

Tercero. Las partes acuerda remitir la presente Acta para su publicación en el B.O.E, mandando a tal efecto a D. Manuel Bonet Hidalgo, de manera que una vez publicada alcance la eficacia general que se deriva del presente Convenio Colectivo.

8362 *RESOLUCIÓN de 28 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Insago PVC, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Insago PVC, S.A. (Código de Convenio n.º 9015462), que fue suscrito con fecha 9 de enero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 28 de abril de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INSAGO PVC, S. A.

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio, que es el sexto, establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones entre la empresa Insago PVC S.A y sus trabajadores.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas haciendo omisión del resto, sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en el Polígono de Barros 33 en Los Corrales de Buelna, y a todos los centros existente en la península ibérica y a los que en el futuro pudieran establecerse dentro del territorio nacional y territorio extranjero.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos pudieran concurrir, quedando excluidos de su ámbito de aplicación los cargos directivos designados por la dirección de la empresa así como los incluidos en el apartado c) del Artículo 1 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos al día 1 de Enero de 2005, y permaneciendo vigente hasta el 31 de Diciembre de 2005, sea cual sea la fecha de su aprobación por la autoridad laboral y de su aplicación. Este convenio quedará prorrogado tácitamente por años naturales en tanto no sea negociado uno nuevo.

Artículo 5. Denuncia.

Este convenio colectivo se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 6. Condiciones particulares mas beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Normas complementarias.

En todo lo no previsto en este Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento, siempre que se de la circunstancia de rango superior.

Artículo 8. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo para el año 2005 se ajustará a lo establecido para cada categoría en el anexo final del presente convenio.

Artículo 9. Plus de convenio.

1. El plus de Convenio se percibirá por día real de trabajo en la cuantía que, para cada categoría se refleja en el anexo final del presente Convenio.

2. En el supuesto que no se trabajara el sábado, el plus de convenio se percibirá también por dicho día siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.

3. El Plus de Convenio no computará a los efectos del Complemento de vinculación.

Artículo 10. Complemento de vinculación.

1. En razón de los años de servicio en la empresa se abonarán en concepto de complemento de vinculación dos quinquenios del 5 % cada uno calculados sobre el salario base de la categoría de cada trabajador.

2. Este complemento servirá para el abono de las gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

Artículo 11. Plus de nocturnidad.

1. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, sin perjuicio de su modificación de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente, como mínimo, dentro de la misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo caso oír el informe del comité de empresa.

3. Queda exceptuado del cobro de plus por trabajo nocturno el personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

4. Los trabajadores con derecho a percibir este plus percibirán un complemento del 25 por 100 sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por los conceptos de horas extraordinarias.

5. La percepción del indicado plus se ajustará a las siguientes normas:

Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas.

Trabajando en dicho período nocturno más de cuatro horas, se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en el periodo indicado.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

1. Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas sobre los sueldos y salarios base de este Convenio, más el complemento de vinculación, plus de convenio complemento personal y complemento absorbible. Su pago se hará, como máximo, los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

2. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

3. A los anteriores efectos, los períodos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

Artículo 13. *Gratificación especial de vacaciones.*

1. La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días para todos los trabajadores.

2. Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este Convenio mas el complemento de vinculación.

3. Esta gratificación se abonará prorrateada mensualmente por doceavas partes.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas realizadas únicamente por el personal obrero que excedan de la duración máxima de la jornada anual ordinaria de trabajo, y vengán exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo de pérdida de materias primas, pedidos con plazo de entrega limitados o períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y en general, por cualesquiera otras circunstancias de carácter análogas derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

La dirección de la empresa informará previamente al comité de empresa sobre la necesidad de estas y el número aproximado de ellas. Asimismo, mensualmente se entenderá un parte del numero de horas realizadas por secciones de la empresa para su certificación.

A petición del trabajador, las horas extraordinarias por éste realizadas podrán ser compensadas por descanso en las condiciones que convengan las partes.

Las horas extraordinarias se abonarán para aquellas categorías y por los importes establecidos en el anexo final del presente convenio.

Artículo 15. *Forma de pago del salario.*

1. La liquidación y el abono de los haberes devengados para todo el personal de la empresa, se efectuará por meses vencidos el último día de cada mes, mediante transferencia bancaria.

Los importes de las percepciones que figuran en el presente convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas.

Todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo del trabajador serán satisfechas por él mismo.

