes extremos.

Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.

Criterios de selección y colectivo afectado.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.

Coste estimado de las acciones formativas.

2. En los supuestos de acciones formativas para la que la empresa solicite financiación con cargo en lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, serán de aplicación a estos efectos las estipulaciones contenidas en los artículos 8 y concordantes del Acuerdo Sectorial sobre la materia.

3. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 18. *Tablas salariales.*

Categoría	Nivel	Importe — Pesetas
Licenciado 1	Único	3.287.289
	6	6.376.704
	5	6.192.760

Categoría	Nivel	Importe - Pesetas
	4	6.008.817
	3	5.824.875
	2	5.615.906
	1	5.406.935
2	6	5.406.935
	5	5.197.964
	4	4.988.995
	3	4.780.026
	2	4.569.805
	1	4.359.584
3	6	4.359.584
	5	4.149.361
	4	3.939.142
	3	3.728.922
	2	3.556.221
	1	3.383.518
4	6	3.383.518
	5	3.210.814
	4	3.038.114
	3	2.865.413
	2	2.752.015
	1	2.638.612
5	6	2.638.612
	5	2.525.213
	4	2.411.819
	3	2.298.416
	2	2.201.365
	1	2.104.314
6	6	2.104.314
	5	2.007.261
	4	1.910.207
	3	1.813.156
	2	1.716.104
	1	1.619.054

Artículo 19. *Plus de transporte.*

Se abonará un plus de transporte de 630 pesetas diarias.

Dicho plus dejará de percibirse por el trabajador los días no laborables, los de vacaciones, y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

Artículo 20. *Plus de ayuda comida.*

Se establece para todo el personal de la sociedad una ayuda de comida de 800 pesetas diarias por trabajador.

Dicho plus se percibirá durante todos los días de asistencia al trabajo en el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, ambos inclusive. Se dejará de percibir los días no laborables, los de vacaciones y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

El personal de las oficinas centrales de la sociedad podrá utilizar el comedor social de Fasa-Renault, siempre y cuando dicha entidad lo autorice, al precio total fijado por la misma. A tal efecto, la empresa facilitará un servicio de autocares para cubrir el trayecto diario entre ambos locales.

Artículo 21. *Plus de insularidad.*

El personal afecto a las delegaciones de la sociedad en las provincias insulares percibirá por ese concepto un plus de insularidad cifrado en el 25 por 100 sobre el salario que le corresponda según la tabla salarial.

El personal de nueva contratación en dichas delegaciones y residente en las mismas, que ingrese a partir del 1 de enero de 1992, no tendrá derecho al citado plus.

Artículo 22. *Quebranto de moneda.*

Los Cajeros y los que habitualmente por razón de sus funciones manejen dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 6.800 pesetas mensuales y, consecuentemente, responderán personalmente de las cantidades que se le hubiere confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

Artículo 23. *Antigüedad.*

Todos los empleados, sin excepción de categorías disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio, según la siguiente tabla de valores:

	Unitario	Acumulado
Primer trienio	24.427	24.427
Segundo trienio	24.427	48.854
Tercer trienio	40.434	89.288
Cuarto trienio	56.440	145.728
Quinto trienio	72.442	218.170
Sexto trienio	28.966	247.136
Séptimo trienio	55.543	302.679
Octavo trienio	29.935	332.614
Noveno trienio	50.000	382.614

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el mismo y hasta un máximo de nueve.

Los aumentos por antigüedad también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas señaladas en el artículo 24.

Artículo 24. *Pagas extraordinarias.*

Dado que los salarios señalados en la tabla salarial se han fijado para el período anual estos se repartirán además de en las correspondientes pagas mensuales, en las siguientes gratificaciones extraordinarias:

15 de marzo: Una paga completa.

15 de junio: Una paga completa.

15 de septiembre: Una paga completa.

15 de diciembre: Una paga completa.

En consecuencia, la retribución bruta mensual será la que corresponda al cociente de dividir los salarios brutos anuales establecidos en las tablas salariales de este Convenio entre 16.

Todas las remuneraciones señaladas en el presente Convenio estarán sujetas a cotización por seguros sociales, a tenor de lo dispuesto en las disposiciones legales que regulan esta materia.

Artículo 25. *Ayuda escolar.*

Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente: 1.357 pesetas mes durante el curso escolar (diez meses, por cada hijo de edad comprendida entre los tres y dieciocho años, ambos inclusive), 1.628 pesetas mes durante el curso escolar (diez meses, por cada hijo de edad comprendida entre los diecinueve y veinticinco años, inclusive).

