

**12419** *RESOLUCIÓN de 14 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima», «Air Liquide Medicinal S.L.U.» y «Air Liquide Producción, S.L.U.»*

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima», «Air Liquide Medicinal S.L.U.» y «Air Liquide Producción, S.L.U.» (código de Convenio número 9010453), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, de los distintos centros de trabajo 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, 14 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», «AIR LIQUIDE MEDICINAL, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL» Y «AIR LIQUIDE PRODUCCIÓN, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL»**

**Artículo 1. *Ámbito funcional.***

El presente Convenio Colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones laborales en las empresas «Al Air Liquide España, S.A.», «Air Liquide Medicinal, S.L. Unipersonal» y «Air Liquide Producción, S.L. Unipersonal».

**Artículo 2. *Ámbito de aplicación.***

1. Territorial: Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo de las empresas indicadas en el artículo 1 o que pudieran establecerse en el territorio del Estado Español. No obstante, se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran establecer los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudieran suponer discriminación para el resto del personal.

2. Personal: Todos los trabajadores de las Empresas sujetos a contrato de trabajo.

**Artículo 3. *Vigencia, duración, prórroga y denuncia.***

a) El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2000 en todo su contenido, salvo los conceptos en que se haya pactado fecha diferente.

b) Su duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2001, con excepción de retribuciones, subvención comida, jubilaciones, pluses y gastos de desplazamiento cuya revisión se realizará, una vez se conozca el IPC de 2000, de acuerdo con lo pactado sobre dichos conceptos para el segundo año de vigencia. En cuanto a sindicatos y comités de empresa, se respetarán las normas legales que pudieran promulgarse.

c) Se prorrogará tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 4. *Vinculación a la totalidad. Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del Convenio.***

1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

2. Las mejoras establecidas por disposición legal, que no sean de carácter retributivo, serán aplicables automáticamente.

3. Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales y nacionales, o por cualquier otra causa. Por consiguiente, son compensables o absorbibles todas las primas, premios, pluses o cualquier otra retribución económica.

4. Se respetará el total de ingresos fijos brutos individualmente percibidos en cómputo anual con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de los mismos.

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

**Artículo 5. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La creatividad, iniciativa y responsabilidad de todo trabajador son principios fundamentales dentro de la organización del trabajo, por lo que serán fomentados y valorados permanentemente.

**Artículo 6. *Modificación de condiciones de trabajo.***

1. La Dirección de la Empresa podrá efectuar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas. Informará previamente a los representantes de los trabajadores, que en un plazo de diez días laborables podrán aceptar las modificaciones propuestas o presentar informe contradictorio motivado.

Con el acuerdo de los representantes del personal, la empresa podrá llevar a cabo las modificaciones propuestas.

Si en el plazo antes mencionado no ha habido acuerdo, la empresa podrá realizar las modificaciones propuestas. En este caso, los representantes del personal se reservan el derecho de efectuar la reclamación legal que consideren oportuna.

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

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

**Artículo 7. *Clasificación del personal.***

En razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, o contratados por tiempo indefinido, y temporales, o contratados por duración determinada según las modalidades legalmente vigentes en cada momento.

La empresa entregará a los representantes de los trabajadores copia básica de todos los contratos que realice, de acuerdo con la legislación vigente.

Los contratos temporales no superarán el 10 por 100 de la plantilla total de la empresa. Dentro del citado porcentaje se incluyen tanto los trabajadores contratados laboralmente como los de empresas de trabajo temporal.

La contratación a través de ETTs. se hará de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales vigentes en cada momento. La empresa velará porque los trabajadores contratados a través de ETTs. perciban sus salarios de acuerdo con la normativa que les sea de aplicación.

**Artículo 8. *Ingreso y período de prueba.***

1. El ingreso de todos los trabajadores contratados, indefinidos o de duración determinada, se considerará hecho a título de prueba, que no podrá exceder de los siguientes plazos en función de la formación académica exigida para la contratación: Seis meses si es universitaria, superior o media, y tres meses en caso contrario.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo

de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa. Si el contrato se suspendiera durante el período de prueba por cualquiera de las causas legalmente previstas, como incapacidad temporal, maternidad, etc., se interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en el centro de trabajo con carácter temporal.

#### Artículo 9. *Categorías.*

Durante la vigencia del convenio las categorías serán las de la tabla salarial del anexo I.

#### Artículo 10. *Plantillas y escalafones.*

1. La Dirección confeccionará cada año la plantilla de su personal desglosado por centros de trabajo y modalidad de contrato, con relación nominal de trabajadores por categoría y antigüedad, y entregará copia a los Comités de Empresa/Delegados de Personal, con tres meses de antelación a la fecha de negociación del Convenio.

2. La Dirección podrá amortizar las vacantes que se produzcan en la plantilla, siendo informados los Comités/Delegados de Personal.

#### Artículo 11. *Provisión de vacantes y ascensos.*

1. Todas las vacantes de la plantilla fija que se produzcan en la empresa, así como los puestos de nueva creación se proveerán prioritariamente mediante personal de la misma, de igual o inferior categoría a la plaza vacante, que será anunciada en todos los centros de trabajo.

2. Para la provisión de las vacantes se establecerán cuatro niveles de prioridad:

1.º Trabajadores fijos del centro de trabajo en que se ha producido la vacante.

2.º Trabajadores fijos de la empresa.

3.º Trabajadores temporales del centro de trabajo en que se produce la vacante.

4.º Trabajadores ajenos a la empresa.

3. La provisión de vacantes se realizará a través de los correspondientes procesos de selección realizados por Recursos Humanos. Dichos procesos se anunciarán en todos los centros de trabajo para que los trabajadores de cualquiera de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio puedan participar en los mismos. Los candidatos presentarán su solicitud a Recursos Humanos y al Director o Responsable correspondiente del centro de trabajo de la vacante a cubrir en el plazo de diez días naturales, contados a partir de la publicación de dicha vacante.

Al objeto de garantizar la objetividad de la selección en los procesos de promoción interna, el Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro de trabajo de la vacante tendrá derecho a intervenir en los mismos, a cuyo efecto se le facilitará previamente la información necesaria.

4. Las normas contenidas en este artículo, no afectarán a las categorías que impliquen funciones de mando o confidencialidad, tales como Director, Subdirector, Técnico Jefe, Técnico, Perito, Jefes de 1ª administrativos y Secretaria de Dirección. Tampoco afectará a los Ayudantes Técnicos con personal a sus órdenes, si bien estas plazas se anunciarán en todos los centros de trabajo para información de posibles interesados.