2. El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquellos excedan del 90% del importe de éste.

Artículo 16. *Viajes y dietas.*

1. El importe de las dietas será para el año 2005, el que a continuación se detalla:

Dieta completa los cuatro primeros día: 37,62 euros.

Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 33,74 euros.

La media dieta será de 10,12 euros.

Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,26 euros/kilómetro

2. Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento o comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por la empresa previo conocimiento por la misma y la debida justificación por el trabajador.

3. Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentre ubicado éste, y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, esta modificación estará regulada por el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/95 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

4. Si el trabajador desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, un tiempo superior a una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre éste se abonará a razón del 100% del valor prorrateado de la hora ordinaria.

En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.

5. Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

Artículo 17. *Complemento por incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa garantizará a sus trabajadores desde el día siguiente al de la baja y hasta un máximo de dieciocho meses un complemento del 25% hasta alcanzar un importe equivalente al 100% del salario, plus convenio y el complemento de vinculación. El cálculo del presente complemento se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula, sumando al resultado del módulo «A» el del módulo «B»:

Módulo «A»:

$$\frac{75\% \text{ de la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior (quedando excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias)}}{\text{número de días cotizados del mes}} + \frac{\text{horas extras cotizadas en el mes anterior} \times \text{horas extras cotizadas en el año anterior a la baja}}{\text{n.º de días cotizados en el año anterior}} \times \text{n.º días de baja}$$

Módulo «B»:

25% del salario base, plus de convenio del mes anterior y complemento de vinculación diarios x n.º de días en baja.

Las situaciones de baja por accidente de trabajo no afectarán a la liquidación de las correspondientes pagas extraordinarias.

Será facultad de la Dirección de la Empresa y obligación del trabajador, el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

Artículo 18. *Póliza de seguro de accidentes.*

La empresa mantendrá concertada, con el coste de las primas exclusivamente a su cargo, una póliza de seguros en orden a la cobertura y riesgos de fallecimiento e invalidez permanente para todos los trabajadores, por causa de accidente de trabajo, incluyendo los que se producen «in itinere» que garantice al trabajador accidentado o a sus causahabientes, el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- 1) 12.020,24 euros, en caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo.
- 2) 12.020,24 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo
- 3) 12.020,24 euros, en caso de fallecimiento derivado de accidente de trabajo.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará este el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual el trabajador mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.

Artículo 19. *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo.
2. Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutaran de veinte minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.
3. Dentro de los dos primeros meses de cada año, la dirección de la empresa y el comité de empresa elaborarán el calendario laboral anual de orientación, que deberá incluir las horas de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiere, así como las fiestas que determine la autoridad laboral.

Artículo 20. *Distribución de la jornada de trabajo.*

1. La distribución de las horas de trabajo se efectuara de modo que no se preste servicio los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.
2. En todo caso, el máximo tiempo de trabajo normal será de nueve horas diarias.
3. Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal con jornada normal, podrá la empresa establecer jornada continuada durante el periodo que la empresa señale, preferentemente entre el 1 de julio y 31 de agosto, para este personal que trabaja en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal normal establecida.
4. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la dirección de la Empresa podrá acordar la modificación de los horarios establecidos según el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Descansos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como extraordinarias.

Artículo 22. Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de 30 días naturales o 26 días laborales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año.

2. En caso de cierre de la empresa por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho periodo haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, obras necesarias, etc, concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

3. El período vacacional se anunciará anualmente con 75 días de antelación como mínimo al inicio de su disfrute.

4. El desacuerdo entre trabajador y dirección de la empresa en cuanto a la fecha señalada para el disfrute será resuelto por la jurisdicción social.

5. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiesen completado un año activo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. De haberse establecido el cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, este no sufrirá merma alguna en su retribución.

6. El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a su parte proporcional según el número de días trabajados.

7. Las vacaciones serán retribuidas conforme a la media resultante de los últimos noventa días de trabajo efectivo anteriores al disfrute de las mismas, con la excepción en dicho promedio de las retribuciones satisfechas por la realización de horas extraordinarias.

8. Las ausencias al trabajo por Incapacidad Temporal o maternidad serán consideradas como de trabajo efectivo a efectos del devengo de vacaciones.

Artículo 23. Licencias retribuidas.

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

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio
- B. Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días
- C. Tres días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge no separado, pudiendo repartirse en seis medios días.
- D. Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización de sus padres, hijos y hermanos, o los de su cónyuge no separado, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- E. Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización de abuelos y nietos, o los de su cónyuge no separado, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

Las licencias por hospitalización de familiares consanguíneos contempladas en los apartados c), d) y e) tendrán la misma duración que la propia hospitalización, con el límite de días señalados en cada caso.