La ayuda escolar será percibida por el trabajador en la nómina del mes de septiembre y en la cuantía del curso completo.

Si las edades que determinan la percepción de ayuda escolar se alcanza dentro del curso académico, el trabajador recibirá el importe de ayuda correspondiente al curso completo.

Artículo 26. *Ayuda de estudios.*

La empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo con las necesidades de la organización del trabajo.

Se exceptuarán los estudios de Máster.

El derecho a esta ayuda se perderá si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado. No se tendrá derecho a esta ayuda hasta cumplir seis meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 27. *Anticipos y préstamos.*

Los trabajadores por necesidades propias y previa justificación de las mismas, tendrán derecho a un anticipo de hasta cinco mensualidades del sueldo que vinieran percibiendo, siempre que ostenten al menos una antigüedad de un año de servicio en la empresa.

Dicho anticipo será reintegrado a la empresa en importes iguales y en cuarenta y ocho meses.

Igualmente, por necesidades de adquisición de vivienda mediante justificación de dicha adquisición a satisfacción de la empresa, se otorgará un préstamo de 2,5 millones de pesetas, reembolsables en un plazo de cinco años, en amortizaciones deducidas del recibo de salarios.

El interés será calculado fijándose en el MIBOR a cinco años menos 3,2 puntos durante toda la vigencia del préstamo.

El MIBOR se determinará aplicándose la media a cinco años del mes anterior a la solicitud del préstamo.

Para la amortización de este préstamo se establece un período de carencia de cinco meses.

Ambos, anticipo y préstamo, serán simultáneamente compatibles para una misma persona, en los siguientes supuestos:

Gastos médicos de todo tipo, ocasionados al propio empleado o personas que vivan en su propio domicilio a sus expensas.

Gastos de todo tipo derivados de la vivienda.

Gastos ocasionados por situaciones familiares excepcionales (bodas, nacimientos, comuniones, convivencia, fallecimientos, divorcios, separaciones, anulaciones, etc.)

Gastos ocasionados por actuaciones que precisan asistencia o asesoramiento profesional especializado (letrados, asesores fiscales, etc.)

Gastos ocasionados por situaciones de emergencia al propio empleado o a personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas, que puedan ocasionar perjuicio (embargos, multas, juicios, etc.).

Gastos ocasionados por la adquisición de materiales y/o equipos necesarios para la realización de las actividades socioculturales y/o deportivas del empleado o personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas. El tiempo de amortización de este punto será de doce mensualidades.

Existirá la posibilidad de amortizar el préstamo anticipadamente.

Respecto a los trabajadores interinos o eventuales, éstos no tendrán derecho a la obtención del préstamo para la adquisición de vivienda. En cuanto al anticipo de mensualidades, el importe del mismo no podrá exceder de la suma de las mensualidades netas que le resten por percibir hasta la finalización prevista de su contrato laboral, y su amortización se efectuará en el mismo período.

Artículo 28. *Dietas.*

A partir de la fecha de la firma de este Convenio, los trabajadores, que por necesidades del servicio y por orden de la Dirección, tenga que efectuar desplazamientos se le abonarán unas dietas que por día completo serán de 10.900 pesetas.

Para el caso de que el desplazamiento no ocupe la jornada completa, estas dietas se distribuirán de la siguiente forma:

Comida: 2.200.

Cena: 2.200.

Hotel: 6.000.

Desayuno: 500.

Cuando en los viajes con derecho a dietas o en grandes desplazamientos los trabajadores utilizasen sus automóviles propios, siempre con la autorización de la Dirección, se les abonará la cantidad de:

34 pesetas si el vehículo es propio.

12 pesetas si el vehículo es de servicio y gasolina.

9 pesetas si el vehículo es de servicio y diésel.

Todo ello por kilómetro recorrido.

Para tener derecho a esta percepción, el vehículo deberá estar asegurado con responsabilidad civil ilimitada.

Artículo 29. *Financiación especial de vehículos para empleados.*

La empresa facilitará a sus empleados un tipo de financiación especial para la adquisición de vehículos nuevos a crédito, marca «Renault» o de vehículos usados, siempre que la venta se efectúe a través de filiales o concesionarios Renault consistente en la aplicación de una tasa del MIBOR con revisión anual más 2,5 por 100 con un tope del 7,5 por 100 sobre la cantidad aplazada y sin gastos de formalización.

