

MINISTERIO DE TRABAJO

6124 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefler, S. A.»

Visto el expediente de Convenio Colectivo de ámbito estatal, suscrito entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la Empresa «Montero Kaefler, S. A.», para la citada Empresa, y

Resultando que recibido por medio del Delegado provincial de Trabajo de Vizcaya, el texto del Convenio Colectivo y el acta de conformidad de las partes, efectuada el 21 de febrero de 1979; el 11 de junio del mismo año se dió por esta Dirección General, haciendo uso de la facultad que la concede el artículo 3.º, 2, del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, diligencia de suspensión de plazo, y se enviaron las oportunas hojas estadísticas que fueron cumplimentadas por la Empresa el 18 de julio de 1979;

Resultando que los impresos de las masas salariales remitidos por la Empresa fueron estudiados por el Gabinete Económico de este Centro directivo, observando ciertas anomalías, por lo que hubo de pedirse nuevos datos, lo que originó el retraso habido en la presente Resolución;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes, en orden a su homologación, así como para disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro especial de la misma, conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Vistos los textos legales citados y demás de pertinente y general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Empresa «Montero Kaefler, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el 21 de febrero de 1979 por las partes, haciendo la advertencia que ello se entiende sin perjuicio de los efectos en los artículos 5.º y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, conforme al artículo 5.º del Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa, de la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en la vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 19 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Ferrerente.

Representantes Legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefler, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MONTERO KAEFLER, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo, firmado por «Montero Kaefler, S. A.», y sus trabajadores, tiende a fomentar la mejor del nivel de vida de los mismos, la cooperación del personal, la elevación de la productividad y la mejora de las relaciones laborales, respetando los límites establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial y empleo.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo regulan aquella parte de las relaciones laborales en las mismas descritas, para el personal de los centros de trabajo que «Montero Kaefler, S. A.», tiene en diferentes puntos del territorio nacional.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo de plantilla, exceptuándose los Técnicos Jefes, Técnicos titulados y otras categorías que se hallan excluidas por propia, libre y expresa voluntad, manifestada en forma pertinente.

Se exceptúan igualmente al personal con contrato eventual o fijo de obra, que se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y demás normas de aplicación general y las específicamente pactadas en su contrato de trabajo, con exclusión de las contenidas en este Convenio, salvo que expresamente se le declaren aplicables.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su homologación por la autoridad laboral y con carácter retroactivo a efectos económicos, el primero de enero de 1979.

No obstante, se prorrogará por años naturales, de no existir solicitud de preaviso de cualquiera de las partes contratantes, como mínimo con tres meses de antelación a la fecha de su extinción.

Art. 5.º *Compensación*.—Cuántas mejoras económicas se establezcan en este Convenio, producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviera ya otorgada la Empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposición legal, jurisprudencial, resolución de cualquier índole o convenio de cualquier ámbito; bien entendido, que puede realizarse dicha compensación y absorción entre conceptos de distinta naturaleza.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un conjunto y no pueden ser consideradas parcialmente, sino en su totalidad.

Art. 6.º *Comisión Mixta*.—Para la vigencia, cumplimiento e interpretación, de cuanto se establece en el presente Convenio, se crea una Comisión Mixta presidida por el Director Gerente de la Empresa, y formada por cuatro Vocales, miembros del Comité de Empresa, y otros cuatro miembros nombrados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión actuará sin invadir, en ningún momento, las atribuciones que corresponden a la Dirección de la Empresa y a las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan las relaciones de trabajo.

Art. 7.º *Vinculación*.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si las autoridades estatales o competentes no aprobaran algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Mixta deberá reunirse a reconsiderar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

CAPITULO II

Colaboración

Art. 8.º A fin de conseguir la colaboración de todo el personal en orden a la mejora de la organización y los métodos, se estimulará la presentación de iniciativas y sugerencias mediante la adecuada recompensa de las aplicables. Asimismo, siempre que sea posible, se tendrá en cuenta los puntos de vista del personal, de forma que no sólo se respete su dignidad humana, si no que a través de su participación, se mejoren las relaciones humanas en la Empresa y se obtenga una mayor eficacia de cuantos la componen.

Art. 9.º En la elaboración y establecimiento de normas de organización y funcionamiento de la Empresa, se tendrá en cuenta, en el futuro, los principios siguientes que conducen al logro de los objetivos señalados:

A) Responsabilidad de mando.—En los mandos superiores o intermedios, se tratará de aplicar el principio de responsabilidad compartida, haciendo prevalecer su carácter de responsabilidad del cumplimiento de los objetivos, por lo que pueden tener autoridad sobre los trabajadores de distintas especialidades, respondiendo no sólo de la solución y del servicio exigido, sino del trabajo eficiente del personal a sus órdenes.

B) Ampliación de conocimientos.—Todo trabajador de la Empresa tendrá no sólo la obligación de perfeccionar sus conocimientos en la especialidad en que figure encuadrado, sino la de adquirir los conocimientos de las especialidades conexas para las que sea designado, siguiendo el adiestramiento adecuado con los medios que a tal efecto les serán facilitados por la Empresa.