#### Artículo 12. *Ceses.*

El trabajador podrá, en cualquier momento, desistir unilateralmente de la relación laboral preavisando con quince días de antelación.

Si no se cumple este requisito, la empresa podrá descontar de la liquidación correspondiente tantos días de salario como falten para completar el plazo citado, desde que se conoció el preaviso hasta el último trabajado.

El preaviso se cursará por comunicación escrita al Departamento de Recursos Humanos con acuse de recibo para el interesado.

A la fecha de la baja comunicada por el trabajador en su preaviso, la empresa pondrá a su disposición la liquidación correspondiente de todos los conceptos que hayan podido ser calculados. Los demás lo serán en la fecha habitual de pago.

#### Artículo 13. *Capacidad disminuida.*

El personal con capacidad disminuida tendrá preferencia para ocupar puestos adecuados a sus condiciones, procurando que sean de categoría equivalente y en cualquier caso respetando sus condiciones económicas.

#### Artículo 14. *Igualdad de condiciones.*

No se establecerá ninguna discriminación, entre el personal sujeto a este Convenio por razones de sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión, afiliación sindical, ideología política, etc.

#### Artículo 15. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

La Dirección, en caso de necesidad podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría. Será preceptivo el acuerdo previo con el trabajador cuando la falta de capacitación del mismo pueda implicar riesgo de accidente. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a treinta jornadas de trabajo, la Dirección deberá informar al Comité de Empresa/Delegados de Personal.

Si el trabajo se prolonga por un tiempo superior a cuatro meses y pasados éstos no ha mediado denuncia por alguna de las partes, el trabajador consolidará la categoría superior a todos los efectos. La retribución de este personal en tanto en cuanto desempeña trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Igualmente, y en las condiciones establecidas anteriormente, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior categoría por un tiempo no superior a dos meses, no más de dos veces al año, salvo en caso de sustituciones por enfermedad, sin que sufra merma alguna de las retribuciones que viene percibiendo.

En estos supuestos se consideraran no procedentes los trabajos de inferior categoría, que deformen la experiencia y formación profesional adquiridas, así como aquellos trabajos que supongan menoscabo de la dignidad del trabajador. Si hubiera más de dos categorías de diferencia, se comunicará el destino al Comité de Empresa/Delegados de Personal.

#### Artículo 16. *Formación profesional.*

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a un curso de formación profesional específico en los centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción, a cargo de la empresa, pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) Cuando se trate de cursos no específicos a los conocimientos profesionales del trabajador, se arbitrará un horario flexible que permita la realización del curso con las limitaciones señaladas en el apartado a).

d) La Empresa proporcionará en todo momento la formación de todo tipo que sea necesaria para asegurar la permanente capacitación así como el desarrollo individual. Para participar en la identificación de necesidades de formación así como para analizar la marcha de los planes y sus resultados, se creará una Comisión de composición mixta donde hallarán representación las áreas funcionales, los representantes de los trabajadores y la Dirección de Recursos Humanos.

e) Si un trabajador solicita formación distinta de la regulada en el apartado d) de este artículo, y la Empresa considera que es de interés su realización, podrá subvencionar hasta el 50 por 100 del coste de la misma.

Si el trabajador cesa en la Empresa voluntariamente, en el plazo de un año, contado a partir de la finalización de la formación realizada, deberá devolver tanto la subvención recibida como el importe económico de las horas en que redujo su jornada ordinaria de trabajo para asistir a los cursos formativos, sin que el importe de la total devolución pueda ser superior al 15 por 100 de su salario en cómputo anual.

#### Artículo 17. *Jornada laboral.*

1. Las horas semanales de trabajo se repartirán de lunes a viernes a razón de 40 horas.

2. Entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, se realizarán 34 horas semanales, de forma continuada a razón de 7 horas diarias, excepto los viernes que la jornada laboral será de 6 horas.

3. De acuerdo con el calendario anterior, durante la vigencia del convenio, en condiciones normales, el cómputo anual será de 1.723 horas de trabajo para el año 2000 y 1.720 horas para el año 2001.

4. Podrá establecerse otro reparto para la mejor organización del trabajo y sin que suponga un incremento del número anual de horas de trabajo. Para cualquier modificación del horario, será preciso el previo dictamen del Comité de Empresa/Delegados de Personal. En el caso de que no exista acuerdo, ambas partes deberán ajustarse a la Legislación que rija en el momento del conflicto.

5. El personal de ciclo continuo queda exceptuado de las normas de este artículo, y se atenderá al calendario anual de correturnos con el mismo número de horas anuales que el resto del personal.

La estructura de dicho calendario se fijará por la empresa cumpliendo la normativa vigente. Lo que respecta a distribución de descansos y entretenimientos, se negociará con los trabajadores, asistidos, si lo desean, por el Comité de Empresa/Delegados de Personal.

#### Artículo 18. *Calendario laboral.*

En el plazo de diez días a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», la Dirección señalará el calendario laboral para el año siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables.

El exceso de horas trabajadas sobre la jornada en cómputo anual se compensará con un día de libre disposición y con jornada intensiva (de ocho a catorce horas) los viernes de junio y septiembre. La distribución de estos viernes será a razón del 50 por 100 en cada uno de los meses citados. La distribución de la jornada se llevará a cabo en el calendario laboral correspondiente.

Los viernes tendrán la flexibilidad necesaria en la jornada según necesidades de los respectivos centros de trabajo. Aquellos trabajadores que debido a las necesidades antes citadas no puedan disfrutar la jornada continuada dentro del régimen general de los viernes de junio y septiembre, tendrán derecho a su disfrute en otro viernes. A tal efecto, cada centro de trabajo elaborará con la antelación suficiente relación de las necesidades a cubrir y personal afectado.

#### Artículo 19. *Descanso laboral.*

1. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

2. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir, cuando menos, doce horas.

3. Se exceptúa el personal a turno, cuyos descansos se computarán en ciclo completo.

#### Artículo 20. *Vacaciones retribuidas.*

1. El personal disfrutará de veinticinco días considerados como laborables en el calendario de su centro de trabajo, siendo estos días de vacación distribuidos a voluntad del trabajador, siempre que no exista perjuicio para el servicio. En el caso de que la Dirección estime que existe perjuicio, negociará con el Comité de Empresa/Delegados de Personal la posible solución. Si a pesar de todo no se llegase a un acuerdo, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción competente. De esta vacación, como mínimo, doce días laborables habrán de disfrutarse ininterrumpidamente.