Del parque de vehículos de la sociedad se destinará a la venta, para los empleados, un porcentaje del 20 por 100 de vehículos sustituidos, con un precio de adquisición del 20 por 100 de reducción sobre las tablas de Eurotax.

Los empleados agraciados en el sorteo de uno de estos vehículos no podrán optar de nuevo hasta transcurrido el período de un año.

Artículo 30. *Dotación para promociones.*

La empresa destinará anualmente para promociones internas del personal afectado por este Convenio, una cantidad equivalente a un 1 por 100 de la suma de las cantidades destinadas a salarios del total de la plantilla.

La empresa informará anualmente a los representantes de los trabajadores de la cuantía destinada a las promociones.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 31. *Jornada laboral y su distribución horaria.*

1. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas cincuenta y nueve horas de trabajo efectivo.

1.1 La distribución horaria de la jornada anual establecida en este Convenio podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario previstos legalmente.

1.2 El número de mil setecientas cincuenta y nueve horas podrá ser exigido por la empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

1.3 Con carácter general el horario de trabajo será el siguiente:

1.3.1 Jornada laboral: El número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los centros de trabajo de Dissa serán mil setecientas cincuenta y nueve que se distribuirán del siguiente modo:

A) Jornada de invierno: Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio (ambos inclusive), el trabajo se desarrollará en jornadas de cinco días semanales, de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

B) Jornada de verano: Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive), el trabajo se desarrollará en jornadas continuadas, de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

1.3.2 Calendario y horario: Cada año, la Dirección de la empresa, una vez conocido el calendario oficial de fiestas de cada provincia, confeccionará los calendarios laborales y horarios particulares para cada centro de trabajo, de acuerdo con la representación de los trabajadores, en el término de quince días hábiles, a computar desde el siguiente al de la publicación de aquél en el «Boletín Oficial del Estado» y en el boletín oficial de las respectivas Comunidades Autónomas, y con sujeción a las siguientes bases:

1.3.2.1 En todos los centros el horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

a) Horario de verano: Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive), el horario de trabajo será de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

b) Horario de invierno durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio (ambos inclusive) la jornada de trabajo comenzará a las ocho treinta horas y finalizará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el apartado de jornada laboral.

c) Períodos de descanso: Durante el período de invierno (16 de septiembre al 14 de junio, ambos inclusive) se dispone de noventa minutos para la comida, no computable a efectos de trabajo efectivo. Los turnos de comida se iniciarán entre las trece y quince horas.

d) Asimismo, durante todo el año se dispondrá de quince minutos de descanso, que serán computados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. Durante el horario de verano, dicho período de descanso será objeto de disfrute efectivo, desde las diez a las diez quince horas. Durante el horario de invierno, el mismo será trasladado al final de la jornada de trabajo, a fin de adelantar la hora de salida.

e) No obstante se establece un turno especial durante el período de verano, 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, siendo este turno de lunes a viernes:

Entrada: Nueve treinta horas.
Tiempo comida: Noventa minutos.
Hora salida: Diecinueve horas.

Para este turno especial se garantiza una presencia mínima del 35 por 100 del personal convenio adscrito al centro de trabajo con un mínimo de dos personas en los centros en los que el 35 por 100 fuera inferior a esta cifra. Será potestad de la sociedad determinar aquellas direcciones o departamentos en los que no sea preciso alcanzar dichos mínimos.

El exceso sobre estos límites tendrá carácter voluntario para el personal convenio.

Si de la aplicación de este turno especial se generase un exceso de jornada, éste será compensado con descansos complementarios.

El cumplimiento de este turno especial durante los meses indicados, dará lugar a percibir un plus mensual de 100.000 pesetas brutas. En caso de que el tiempo de realización sea inferior al mes, se percibirá a prorrata sobre los días en que realmente se realice.

Igualmente durante la realización de este turno, se percibirá un plus de ayuda comida establecido en el artículo 20.

1.3.3 Horario flexible:

a) En todos los centros de trabajo se establece que la hora de iniciación en invierno sea a las ocho treinta horas; no obstante, se admite una flexibilidad en la hora de entrada que abarca el período comprendido entre las ocho treinta y las nueve horas.

b) Siendo esta flexibilidad en verano de ocho a nueve horas.

Por lo tanto, en todo centros de trabajo la hora de salida de cada trabajador dependerá de su hora de entrada y del cumplimiento de la jornada laboral completa, siendo realizado su cómputo y control diariamente, en base al calendario laboral previamente consensuado.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente como mínimo al valor de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a a realización de las horas extraordinarias.