F. Por fallecimiento de familiares consanguíneos de acuerdo a la siguiente escala:

- Cinco días naturales por fallecimiento de hijos.
- Tres días naturales por fallecimiento de padres y hermanos.
- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos consanguíneos, previa acreditación fehaciente de la relación de parentesco.
- Ocho días por fallecimiento de cónyuge no separado.
- G. Dos días naturales por fallecimiento de padres, hermanos e hijos de su cónyuge no separado.
- H. El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- I. Un día por traslado de domicilio.
- J. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

K. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

L. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer podrá sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la

misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

M. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de la consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el periodo de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida), salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad del trabajador.

2. Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados b), c), d), e), f) y g) necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus convenio y complemento de vinculación.

Artículo 24. Permisos sin retribución.

1. Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

- a) Serán como máximo de cuatro días por año natural
- b) Quien desee disfrutarlo deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos tres días
- c) Como máximo serán tres los trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo.

2. Independientemente, por acuerdo en caso concreto entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse permisos sin retribución por tiempo inferior a una jornada sin necesidad de guardar, en estos casos, el plazo de preaviso antes señalado.

3. A los efectos de este artículo se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus de convenio y complemento de Vinculación.

Artículo 25. Excedencias.

1. 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 de 2 años y no mayor a 5.

2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3. Salvo lo dispuesto en párrafo siguiente, el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

4. En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

Artículo 26. Contratación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio con la finalidad de dar estabilidad al empleo existente, así como fomentar y generar nuevas contrataciones, establecen, en esta materia, los siguientes compromisos:

1. Contrato eventual.—El contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de seis meses en un periodo de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. Contrato por obra o servicio determinado.—Se podrán llevar a cabo contrataciones acogiendo a esta modalidad para aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

3. Contrato en prácticas.—Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, correspondiente al 60% del salario de convenio establecido para cada categoría, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 488/1998 en proporción al tiempo trabajado. Para el segundo año de permanencia en la empresa los trabajadores afectados percibirán el 75% del salario establecido en el convenio para la categoría para la que fue contratado.

4. Contrato para la formación.—En la medida de lo posible y con las limitaciones exigidas por la Ley, se fomentará esta modalidad de contratación con las retribuciones que en cada momento establezcan las normas específicas sobre este tipo de relación laboral.

5. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción a la finalización de los mismos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar ocho días de salario por año de servicio.

Artículo 27. *Período de prueba.*

La contratación de los trabajadores se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones y especialista: Quince Días
Aprendices y profesionales de oficio: Un mes
Administrativos: Un mes
Jefes de Taller y Encargados: Dos meses
Técnicos titulados: Seis meses

La empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Artículo 28. *Categorías y ascensos.*

La categoría profesional mínima para el personal de producción cuya relación laboral esté formalizada a través de un contrato indefinido será la de oficial de tercera. La antigüedad máxima con la categoría de oficial de 3.ª será de tres años, de manera que cuando el trabajador cumpla los tres años en la categoría de oficial de 3.ª, ascenderá a oficial de 2.ª el primer día del mes siguiente al de la fecha de cumplimiento.

Artículo 29. *Gratificación por permanencia.*

1. Para aquellos trabajadores que con una antigüedad mínima de diez años en la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y hasta los 64, percibirán una gratificación por permanencia, pagadera de una sola vez, y en cuantía conforme con la siguiente escala:

60 años: 8 mensualidades de salario real.
61 años: 7 mensualidades de salario real.
62 años: 6 mensualidades de salario real.
63 años: 5 mensualidades de salario real.
64 años: 3 mensualidades de salario real.

2. Cuando el trabajador que extinga su contrato no produzca la amortización del puesto que cubre, y tenga derecho al 100 % de su pensión de jubilación, no devengará la gratificación contemplada en este artículo.

3. A petición del trabajador, y previo aviso con una antelación de al menos tres meses, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, una vez alcanzada la edad de 60 años, con una reducción de jornada de hasta el 85 %. En este caso, la gratificación pactada en este artículo estará en función del porcentaje de jornada que se reduzca (si a un trabajador le corresponde una indemnización de 8 mensualidades y reduce su jornada hasta el 15% le corresponderá el 85% de esas ocho mensualidades), pudiéndose compensar la gratificación con la jornada a realizar hasta donde aquella alcance.