Si, a petición de la Dirección, del período vacacional se disfrutan quince días seguidos entre el 1 de enero y 31 de mayo, o de 1 de octubre a 30 de noviembre, se incrementarán las vacaciones en un día, y en caso de que todas las vacaciones se disfruten seguidas dentro de las fechas indicadas, el incremento total alcanzará los dos días.

2. El cuadro de vacaciones se hará público antes del 1 de abril.

3. Una vez publicado el cuadro de vacaciones cualquier modificación habrá de ser de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección, en caso de no haber acuerdo, se respetará lo establecido en el cuadro de vacaciones.

4. Cuando dentro de un servicio se produzca coincidencia de fechas para el disfrute de las vacaciones y la Dirección considere que esta circunstancia no se puede dar, se resolverá en primera instancia por acuerdo entre los interesados, y si éste no se produjese, mediante turno de rotación, comenzando éste por el más antiguo en la empresa.

Dadas las dificultades para organizar las vacaciones del personal de ciclo continuo, el Comité de Empresa/Delegados de Personal, mediará entre los trabajadores y la Dirección con el fin de conseguir el acuerdo.

5. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico ni acumularse al año siguiente.

6. Los trabajadores ingresados o reincorporados a la plantilla después del 1 de enero del año en que se consideran las vacaciones, disfrutarán el número de días proporcional al tiempo entre el alta y el 31 de diciembre.

7. El trabajador que cese antes del 31 de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los meses trabajados, incluido el de su cese. Si hubiese disfrutado días en exceso, se le deducirán por su valor en la liquidación, y si le faltaran por disfrutar, le serán abonados.

8. En caso de I.T. durante el período de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a disfrutar posteriormente los días en que haya permanecido de baja, dentro del año en curso, siempre que se haya visto obligado a permanecer en su domicilio o residencia de vacaciones, y comunique la circunstancia el primer día de la baja, por teléfono o telegrama al centro de trabajo, indicando el punto donde se encuentra.

#### Artículo 21. *Traslados forzosos.*

1. Cuando el traslado implique cambio de residencia, deberá ser justificado por necesidades técnicas u organizativas y sólo podrán ser trasladados los trabajadores que no hayan cumplido cuarenta y ocho años.

1.1 Antes de aceptar el trabajador el traslado, la empresa abonará los siguientes gastos y licencias, con objeto de que el trasladado pueda conocer su nuevo puesto de trabajo, vivienda, etc.:

a) Viaje de acuerdo con el cuadro de gastos de desplazamiento del interesado, y en su caso, cónyuge.

b) Licencia retribuida hasta un máximo de cuatro días laborables en función de la distancia para este fin.

2. Si el trabajador afectado decidiese rescindir su contrato haciendo uso del derecho que le confiere el artículo 40, punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, recibirá como indemnización:

2.1 Un mes por año de servicio, que será mejorada por aplicación de los coeficientes siguientes:

	Menor de 40 años	Mayor de 40 años
Soltero o viudo .....	—	1,25
Soltero o viudo con una persona a su cargo .....	1,25	1,50
Soltero o viudo con más de una persona a su cargo .....	1,50	2,00
Casado sin hijos o persona a su cargo .....	1,25	1,50
Casado con hijos o persona a su cargo .....	1,50	2,00

La indemnización calculada según las reglas expresadas tendrá un mínimo de seis mensualidades y un máximo de veinticuatro.

2.2 Esta indemnización se percibirá en el momento de la rescisión del contrato de trabajo.

3. La empresa facilitará al trabajador trasladado una vivienda adecuada, con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si fuese la renta superior quedará fijada la diferencia en el concepto: Cambio de condiciones de trabajo.

3.1 Si falleciese el trabajador trasladado y estuviese percibiendo una asignación por ayuda de vivienda, se estudiará el caso según circunstancias familiares y particulares que concurran en el cónyuge.

3.2 La empresa sufragará los siguientes gastos:

Viajes de acuerdo con el cuadro de gastos del interesado y personas que con él convivan.

Los de mobiliario, ropa y enseres, en transportista adecuado.

Una indemnización de dos meses de salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, que se mejorará por aplicación de los coeficientes siguientes:

Soltero o viudo: -

Soltero o viudo con persona a su cargo: 1,25.

Soltero o viudo con más de una persona a su cargo: 1,50.

Casado sin hijos o personas a su cargo: 1,25

Casado con hijos o personas a su cargo: 1,50

3.3 Diez días laborables de licencia retribuida para efectuar el traslado y demás necesidades del mismo.

4. Los trabajadores que pertenezcan a los Comités de Empresa/Delegados de Personal no podrán ser trasladados de los centros de trabajo que representan hasta dos años después de concluidas sus funciones.

5. Si el traslado fuese temporal y por tiempo inferior a un año, no se tendrá en cuenta lo acordado en el párrafo 2 y, por el contrario, por cada cuatro semanas de desplazamiento, el trabajador dispondrá de dos días laborables retribuidos en su domicilio de origen. Los gastos de viaje correrán por cuenta de la empresa.

6. En el supuesto de que la Dirección traslade un centro de trabajo o actividad a otra localidad, lo comunicará con un año de antelación, y cuando esto no sea posible con un mínimo de seis meses.

7. En caso de traslado de un trabajador de un centro de trabajo a otro distinto, sin que implique cambio de residencia, se estudiará con el interesado la compensación de los perjuicios económicos que se le produzcan. En caso de no llegar a un acuerdo mediará el Comité de Empresa/Delegados de Personal.

8. El presente artículo sólo será de aplicación en aquellos supuestos en los que tras las conversaciones correspondientes entre Dirección y trabajador para pactar un traslado, no se llegue a un acuerdo entre ambas partes y la Dirección insista en llevarlo a cabo.

#### Artículo 22. Excedencias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador que con excedencia superior a un año por nacimiento o adopción de un hijo decidiese concluirla antes de finalizar el primer año de la misma, podrá hacerlo teniendo derecho al reingreso inmediato si cursa la solicitud con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del año, contado a partir del nacimiento o fecha de resolución.

2. Todo trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior 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.

3. Si al solicitar el reingreso no hay vacante en la categoría del trabajador, y sí en la inmediata inferior, aquél podrá ocupar la plaza sin perder el salario de la categoría. Cuando la vacante sea inferior en más de una categoría a la propia del solicitante, pasará a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo. En ambos casos, tendrá prioridad para ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría. También podrá esperar a que se produzca dicha vacante, sin reingresar hasta entonces.