3. La regulación de las horas extraordinarias se acomodará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el importe del salario hora según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario real} + \text{Antigüedad}}{\text{Número de horas anuales de trabajo}}$$

Las horas extraordinarias se registrarán día a día en las fichas de control de horario y estarán a disposición de los representantes del personal siempre que lo soliciten.

4. Naturaleza de las horas extraordinarias:

a) Criterios: Horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

b) Trabajo nocturno. En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos nocturnos.

5. La Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Asimismo, en función de la tipología más arriba indicada, y de la información recibida, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

6. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza, conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

Artículo 33. Vacaciones.

1. El personal afectado por este Convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de veinticinco días laborables en concepto de vacaciones anuales, teniendo en cuenta que los sábados no tienen la consideración de día laborable.

2. Las vacaciones se podrán fraccionar en más de un período previo acuerdo con la empresa.

3. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de mil setecientas cincuenta y nueve horas de trabajo efectivo.

4. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

La distribución de las vacaciones se efectuará por departamentos en cada centro de trabajo y se disfrutarán, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, atendiendo las necesidades de servicio y concediendo preferencia, caso de coincidencia, a la categoría superior, y dentro de la misma, al trabajador de mayor antigüedad en ella.

Ello no obstante, se establece un turno para que disfruten de esta preferencia todos los trabajadores con responsabilidades familiares establecida en el artículo 38.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

5. La empresa elaborará el calendario de vacaciones antes del 30 de abril de cada año, sin perjuicio de las modificaciones que hubieran de introducirse por necesidades del servicio y previa justificación suficiente del cambio.

6. Los ingresados con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación que haya de percibir el interesado.

7. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el número 6 anterior.

8. Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal (IT), no se computarán como días disfrutados de vacaciones los que transcurran a partir de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

Se considerará baja por incapacidad temporal las enfermedades graves, accidentes o maternidad.

9. Vacación complementaria individual en razón de la antigüedad. En función de la antigüedad de cada trabajador se disfrutará un día de vacaciones por cada cuatro años de trabajo, hasta un máximo de cuatro días al año; los años necesarios para el disfrute de la misma se computarán como de trabajo efectivo, por lo que las ausencias al trabajo, cualquiera que sea su causa, se detraerán del indicado cómputo.

Esta vacación individual no podrá adicionarse a las vacaciones normales colectivas.

Las horas correspondientes a estas vacaciones complementarias se computarán como trabajadas a efectos del número real de horas al año establecido en el artículo 31.

El período de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho al disfrute de las mismas.

Los trabajadores, a partir del nacimiento del derecho, deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que deseen disfrutar estas vacaciones, indicándose varias fechas por orden de preferencia.

En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas, por orden cronológico de presentación de petición, a estos efectos se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.

Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada, en todo caso, por la empresa, según las necesidades de la organización del trabajo.

Aquellos trabajadores que, por razones de enfermedad o accidente, no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo cuarto, dispondrán de un plazo de tres meses, a partir del momento de su reincorporación al trabajo, para el disfrute de las mismas que en todo caso tendrán lugar dentro del año natural siguiente como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún otro período de vacaciones y las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador no perderá el derecho al disfrute de la vacación complementaria dentro del año natural por causa de cargas efectivas de trabajo.

Artículo 34. *Permisos.*

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

- a) Por matrimonio del empleado: Quince días naturales.
- b) Dos días laborables, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables. En estos mismos supuestos y de acuerdo con la empresa, el trabajador podrá solicitar como máximo un permiso de un mes sin sueldo.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial.

2. Los días de permiso retribuido regulados en el número 1 anterior, se entenderán referidos, en todo caso, a días naturales.

3. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

5. El trabajador, previo aviso y con autorización de la empresa y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

CAPÍTULO VII

Excedencias y otros supuestos

Artículo 35. *Excedencias.*

1. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o la acogida y/o adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de hasta tres años que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. En caso de trabajar ambos cónyuges, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel o equivalente.

5. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubieran o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

6. En desarrollo del número 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias apreciadas por la empresa:

- a) Necesidad de atender al cónyuge o familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica.
- b) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.
- c) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional actual o a desempeñar en la empresa, así como su proyección profesional en la misma.

No podrá disfrutar de esta excedencia, simultáneamente, más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro.