4. La Comisión negociadora firmante del presente convenio colectivo declaran que la gratificación a que se refiere el presente artículo no tiene el carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el RD 1588/99, y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esta disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar en el momento en que lo estime pertinente este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia, e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente.

Artículo 30. *Salud y seguridad.*

Independientemente de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Insago PVC S.A. y la representación de la empresa acuerdan:

La empresa tendrán la obligación de facilitar reconocimientos médicos a sus trabajadores según se especifica en párrafos siguientes, garantizando la confidencialidad de los datos que figuren en los informes médicos.

Si todos los trabajadores asistieran a dichos reconocimientos médicos durante la jornada laboral, le serán retribuidas las horas que en ello empleen.

Reconocimiento previo: Antes de entrar en la empresa, al realizar nuevas contrataciones.

Reconocimiento anual: Todos los trabajadores tendrán derecho a ser reconocidos cuando menos una vez a año.

En aquellos puestos de trabajo que exista especial riesgos de enfermedad profesional realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores afectados al menos una vez al semestre.

El comité de seguridad y salud podrá tener conocimiento de los reconocimientos médicos previo consentimiento de la persona cuyo reconocimiento se pretende ver solicitando la documentación correspondiente al personal sanitario a través de la dirección de la empresa.

Dichos informes por ser confidenciales no podrán salir del seno de la empresa.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El comité estará formado por cuatro miembros, dos elegidos en el seno del comité de empresa y dos en representación de la empresa.

En las reuniones del comité de salud y seguridad participará, con voz pero sin voto, los delegados sindicales, los trabajadores designados por la empresa para el desarrollo de la actividad preventiva y los técnicos del servicio de prevención ajeno.

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programa de prevención de riesgos laborales en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de sus puestas en práctica y en los referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo a la empresa la mejor de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias el comité de seguridad y salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 31. *Prendas de trabajo.*

La empresa entregará anualmente la siguientes prendas de trabajo:

Para el personal de taller, dos chaquetas-pantalón o peto, un jersey y una camiseta.

Para el personal de laboratorio, almacén y encargados, una bata.

Las prendas de seguridad, habida cuenta que las mismas no pueden tener tiempo definido de antemano, se renovarán en el momento que estén deterioradas y fuera de uso.

La empresa entregará la herramienta necesaria para cumplir el trabajo encomendado.

Toda persona que reciba herramienta firmará el recibo de la misma en el que se indicará el valor económico de esta, siendo la persona que lo reciba responsable de su custodia y deduciéndosele el importe del valor de la herramienta recibida en caso de no ser presentada a requerimiento. En el supuesto de reposición será mediante entrega de la deteriorada.

Artículo 32. *Garantías y derechos sindicales.*

Del Comité de empresa:

1. El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículo 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas retribuidas de los miembros del Comité podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus competentes.

Descuento de la cuota: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos que estén representados en la Empresa, se les podrá descontar de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en el referido descuento deberán dirigir a la Dirección de la Empresa un escrito indicando la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta corriente de la entidad bancaria a que debe ser transferida. La empresa

procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año y a la correspondiente transferencia a solicitud del trabajador afiliado.

Artículo 33. *Formación profesional.*

La actuación de la empresa en este campo estará orientada por los siguientes criterios:

Adecuar la capacidad y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar. Especial atención a los cambios tecnológicos y mejora continua.

Empleabilidad. Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades de empleo interna y externamente.

Potenciación del aprendizaje como método de formación práctica y próxima al puesto de trabajo.

Plan anual de formación, presupuesto, estructura y recursos.

Participación social en la elaboración del plan y su seguimiento. Comité de empresa.

Ambas partes conscientes de la importancia de la formación potenciarán esta fuera de las horas de trabajo cuando no sea posible su realización dentro de la jornada laboral. La formación que se realice fuera del tiempo de trabajo se compensará con 7,00 euros/hora.

Del régimen disciplinario

Artículo 34. *Premios.*

1. La Dirección de la Empresa estimulará a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia o por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente a favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

3. La Dirección de la Empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios e informará al Comité de Empresa, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

4. Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, recompensas periódicas, cantidades alzadas en metálico, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anexas la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Artículo 35. *Faltas.*

1. A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales laborales vigentes, y en particular, las que figuran en el presente Capítulo.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de faltas, que se hace en los tres artículos siguientes, es meramente enunciativa.