4. El tiempo que dure la excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

5. Dará lugar a la situación de excedencia especial, sin que sea necesario tener una antigüedad mínima, cualquiera de las siguientes causas:

5.1 El desempeño de un cargo político o sindical de representación o gobierno local, provincial, regional o estatal, si así lo pidiese el interesado, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiesen discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción laboral.

5.2 Mientras preste el servicio militar o civil, con carácter voluntario u obligatorio, por el tiempo mínimo de duración de estos.

5.3 El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador, dentro de los dos meses siguientes al mes en que la circunstancia por la que se disfrutase de excedencia especial deje de existir; si no lo hiciera, causará baja definitiva en la empresa.

5.4 El tiempo de excedencia voluntaria especial se computará como activo a todos los efectos.

6. La solicitud de reingreso se comunicará a la Dirección con copia al Comité de Empresa/Delegados de Personal.

#### Artículo 23. Licencias.

Avisando con la posible antelación, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo y en los casos siguientes:

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Tres días naturales por muerte, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, o persona en situación de hecho asimilable, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, así como de los parientes políticos del mismo grado, excepto los hermanos políticos,

que tendrían derecho a dos días naturales. En el caso de que las personas antes citadas tengan el domicilio o el hecho ocurra en poblaciones distintas a las del trabajador, se concederán dos días más de licencia, y también cuando los padres fallecen en población que no sea la del trabajador.

3. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, o persona en situación de hecho asimilable, padres, hermanos o hijos, si las horas de visita coinciden con las de trabajo, dispondrá el trabajador del tiempo necesario para efectuar la visita. A partir del alumbramiento de la esposa o adopción de hijos en período de lactancia, contará con tres días laborables de licencia.

4. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, así como de los parientes políticos del mismo grado, en la fecha de celebración de la ceremonia. Cuando la ceremonia se celebre fuera de la provincia y las dificultades del viaje lo requieran, se podrá ampliar la licencia en un día más.

5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual, y en caso de necesidad, un día más.

6. Los días necesarios sin sobrepasar diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás prueba definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el MEC para la obtención de un título académico a tenor de la legislación vigente.

7. La mujer trabajadora tendrá derecho a dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, distribuíbles a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

8. Durante los nueve meses siguientes al nacimiento de un hijo, toda trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada diaria de al menos dos períodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora, si así lo desea la interesada. Este permiso de reducción de la jornada por lactancia podrá ser utilizado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

9. Todo trabajador podrá disfrutar, si así lo desea, de licencias no retribuidas hasta un máximo acumulado de quince días al año, que podrá ser ampliado a 30 si no hay inconveniente para el servicio.

#### Artículo 24. Equipo de trabajo.

La empresa proveerá al personal cuyo trabajo así lo requiera, de equipos de ropa y protección individual. Asimismo dotará al personal del material necesario para su higiene en el trabajo.

En cada delegación habrá un responsable de la oportuna reposición de los equipos de trabajo.

#### Artículo 25. Retribuciones.

En 2000, los incrementos serán:

Grupo	Convenio — %	Actividad — %	Individual	Antigüedad — %	Firma Convenio — %
I Director Subdirector. Técnico Jefe.	3,30	3,30	A determinar	3,30	3,30
II Técnico. Perito. Jefe 1. <sup>a</sup> Técnico proceso datos. Especialista proceso datos.	3,30	3,30	A determinar	3,30	3,30
III Resto categorías.	3,30	3,30	3,30	3,30	3,30

Para 2001, los conceptos anteriores se incrementarán en el IPC real de 2000 más 0,30. El citado incremento tendrá efectos desde 1 de enero de 2001, y se materializará en el mes siguiente al que se conozca el IPC definitivo de 2000.

#### Artículo 26. *Antigüedad.*

1. Los trabajadores devengarán en concepto de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de trabajo prestado en la empresa con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios.

2. El valor del trienio será de 3.984 pesetas y el del quinquenio de 7.970 pesetas, que se aplicará a los vencidos y a los que vayan venciendo. El importe mínimo de los trienios y quinquenios será de un 5 por 100 y un 10 por 100, respectivamente, sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. La fecha inicial del cómputo será la del ingreso y se abonarán desde el mes en que se cumplan.

#### Artículo 27. *Complemento individual.*

1. Las cantidades que la empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo.

2. En los cambios de categoría se mantendrá el complemento individual siempre que no exceda de la media de la categoría a la que accede el trabajador promocionado.

#### Artículo 28. *Pluses.*

1. Los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos clasificados como tales, percibirán en concepto de plus por el puesto de trabajo la cantidad equivalente al 12 por 100 del salario del Convenio diario de su categoría por cada jornada laboral en la que concurran las circunstancias requeridas para su devengo.

2. Por cada noche trabajada percibirá el productor un 35 por 100 sobre su salario de Convenio.

3. En la fabricación a turno ininterrumpido en centrales de líquido, HPN e hidrógeno, el personal que tenga establecidos corretornos con los descansos compensatorios por los sábados, domingos o festivos que deba trabajar, percibirá 3.425 pesetas por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

4. El personal de fabricación en turno continuo de ocho horas, que no pueda abandonar el trabajo sino únicamente tomar algún alimento, sin que esto repercuta en la producción, percibirá el importe de media hora calculada sobre el valor hora tipo sin recargos, por cada día trabajado.

5. Los trabajadores que por necesidades de la empresa se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre, percibirán como compensación la cantidad de 18.008 pesetas por cada uno de estos días.

6. Quienes el día 24 ó 31 de diciembre presten el servicio de veinticuatro horas o astreinte percibirán una compensación de 2.200 pesetas.

7. Las cuantías de los valores astreinte y servicio 24 horas se incrementarán en el año 2000 en el 3,3 por 100.

8. En el año 2001 todos los pluses se incrementarán en el porcentaje de incremento pactado en el artículo 25.

#### Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de acuerdo con la Legislación vigente y por indicación de un superior, expresamente autorizado por la Dirección para tomar la decisión.