Esta excedencia no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

8. La empresa, en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

Artículo 36. *Otros supuestos.*

1. En los supuestos de suspensión de la relación laboral por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, debiendo reincorporarse al mismo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio.

2. La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, y ésta sea firme, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo IX sobre ordenación jurídica de faltas y sanciones.

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Artículo 37. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.*

La empresa abonará a sus trabajadores, cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal o maternidad, la diferencia entre la prestación económica que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que les correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Artículo 38. Seguro de vida.

La empresa otorgará a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de vida, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por el siguiente capital para todas las categorías: 2.000.000 de pesetas. Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (4.000.000 de pesetas), para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo, y del triple del capital (6.000.000 de pesetas) por accidente de circulación.

Las garantías cubiertas por la póliza suscrita con AGF, son las siguientes:

- Fallecimiento por cualquier causa.
- Fallecimiento por accidente.
- Fallecimiento por accidente de circulación.
- Invalidez permanente absoluta.
- Invalidez por accidente.
- Invalidez profesional por accidente.
- Incapacidad permanente total y absoluta.
- Incapacidad profesional.

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para los empleados.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad o invalidez antes señaladas, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto a partir del día 1 de enero de 1998, prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

Artículo 39. Cobertura de accidentes de trabajo.

La representación legal de los trabajadores, en la empresa afectada por el presente Convenio, deberá ser previamente informada por la Dirección de la empresa, de la opción que vaya a ejercitar, respecto a la prestación de las contingencias de accidentes de trabajo, y en la enfermedad profesional o común, en su caso, del personal a su servicio, en la entidad gestora del Régimen General de la Seguridad Social o asociándose a una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social según el artículo 70 del texto refundido de la Ley de Régimen General, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 40. Revisión médica.

La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual, que será llevado a cabo a través del servicio médico que se mantiene mancomunadamente entre Fasa-Renault y sus filiales.

CAPÍTULO IX

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Artículo 41. Definición y principios generales.

1. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras formas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2. Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores).

Principio «non bis in idem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez (artículo 25.1 de la Constitución Española), sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

Principio de igualdad de trato y no discriminación (artículos 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores).

Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el Convenio 158 de la Oficina Internacional del Trabajo.

Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 42. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves. Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c) La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de la ausencia al trabajo salvo caso de fuerza mayor.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.

A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40 por 100 de la jornada diaria de que se trate.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa que produzcan daños en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

2. Faltas graves. Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o como consecuencia de la misma se ocasionara perjuicio de alguna consideración para la empresa.

c) La omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad.

e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

h) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

i) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos sicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

j) El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

k) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la empresa.

n) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

3. Faltas muy graves. Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

b) El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

e) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.

g) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.

h) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a seguridad y salud en el trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

j) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa.

k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) Actos abusivos en ejercicio de las funciones de mando. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

m) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa.

n) La reincidencia en la omisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

Artículo 43. *Retrasos.*

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: Todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

2. Cuando no exista horario flexible: El retraso injustificado en la hora de entrada superior a los diez minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 44. *Procedimiento sancionador.*

1. Régimen jurídico.

1.1 La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3 En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «enterado», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación en la empresa.

1.4 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

1.5 Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al Delegado Sindical correspondiente en la empresa.

1.6 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y/o Sindicales si le consta formalmente a la empresa su afiliación sindical.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, haciendo constar la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, al archivo o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.7 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 114 y siguientes).

Artículo 45. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días del mes siguiente a la fecha de su comisión; para las faltas graves a los veinte días del mes siguiente a la fecha de su comisión, y para las muy graves a los sesenta días de la fecha de su comisión.

Artículo 46. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.
Despido disciplinario.

Artículo 47. *Cancelación.*

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: Las leves a los seis meses, las graves a los dieciocho meses y las muy graves a los treinta y seis meses.

La cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes, siendo su concesión facultativa de la empresa.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud en el trabajoArtículo 48. *Disposición general.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Artículo 49. *Vigilancia de la salud.*

La empresa en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. *Representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Artículo 51. *Formación.*

1. Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio que la formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la empresa como complemento de la calificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de empresa.

2. En el seno del Comité de Prevención de Riesgos Laborales se analizarán y valorarán posibles iniciativas sectoriales que fomenten la formación en materia de prevención.

Artículo 52. *Protección de la maternidad.*

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho a traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales y de representación colectivaArtículo 53. *De los trabajadores y sus representantes.*

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la empresa así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio.

2. Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

3. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en hora de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4. Se entenderá por representantes legales de los trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio.

Artículo 54. *De los Sindicatos y de los Delegados Sindicales.*

1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus representantes unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa en su conjunto.

Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes legales de los trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 55. *De los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal.*

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

4. En caso de inspección por la autoridad laboral competente que concluyera en acta por falta muy grave de la que pudiera deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la plantilla de la empresa, de su totalidad o parcialmente, se pondrá este hecho en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores mediante entrega de un informe por parte de la Dirección del contenido del acta en que tales cuestiones se susciten.

Artículo 56. *De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta.*

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta-Paritaria de interpretación y seguimiento de este Convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.
2. Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, y el seguimiento de su aplicación.

CAPÍTULO XII

Política de empleo

Artículo 57. *Política de empleo.*

Las partes firmantes son conscientes del problema de desempleo existente y de la necesidad y de la posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sanas, estables, crecientes y competitivas.

Para ello se considera conveniente adoptar métodos provisionales y de planificación que oriente las políticas de recursos humanos en la empresa.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes, mediante los mecanismos de diálogo social.

Artículo 58. *Promoción del empleo desde el Convenio.*

En el presente Convenio se acuerdan diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en la empresa.

En ese sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, promociones y ascensos, formación, etc., considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de las carreras profesionales, repercutiendo positivamente en el empleo dentro de la empresa.

Asimismo, se ha considerado conveniente constituir un grupo de trabajo desde la propia Comisión Mixta que tiene como objetivo el seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en la empresa.

Artículo 59. *Principios generales.*

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Artículo 60. *Instrumentos de política activa de empleo.*

Como instrumentos de política activa de empleo se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa afectada no podrá suscribir contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otra empresa, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.
2. La empresa podrá establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, siempre que se observen los presupuestos

generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3. El fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes.

5. Mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.

7. Con carácter anual y a través del diálogo social se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

8. La Comisión Mixta-Paritaria del Convenio tendrá como competencia diferenciada el seguimiento del grado de desarrollo y observancia de los principios y reglas enunciadas en materia de política de empleo y, en especial, la evolución del empleo en la empresa y sus características.

CAPÍTULO XIII

Comisión Mixta-Paritaria del Convenio

Artículo 61. *Comisión Mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del Convenio.*

Conscientes la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores firmantes del presente Convenio, de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales de la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del presente Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquéllos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Serán Vocales de la Comisión dos miembros de la representación empresarial, don Miguel Ángel Prado de Lucas y don José Ángel Fernández Ferreira, y el miembro de la representación legal de los trabajadores, don Francisco del Real Mateo, con igual proporción que la Comisión Negociadora.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los siete días siguientes a la fecha de solicitud de la misma.

Se designa como Secretario de la Comisión Mixta-Paritaria a don José Ángel Fernández Ferreira, a quien habrá de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia de fijación de día, hora y lugar de la misma, dentro del plazo antes señalado y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada representación, cualquiera que sea el número de los Vocales, tiene un voto.

En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos no vinculantes que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la reunión. Dicho plazo

podrá ampliarse un mes más cuando la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones, así lo acordara la Comisión.

La solicitud de intención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda.

28099 *RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Laboral para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Laboral para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (número de código 9900275), que fue suscrito con fecha 1 de octubre de 1998, de una parte, por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales (CESFAC), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 12 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES. AÑO 1998

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución, y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo, quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de premezclas, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las empresas de la industria de alimentos compuestos para animales, en virtud de contrato de trabajo. Quedan excluidas las personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno y consejo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1998, siendo su duración por un año y por el período comprendido entre esta fecha y la de 31 de diciembre de 1998.

Se prorrogará tácitamente de año en año a partir de este último día, de no denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su terminación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 6. *Concurrencia de Convenios.*

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia, y hasta un mes antes de la terminación de la misma, no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los complementos no regulados en este Convenio se negociarán, en todos los casos, en el seno de cada empresa.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultad de dirección.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

Cuando estos hechos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias a que se refieren las letras a), b) y c), el trabajador que resultase perjudicado, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de treinta días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Los trabajadores afectados por estas modificaciones podrán ser dedicados por la empresa a tareas distintas de las habituales, siempre que las mismas estén dentro de las posibilidades de los trabajadores y correspondan a los cometidos generales de su formación profesional, manteniendo su propio salario, a no ser que la nueva tarea tenga asignada retribución superior.