Artículo 36. *Faltas leves.*

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo.

4. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Se califican como falta grave las siguientes:

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

2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

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

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, así como negarse a rellenar horas de trabajo, control de asistencias, etc.

7. Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

8. Simular la presencia de otro al trabajo, firmado o fichando por el.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

10. La imprudencia en acto de servicio. Si la imprudencia implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajado durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. Los delitos de robos, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su tutor.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

7. La embriaguez durante el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la empresa.

9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

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

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo

16. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se comentan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

17. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Estos supuestos, en el caso de ser ejercicios desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

18. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior, en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Direc-

ción de la empresa, Si por cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité a la Delegación Provincial de Trabajo.

19. La falsedad u omisión maliciosa de datos que afecten a la Seguridad Social.

Artículo 39. *Detención: Sobreseimiento o absolución.*

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador si este es posteriormente puesto en libertad sin cargos, absuelto de los que se hubieren imputado o se produce el sobreseimiento.

Artículo 40. *Sanciones.*

De sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, Amonestación por escrito
2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta día.
Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
Despido.

4. La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa proveer otras que no agraves las que figuran, respectivamente en cada apartado.

Artículo 41. *Despidos.*

Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumerada en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Normas de procedimiento.*

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité de premiar y corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

2. En cuanto a la impugnación de sanciones se estará a lo dispuesto en los artículos 114 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Prescripción de faltas. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los sesenta días de haberse cometido.

4. Anotación y cancelación. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les fueran concedidos y las sanciones impuestas.

Artículo 43. *Comisión de vigilancia e interpretación.*

Se crea una Comisión de Vigilancia e Interpretación de las normas comprendidas en el presente Convenio Colectivo, integrada por dos personas designadas por la Dirección de la Empresa y otros dos por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

La parte que promueva una reunión de tal carácter, deberá ponerlo en conocimiento de la otra parte con la antelación mínima de tres días, facilitando al mismo tiempo, el orden del día de los temas propuestos a tratar.

Artículo 44. *Cláusula adicional.*

Encontrándose pendiente a la fecha de la firma del presente convenio la aprobación del «Plan de Polivalencias» que creará nuevas categorías profesionales, las partes firmantes del presente convenio acuerdan incorporar estas nuevas categorías profesionales una vez se apruebe el plan citado.

Anexo retribuciones para el año 2005

Categoría profesional	Salario base — Euros/día	Plus convenio — Euros/día
Personal Obrero:		
Peón primer año	19,00	2,00
Peón	26,48	3,93
Especialista	27,00	4,08
Oficial 3. ^a	27,52	4,81

Categoría profesional	Salario base — Euros/día	Plus convenio — Euros/día
Oficial 2. ^a	28,04	5,12
Oficial 1. ^a	28,15	5,25

La categoría profesional de Oficial de 1.^a obrero, percibirá un complemento personal mensual equivalente a 258,58 euros.

Categoría profesional	Salario base — Euros/mes	Plus convenio — Euros/día
Personal Administrativo:		
Oficial 1. ^a	1.141,64	5,48
Oficial 2. ^a	1.056,86	5,02
Auxiliar Administrativo	964,30	4,65
Viajante	1.141,64	5,48
Jefe de Ventas	1.433,49	6,43
Delegado Comercial.	1.243,63	5,68
Personal Técnico:		
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados. ...	1.639,97	8,34
Peritos e Ingenieros Técnicos.	1.559,55	7,77
Jefe de Taller.	1.304,28	6,42
Encargado	1.043,80	5,53

Compensación por horas extraordinarias

Personal Obrero	Normal Euros/hora	Nocturna Euros/hora	Festiva Euros/hora
Peón primer año	6,00	7,50	8,10
Peón	9,02	11,28	12,18
Especialista	9,35	11,69	12,62
Oficial 3. ^a	10,36	12,95	13,99
Oficial 2. ^a	11,03	13,79	14,89
Oficial 1. ^a	13,36	16,70	18,04

8363

RESOLUCIÓN de 28 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Internacional de Coches-Camas y de Turismo, S. A.

Visto el texto de la modificación del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Internacional de Coches-Camas y de Turismo, S. A. (publicado en el BOE 2.5.02) (código de Convenio n.º 9001242) que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 2005, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, 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, 28 de abril de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE COCHES-CAMAS Y DE TURISMO, S. A.

El presente Convenio Colectivo sustituye al actualmente en vigor publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 2 de mayo de 2002, mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de abril de