2. El importe de la hora extraordinaria de cada trabajador se ajustará a la fórmula siguiente:

$$\text{Hora tipo} = \frac{\text{SC} + \text{PV} + \text{Antigüedad} + \text{Pagas extras} + \text{Prev. noct.-pelig.}}{1.767}$$

$$\text{Salario hora tipo} \times 1,65 = \text{Valor hora extraordinaria.}$$

3. El trabajador podrá optar entre la retribución establecida y un tiempo de descanso igual a las horas extraordinarias trabajadas con incremento del 65 por 100, a disfrutar en fecha que será determinada por acuerdo del trabajador con la Dirección.

El descanso no podrá acumularse a vacaciones ni comprender más de dos días seguidos.

4. Se informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extra realizadas, especificando sus causas.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador.

5. La Dirección, conjuntamente con el Comité de Empresa/Delegados de Personal, seguirá la evolución de las horas extraordinarias en la empresa, en orden a su posible reducción.

La Dirección procurará la reducción de horas extras en todos los centros de trabajo.

#### Artículo 30. *Desplazamientos.*

La empresa abonará los gastos correspondientes al desplazamiento según cuadro que en hoja adjunta se detalla, que no tendrá carácter retroactivo, comenzando su vigencia el día en que sea firmado el Convenio Colectivo.

#### Artículo 31. *Ayuda de comida.*

La empresa abonará en concepto de subvención comida, únicamente por día efectivamente trabajado en jornada partida, la cantidad de 815 pesetas, mediante «ticket» de comida, o documentos similares. Si en la jornada desplazada hubiese que trabajar por la tarde, el importe de la comida será de 1.300 pesetas, sustituyéndose el valor del «ticket» habitual por esta cuantía. No se percibirá esta subvención los días en que se tenga derecho a liquidar manutención por gastos reembolsables por desplazamientos. En 2001, el importe de la subvención se incrementará en el porcentaje pactado para dicho año en el artículo 25. La entrada en vigor de este concepto será a partir de la firma del Convenio.

En aquellos centros de trabajo en los que exista comedor de empresa, se mantendrá en las condiciones vigentes, sin derecho al pago de comida a que se refiere el párrafo anterior.

La Dirección procurará que los trabajadores tengan medios de calentar sus propias comidas y local adecuado para efectuarlas.

#### Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

En los meses de abril, julio y diciembre, la empresa abonará el importe de treinta días de salario de Convenio, complemento individual, complemento de actividad y antigüedad, en su caso.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar o civil, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración mínima de estos, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias por año, durante su permanencia, haciéndose efectivas en el momento que el trabajador lo desee después de su devengo, deduciéndose las partes proporcionales que haya percibido en su liquidación de baja.

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, se abonará, por este concepto, una paga por importe de 145.000 pesetas, y en el mes de septiembre otra de 101.200 pesetas. En 2001, el incremento de esta paga será el pactado en el artículo 25 más 3.000 pesetas.

El período de devengo de las pagas extraordinarias es: La paga extra de abril, entre el 1 de mayo de un año y el 30 de abril del siguiente; la extra de julio, en el período comprendido entre el 1 de julio de un año y el 30 de junio del siguiente; la extra de diciembre, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y la firma de Convenio, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La fecha de pago será el día 20 de cada uno de los meses de abril, julio y diciembre, para las pagas extras de dichos meses. Respecto a la firma de Convenio se mantendrán las fechas establecidas en el párrafo tercero.

#### Artículo 33. *Complemento de enfermedad o accidente.*

La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social o mutua de accidentes hasta el 100 por 100 del salario real fijo del trabajador.

Para el personal que perciba parte de su salario en concepto de comisiones, y en caso de larga enfermedad, su salario se determinará teniendo en cuenta el promedio de comisiones percibidas durante los seis últimos meses antes de su baja laboral.

El control de esta prestación corresponde a la Dirección, de tal forma que si ésta considera que no existe motivo suficiente para la falta de asistencia al trabajo, retirará el complemento, de acuerdo con dictamen médico o prueba pertinente, percibiendo el trabajador únicamente la prestación de la Seguridad Social o mutua a que tenga derecho.

Si el trabajador rechazase o dificultase la visita del facultativo enviado por la empresa para la oportuna comprobación, perderá automáticamente la prestación.

Artículo 34. *Premio de vinculación.*

A los veinte años de servicio el trabajador recibirá una paga extraordinaria, y a los treinta y cinco, dos pagas y media, calculadas sobre salario real fijo.

En caso de jubilación o invalidez anterior a los treinta y cinco años de servicio, con más de diez años de antigüedad y menos de veinte, percibirá la parte proporcional que le corresponde de una paga en relación a sus años de servicio, y el personal que haya rebasado los veinte años percibirá la parte proporcional que le corresponde de dos pagas y media, en relación con los años de servicio a partir de los veinte. Este mismo derecho corresponderá al cónyuge o hijos y padres a su cargo, en caso de fallecimiento del trabajador.

Perderá el derecho el personal que no se jubile al cumplir los sesenta y cinco años.

Artículo 35. *Jubilaciones.*

La jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años para todos los trabajadores, excepto para quienes no tengan cubierto el período de carencia legalmente exigido para causar derecho a la prestación de jubilación, en cuyo supuesto podrán permanecer en activo hasta cubrir el período mínimo.

Aquéllos que a 31 de marzo de 1988 hubieran estado de alta en la empresa «Sociedad Española del Oxígeno, Sociedad Anónima», y continúen en cualquiera de las empresas a que se refiere el ámbito funcional del presente Convenio hasta la edad de jubilación, podrán jubilarse con un mínimo de diez años de servicio el último día del mes en que cumplan sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años de edad, con una pensión de la empresa equivalente al 21 por 100 de su último salario por los conceptos de sueldo Convenio, plus de actividad, complemento individual y antigüedad. Para los ejecutivos de ventas se incluirá en el cálculo el promedio de las comisiones percibidas en los últimos doce meses.

No obstante lo anteriormente expuesto, por razones técnicas u organizativas, la empresa podrá demorar, por el tiempo mínimo imprescindible, la jubilación de aquellos trabajadores que desempeñen funciones reconocidas de mando o dirección en la actual organización plana de la empresa. Perderá el derecho a esta pensión el trabajador que no se jubile una vez transcurrido el mes que cumpla los sesenta y cinco años, excepto si necesita completar cotizaciones para alcanzar los mínimos exigidos por la Seguridad Social para la jubilación. El cambio de denominación social de las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio no afectará para que las empresas sigan considerándose las mismas a los efectos a que se refiere este apartado.

Para el personal contratado entre el 1 de enero de 1982 y 31 de marzo de 1988, el porcentaje del 21 por 100 se reducirá en un punto por cada año de antigüedad que falte para completar los veinticinco años.