C) Polivalencia de los trabajadores.—Se fomentará la polivalencia para las distintas especialidades en que la existencia de un trabajador polivalente pueda suponer el evitar la adscripción de dos o más trabajadores para hacer frente a los servicios que un trabajador polivalente por sí solo puede desempeñar.

En tanto no afecte a la dignidad humana, ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad o de las especialidades conexas, sino aquellas otras que con carácter complementario o auxiliar y a fin de mantenerle en continua utilización durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendados. En estos casos, la responsabilidad recaerá sobre el mando que le encomienda tales trabajos.

No obstante lo cual, el trabajador viene obligado a poner al servicio de los mismos cuantos conocimientos posean y el interés preciso para efectuar su labor de la forma más eficiente posible.

D) Personal de capacidad física disminuida.—La Empresa, previo informe del Servicio Médico de la Empresa, sobre la capacidad física de los productores, procurará destinar a los mismos a los puestos más idóneos de acuerdo con su capacidad física.

E) Desperdicios de material.—Los desperdicios de material, producidos en la ejecución normal de las obras, será controlado por la Empresa comunicando a fin de año al Comité de Empresa, el empleo que se dará al dinero conseguido de la venta de los mencionados desperdicios.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 10. Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la

obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas, si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requiere.

El personal afectado por este Convenio queda clasificado de la forma siguiente:

Grupo 1.º Personal directivo: Comprende al personal de alto gobierno y alto consejo.

Está integrado por las siguientes categorías:

- Director Gerente.
- Subdirector.

Grupo 2.º Técnicos titulados: Comprende este grupo profesional a los empleados que dedican sus actividades a funciones técnicas de la Empresa y poseen un título expedido por el Estado español o por Universidades o Escuelas Especiales de carácter privado, legalmente reconocidas.

Está integrado por las siguientes categorías:

- Técnico Jefe.
- Técnico.
- Perito.
- Auxiliar Técnico.

Grupo 3.º Empleados: Enumeración general:

- A) Administrativos.
- B) Técnicos no titulados.
- C) Subalternos.

A) Administrativos.—Se considera comprendidos a cuantos en despachos, oficinas generales, sucursales, oficina de obra, taller o fábrica ejecutan de una manera habitual funciones que se limitan a la obtención de datos contables y estadísticos referente a la marcha y funcionamiento de la Empresa, registro, clasificación, archivo, operaciones de contabilidad, suministro, informes, despacho de correspondencia, inspección, revisión, examen y trámite de toda clase de documentos, confección de nóminas del personal, afiliación y cotización a la Seguridad Social, recibos de salarios, pagos al personal y en general, a la preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y en aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y el hábito como propios de oficinas y despachos.

Está integrado por las siguientes categorías:

- Jefe de primera.
- Jefe de segunda.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Auxiliar de primera.
- Auxiliar de segunda.
- Aspirante.

B) Técnicos no titulados.—En este grupo se comprende al personal técnico de la Empresa que no posee título oficial por no requerirlo el trabajo que realiza y no ser legalmente necesario.

Está integrado por los siguientes grupos y categorías:

a) Personal técnico no titulado:

- Contramaestre.
- Encargado.

b) Personal técnico de oficina:

- Delineante Proyectista.
- Delineante.
- Calcador.
- Auxiliar.
- Aspirante.

c) Personal técnico de organización:

- Jefe de Sección de primera.
- Jefe de Sección de segunda.
- Preparador.
- Técnico de Organización de primera.
- Técnico de Organización de segunda.
- Auxiliar.
- Aspirante.

C) Subalternos.—Se considera personal subalterno a los trabajadores afectados por este Convenio que, sin pertenecer al grupo restante realizan en la Empresa funciones de carácter auxiliar y complementario para los que no se precisa más preparación profesional o cultural, que la adquirida en las Escuelas de Enseñanza Primaria. El desempeño de estos puestos de trabajo entraña la condición de absoluta fidelidad a la Empresa.

Está integrado por las siguientes categorías:

- Listero.
- Almacenero.
- Guarda Jurado.
- Guarda Ordinario.
- Conserje.

- Ordenanza.
- Portero.
- Basculero Pesador.
- Botones de dieciocho a veinte años.
- Botones de dieciséis a dieciocho años.
- Botones de catorce a dieciséis años.

Grupo 4.º Operarios: Está integrado por las siguientes categorías:

- Capataz.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Ayudante especialista.
- Peón Ayudante.
- Peón.
- Aprendiz de primer año.
- Aprendiz de segundo año.
- Aprendiz de tercer año.
- Pinche de catorce a dieciséis años.
- Pinche de dieciséis a dieciocho años.
- Pinche mayor de dieciocho años.