La pensión total de jubilación a percibir por el trabajador, sumadas las de la empresa, Seguridad Social y mutualidades profesionales, no podrá superar el 100 por 100 del último salario por los conceptos expresados.

El incremento de la pensión de empresa, para todo el colectivo que tenga derecho a la misma, será durante doce años, el incremento de precios al consumo del año anterior. La actualización del primer año será proporcional a los meses que lleve jubilado el pensionista.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado, su cónyuge, siempre que el matrimonio se hubiera celebrado antes de pasar a la situación de jubilación, si no contrae matrimonio, no está en activo, ni disfruta de pensión propia, tendrá derecho al 60 por 100 de la pensión de la sociedad que venía disfrutando el jubilado, que se revalorizará durante diez años.

No tendrá ningún derecho a pensión de la sociedad el personal contratado a partir del 1 de abril de 1988, incluyéndose expresamente en este apartado aquellos trabajadores que, habiendo sido incorporados a la empresa con posterioridad a la fecha antes citada, 1 de abril de 1988, se les haya reconocido antigüedad igual o anterior a dicha fecha, por lo que no devengarán derecho alguno.

Perderá su derecho a pensión de la sociedad el personal de sesenta o más años que no acepte la propuesta de jubilación que le presente la empresa durante la vigencia del Convenio.

La indemnización que se abonará al personal que se jubile a partir de la firma de Convenio, dentro de la vigencia del mismo, exceptuando a prejubilados, se ajustará al baremo que se expresa a continuación, y si la cantidad resultante no llega a la expresada en la garantía correspondiente percibirá ésta en lugar de la resultante por baremo.

## A) Baremo:

Edad	Cálculo de la indemnización	Hasta un máximo de
60	Salario anual $\times$ (0,60/20) $\times$ años antig.	Salario anual $\times$ 0,60
61	Salario anual $\times$ (0,55/20) $\times$ años antig.	Salario anual $\times$ 0,55
62	Salario anual $\times$ (0,50/20) $\times$ años antig.	Salario anual $\times$ 0,50
63, 64 ó 65	Salario anual $\times$ (0,45/20) $\times$ años antig.	Salario anual $\times$ 0,45

## B) Garantía:

Edad	Cálculo de la indemnización	Hasta un máximo de — Pesetas
60	150.000 $\times$ años antigüedad	3.168.640
61	137.500 $\times$ años antigüedad	2.904.586
62	100.000 $\times$ años antigüedad	2.112.426
63, 64 ó 65	87.500 $\times$ años antigüedad	1.848.374

En el año 2001, la garantía se incrementará en un 1 por 100.

El personal que no reúna las condiciones exigidas por la Seguridad Social para acceder a la jubilación continuará en activo hasta completar los requisitos mínimos.

Si el montante de las pensiones consideradas en el presente artículo superara un año el 16 por 100 de la masa salarial, se realizará el ajuste necesario sobre las pensiones causadas a partir del 1 de abril de 1988.

Artículo 36. *Indemnizaciones por fallecimiento o invalidez.*

La empresa tiene contratada con una compañía de seguros una póliza de seguro de grupo sobre la vida de sus trabajadores, de acuerdo con la Ley 30/1995, de 8 de Noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. Las prestaciones aseguradas por dicha póliza son las siguientes:

Indemnizaciones de un montante equivalente al salario bruto anual fijo (salario Convenio más pluses de actividad, antigüedad, individual y firma Convenio) último facilitado por la empresa a la compañía, que puede no coincidir con el último percibido y que será ponderado con los siguientes porcentajes:

75 por 100 para solteros, separados, divorciados o viudos.

150 por 100 para casados sin hijos o solteros que tengan a su cargo padres, hermanos menores o hermanos mayores minusválidos, siempre que figure en la póliza individual la circunstancia indicada, probada por el trabajador.

La suma así determinada se aumentará en un 25 por 100 del salario anual de base por cada hijo menor de veinticinco años o incapacitado a cargo del trabajador, sin que pueda exceder este porcentaje adicional del 100 por 100 del salario anual de base.

Los pagos de las indemnizaciones por la compañía de seguros se harán conforme a lo previsto en la Ley.

Cuando el fallecimiento o la incapacidad absoluta se produce por accidente, el capital se duplicará, y si el accidente es de circulación el capital se triplicará. Queda excluido de los derechos de este artículo el personal que no se jubile al cumplir los sesenta y cinco años.

Artículo 37. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a la percepción de anticipos hasta un 90 por 100 de la primera mensualidad que podrá hacerse extensivo a la primera paga extraordinaria.

Artículo 38. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa en la tipificación de las faltas graves y muy graves.

Las sanciones se comunicarán por escrito al interesado con copia al Comité de Empresa/Delegados de Personal.

Artículo 39. *Faltas leves.*

1. La falta de puntualidad hasta tres en un mes en la asistencia al trabajo, sin motivo justificado, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. No atender al público con la atención y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalos notorios, podrán ser considerados como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 40. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramienta de la empresa para uso propio.

10. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otro dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfecto en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. Embriaguez cuando repercuta negativamente en el trabajo o perjudique la imagen externa de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento inmediatamente de la Dirección de la empresa.

Artículo 42. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones, en los términos estipulados en el presente Convenio.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa/Delegados de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Artículo 43. *Sanciones máximas.*

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

a) Por faltas leves: Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Artículo 44. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. Son funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

a) Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la Seguridad Social y empleo, así como los pactos entre los trabajadores y la Dirección.

b) Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito.

c) Denunciar ante los organismos competentes las irregularidades denunciadas a la empresa y no corregidas por ésta.

d) Informar a sus representados de todos los temas que directamente o indirectamente puedan tener repercusión sobre las relaciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo.

e) Observar secreto profesional, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa/Delegados de Personal, en todo lo que se refiere al presente artículo, apartado 2, puntos a.1), a.2), a.3), b) y c).

2. Son competencias de los Comités de Empresa/Delegados de Personal:

a) Recibir periódicamente, y a intervalos trimestrales naturales, un informe de la Dirección de la empresa sobre la situación global de la misma, que deberá tratar como mínimo de:

a.1) Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa y perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de naturaleza análoga.

a.2) Evolución de las ventas, así como situación general de la producción.

a.3) Evolución de las operaciones económicas de la empresa y en particular de las inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminución previsible de plantillas, provisión de vacantes y demás temas de personal.

a.4) Estadísticas sobre absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y todo lo relacionado con seguridad e higiene, tal como enfermedades

profesionales, índices de siniestralidad, estudios del medio ambiente y medidas previstas de aplicar en cada caso.

b) Conocer anualmente la Cuenta de Resultados, Balance y Memoria, así como todos aquellos documentos y comunicaciones de los que pueden conocer los accionistas.

c) Ser informados con una antelación mínima de seis meses de una eventual fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa que pueda incidir en el volumen del personal actualmente en plantilla.

d) Ser previamente informados y consultados por la Dirección de la empresa antes de que ésta pretenda llevar a cabo:

d.1) Reestructuraciones de plantilla, expedientes de crisis, traslados de personal, despidos y sanciones por faltas graves y muy graves, dando los nombres de los trabajadores que vaya a ser afectados por dichas medidas y explicando sus causas.

d.2) Traslado total o parcial de las instalaciones.

d.3) Planes de formación profesional.

d.4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

d.5) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

#### Artículo 46. *Vida sindical.*

1. Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, los miembros de los Comités de Empresa/Delegados del Personal dispondrán de:

a) Local adecuado aunque no sea de uso exclusivo, en el que puedan reunirse y comunicarse con los trabajadores en el propio centro de trabajo.

b) Treinta horas mensuales remuneradas para emplearlas dentro o fuera de la empresa en el desempeño de sus funciones sindicales.

c) Quince días laborables al año de permiso sin sueldo para el ejercicio de sus funciones sindicales, fuera de la empresa, previa comunicación de los interesados, con antelación mínima de dos días y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.

2. El tiempo utilizado en reuniones a iniciativa de la Dirección no se contabilizará para los efectos previstos en el punto b) del apartado 1.

3. Para cualquier sanción a un miembro de un Comité de Empresa/Delegados de Personal se tendrá que instruir un expediente contradictorio, que interrumpirá por un plazo no superior a un mes, las prescripciones fijadas en el artículo 44 del Convenio. Se iniciará por la Dirección y se cursará al interesado con expresión circunstanciada de los hechos que lo motivaron. El expedientado, en el plazo de los cinco días siguientes, podrá unir al expediente cuanto en su descargo estime oportuno, y a la vez, proponer las pruebas cuya práctica interesa.

Estas pruebas habrán de tener lugar dentro de los diez días siguientes al de su proposición.

Concluido el expediente, el Comité de Empresa/Delegados de Personal, lo estudiarán y dictaminarán, de acuerdo con los argumentos presentados y la legislación vigente, si estiman pertinente la sanción.

4. Si el Comité de Empresa/Delegados de Personal quedaran reducidos a los dos tercios o menos de los elegidos en las últimas elecciones, se convocarán nuevas elecciones en el centro de trabajo.

5. Derecho de reunión: De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo, fuera de las horas laborales, y sin que ello afecte al proceso productivo, para tratar asuntos de interés laboral común, que afecten a la empresa.

6. La Asamblea de centro de trabajo se convocará por el Comité de Empresa/Delegados de Personal, cuando:

a) Lo decida la mayoría simple del Comité de Empresa/Delegados de Personal.

b) Lo solicite el 25 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

7. Las centrales sindicales legalmente constituidas dispondrán de tablón de anuncios de uso no exclusivo y podrán cobrar las cuotas a sus afiliados sin perjuicio para el servicio. La empresa descontará las cuotas de la nómina, ingresando su importe en la cuenta del sindicato correspondiente, previa petición del trabajador formalizada por carta en los términos legales.

Las centrales con más de un 20 por 100 de afiliados en el centro de trabajo dispondrán de local para celebrar sus reuniones fuera de la jornada laboral.

8. El Comité de Empresa/Delegados de Personal podrán convocar Asambleas informativas en sus centros de trabajo a razón de un cuarto de hora semanal dentro de la jornada de trabajo, inmediatamente antes

de finalizar la misma, mientras duran las negociaciones del Convenio Colectivo.

9. A petición de la parte social de la CVIC, podrá celebrarse una reunión restringida de representantes del Comité de Empresa/Delegados de Personal en el curso del año, y otra igualmente restringida para información de los acuerdos de Convenio, antes de su firma.

#### Artículo 47. *Garantías sindicales.*

Las horas de los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa podrán ser acumuladas dentro de un mismo centro de trabajo en uno o varios representantes, comunicando previamente a la Dirección los términos de la acumulación y el plazo de vigencia, que no será inferior a un año.

Se podrá ceder individualmente el crédito horario a la sección sindical a razón del 20 por 100 del mismo en 2000 y del 40 por 100 en 2001. Para la efectividad de dicha cesión será necesario que se comunique previamente a la Dirección de Recursos Humanos el importe de las horas cedidas para todo el año.

#### Artículo 48. *Acción sindical.*

Se tendrá en cuenta la Ley Orgánica de Libertad Sindical para regular las relaciones de los sindicatos con la empresa. Las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio reconocen el papel de los sindicatos debidamente implantados en la empresa para el adecuado tratamiento de las relaciones con los trabajadores.

Los sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y podrán constituir secciones sindicales en los términos establecidos en la misma, y serán considerados interlocutores válidos para negociar con la Dirección de la empresa.

La sección sindical nacional se podrá reunir un máximo de cinco veces al año con cargo a la empresa, coincidiendo al menos cuatro de ellas con las reuniones de la CVIC.

#### Artículo 49. *Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

1. Tendrá como función la interpretación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, así como la vigilancia de su cumplimiento.

2. En la CVIC se coordinarán los problemas que se planteen en los diferentes centros de trabajo que no fueran solucionados por los Comités de Empresa/Delegados de Personal, para su estudio y posible solución. Dichas peticiones se cursarán a través de los Comités de Empresa/Delegados de Personal.

3. Estará formada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la Dirección, eligiendo un Secretario cada parte.

4. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, dichos asesores serán libremente designados por cada una de las partes.

5. Podrá convocar las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación cualquiera de las partes que la integran, a través de sus Secretarios. Estas tendrán lugar en Madrid, a no ser que, como consecuencia de los temas a tratar, que deberán comunicarse en la convocatoria, sea aconsejable, por operatividad, celebrarlas en otro centro de trabajo.

6. Los desplazamientos de los representantes de los trabajadores para acudir a las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación tendrán el carácter de necesidad laboral.

7. En tanto no se constituye, funcionará como tal la Comisión Negociadora del presente Convenio.

8. La empresa comunicará al secretario de la parte social de la CVIC las contrataciones que se formalicen en los distintos centros de trabajo.

9. La CVIC se reunirá obligatoriamente una vez cada tres meses, como mínimo.

#### Artículo 50. *Seguridad y salud laboral.*

En materia de seguridad y salud laboral se estará en cada momento a lo establecido por la Ley y su desarrollo reglamentario.

#### Artículo 51. *Difusión del texto del Convenio.*

Se entregará una copia del presente Convenio a cada uno de los trabajadores de la empresa, en el plazo más breve posible.

## Disposición transitoria primera.

Compensaciones y absorciones: En atención a la fórmula de incremento salarial pactado, durante la vigencia del Convenio queda sin efecto el contenido del artículo 4, apartado 3, relativo a compensaciones y absorciones.

## Disposición transitoria segunda.

Ambas partes acordarán la adaptación de las garantías estrictas pactadas en el artículo 35 del Convenio Colectivo a lo dispuesto en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados y las normas que se dicten para su desarrollo.

En el caso de que las disposiciones legales citadas no impliquen una obligación de externalización de las obligaciones contenidas en el artículo 35 del Convenio Colectivo y la empresa no optara por externalizar, éste no sufrirá modificación alguna y en consecuencia mantendrá su vigencia. Si pese a no estar obligada legalmente a externalizar los compromisos del artículo 35, la empresa opta por la externalización, se aplicará lo dispuesto en el párrafo primero de esta disposición transitoria.

## ANEXO I

Tabla salarial Convenio 2000

Categoría	S. Convenio	Plus actividad	Firma Convenio	Total anual
<i>Titulados</i>				
Director .....	267.052	16.125	246.200	4.493.855
Subdirector .....	236.218	16.125	246.200	4.031.352
Técnico Jefe .....	233.119	16.125	246.200	3.984.860
Técnico .....	229.504	16.125	246.200	3.930.635
Perito .....	196.738	16.125	246.200	3.439.145
Ayudante Técnico .....	172.430	16.125	246.200	3.074.529
Supervisor .....	148.141	16.125	246.200	2.710.190
<i>Administrativos</i>				
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	196.738	16.125	246.200	3.439.145
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	180.528	16.125	246.200	3.195.995
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	164.354	16.125	246.200	2.953.385
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo .....	148.141	16.125	246.200	2.710.190
Auxiliar Administrativo .....	123.875	16.125	246.200	2.346.200
<i>Subalternos</i>				
Almacenero .....	127.916	16.125	246.200	2.406.815
<i>S. I.</i>				
Técnico Proceso Datos .....	229.504	16.125	246.200	3.930.635
Especial Proceso Datos .....	196.738	16.125	246.200	3.439.145
<i>Obreros</i>				
Oficial 1. <sup>a</sup> Obrero .....	141.730	16.125	246.200	2.614.025
Oficial 2. <sup>a</sup> Obrero .....	129.460	16.125	246.200	2.429.975
Oficial 3. <sup>a</sup> Obrero .....	125.354	16.125	246.200	2.368.385

## ANEXO II

Gastos de desplazamiento

Categorías	Alojamiento	Viaje	Manutención (Importe máximo)
Técnico Jefe. Técnico. Técnico PD.	4 estrellas.	Avión clase turista. 1. <sup>a</sup> clase ferrocarril. Cama en cabina.	Comida .... 3.250 ptas. Cena ..... 2.300 ptas. Desayuno . 375 ptas.
Resto personal.	3 estrellas.	Especial o doble.	Total ..... 5.925 ptas.

Dada la repercusión de la comida en los gastos de desplazamiento, se procurará, que el cargo presentado se ajuste a las cuantías reales incurridas cuando éstas sean inferiores al tope máximo pactado, recordando siempre la finalidad original para la que estos gastos de desplazamiento han sido concebidos.

En los supuestos en que, excepcionalmente, por causas ajenas al trabajador, el importe del desayuno, de la comida o de la cena sea superior

a las cuantías establecidas, deberá compensarse el exceso, concepto a concepto, como máximo dentro del mes siguiente a la fecha del gasto excedido.

Los gastos de alojamiento y viaje se justificarán documentalmente.

El personal con función comercial, a efectos de kilometraje, será especificado en cada centro de trabajo.

En el caso de que no existan, en la plaza donde debe pernoctar un trabajador, hoteles de la categoría que le corresponde, podrá pernoctar en los de categoría inmediata superior. Asimismo cuando viajen en equipo personas de grupos diferentes, podrán alojarse en el mismo hotel correspondiente al trabajador de superior categoría.

Los Directores de Actividades, Departamentos y Delegaciones, fijarán en cada caso el medio de transporte a utilizar, que como excepción podrá ser automóvil propio. Se procurará en todos los casos que los desplazamientos se realicen dentro de las horas de trabajo.

Se considerarán estancias de larga duración las superiores a un mes, y serán estudiadas en cada caso.

La empresa concertará acuerdos con hoteles donde pueda alojarse el trabajador, que no serán de categoría inferior a la señalada en el cuadro.

Cada día en que se pernocte fuera del propio domicilio, por exigencias del trabajo, se abonarán 900 pesetas en concepto de gastos varios que figurarán en la casilla Taxis/Diversos de la hoja de liquidación de gastos de viaje.

El precio del kilómetro queda establecido en 41 pesetas.

En 2001 los gastos reembolsables por desplazamiento se incrementarán en el IPC previsto para dicho año.

La tabla de gastos de desplazamiento entrará en vigor a partir de la fecha de firma del Convenio.

La Dirección de la Empresa dotará al trabajador de los instrumentos de pago necesarios para atender este tipo de gastos.

**12420** RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de los Acuerdos alcanzados en la negociación del XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales. «Televisión Española, Sociedad Anónima» y «Radio Nacional de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto de los Acuerdos alcanzados en la negociación del XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales. «Televisión Española, Sociedad Anónima» y «Radio Nacional de España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001933), que fueron suscritos con fecha 24 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa, para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados; al que se acompaña el informe favorable emitido por los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 15 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL XIV CONVENIO COLECTIVO DE RADIOTELEVISIÓN ESPAÑOLA Y SUS SOCIEDADES

## I. Acuerdos económicos

De conformidad con lo que ya fue acordado el 13 de octubre de 1999, con efectos de 1 de enero de 1999, se incrementan en un 1,8 por 100 los distintos conceptos retributivos comprendidos dentro de la masa salarial.