Jefe de Equipo: Además de realizar su trabajo personal, dirige el de otros trabajadores, respondiendo de su correcta ejecución. Esta función puede tener carácter circunstancial, percibiendo mientras la desempeña la remuneración correspondiente a la categoría inmediatamente superior a la suya.

Entre las actividades y oficios que quedan incluidos en este grupo y a título meramente enunciativo, pueden mencionarse los siguientes:

- Calorifugador.
- Calderero-trazador.
- Soldador.
- Electricista.
- Ajustador.
- Carpintero.
- Conductor

CAPITULO IV

Política de salarios

Art. 11. El salario y los complementos salariales se fijan en valor hora para el personal obrero y en valor mes para el personal empleado.

Art. 12. *Retribución del trabajo*.—La retribución del trabajo comprende:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.

Art. 13. *Salario base*.—El salario base del Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo 1, para cada una de las diferentes categorías.

Dicho salario base se devengará por jornada efectivamente trabajada y también en domingos y festivos, en proporción a los días trabajados.

Art. 14. *Complementos salariales*:

a) Personales:

- Antigüedad.
- El abono, cuando proceda, de vacaciones no disfrutadas.
- Gratificación por años de servicio.

b) De puesto de trabajo:

- Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- Plus de trabajo nocturno.
- Diferencia categoría de Jefe de Equipo.

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

- Prima voluntaria.
- Plus de actividad.
- Horas extraordinarias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.
- Gratificación San Alberto Magno.

Art. 15. *Remuneraciones*.—A partir del 1 de enero de 1979, las retribuciones salariales unidas a la antigüedad, quedarán como se especifica en la tabla bruta del anexo 1 para cada una de las diferentes categorías, respetando los límites establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978 sobre política salarial y empleo.

Art. 16. *Antigüedad*.—El premio de antigüedad consistirá en dos trienios y en quinquenios, que se abonará con arreglo a la tabla bruta del anexo 1, para cada una de las diferentes categorías al vencimiento de dichos trienios y quinquenios, según la antigüedad en la Empresa.

Art. 17. *Pluses especiales.*—Este plus se abonará con arreglo a la tabla bruta del anexo 1 para cada una de las diferentes categorías, en los siguientes trabajos:

- Aplicación de amianto proyectado.
- Inyección o proyección de poliuretano.
- Aplicación de poliéster.
- En general, todos los trabajos realizados en ambientes tóxicos a juicio de la Dirección de la obra.
- Trabajos realizados en altura superior a cuatro metros sobre el suelo o edificaciones industriales.
- Trabajos realizados en barcos.

Art. 18. *Plus de nocturnidad.*—Cuando la jornada de trabajo se efectúe de noche la retribución del trabajador se incrementará con una prima del 20 por 100 sobre el salario base, entendiéndose como jornada nocturna la comprendida entre las veintidós y siete horas.

Art. 19. *Prima de Jefe de Equipo.*—Aquellos productores que además de realizar su trabajo personal, dirijan el de otros trabajadores, percibirán mientras desempeñen esta labor una prima que será el equivalente a la diferencia entre su remuneración correspondiente y la categoría inmediatamente superior a la suya.

Art. 20. *Prima voluntaria.*—Con objeto de estimular a su personal a obtener un rendimiento normal y correcto, la Empresa abonará mensualmente una prima voluntaria, que podrá ser suprimida en función del informe que sobre su rendimiento emitan sus superiores, sin que dicha supresión dé derecho a reclamación alguna. La cuantía de esta prima, para las diferentes categorías, queda fijada en la tabla bruta del anexo 1.

Art. 21. *Plus de actividad.*—Al salario se adicionará en concepto de complemento, un plus de actividad en la cuantía que para cada categoría se fija en la tabla del anexo 1. Este plus de actividad será devengado por jornada efectivamente trabajada, con un rendimiento normal y correcto.

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo producirán la pérdida del plus de actividad, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por una falta al mes. Pérdida de la percepción correspondiente a tres días.
- Por dos faltas al mes. Pérdida de la percepción correspondiente a seis días.
- Por tres faltas al mes. Pérdida de la percepción correspondiente a quince días.

Esta penalidad es independiente de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador por faltas injustificadas al trabajo, con arreglo a otras disposiciones legales y reglamentarias.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán durante el año 1979 de acuerdo con la tabla bruta del anexo 1.

Los productores que trabajen en domingos o días festivos de precepto tendrán una hora durante el tiempo en que se celebren los actos religiosos dominicales, sin que por tal concepto pueda hacerseles descuento alguno.

Siempre que las horas extraordinarias sean cuatro o más, se abonará la cantidad de 25 pesetas en concepto de bocadillo.

Se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Empresa, y la libre aceptación o denegación al productor, a excepción de casos de fuerza mayor, averías u otras causas que afecten a la marcha normal de la producción y origen graves quebrantos de forma inmediata, en cuyo caso se considerará obligatoria la prestación de tales horas extraordinarias, en la medida estrictamente indispensable. Todo ello a tenor de lo establecido en el artículo 23-4 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 23. *Gratificación de Navidad y 18 de julio.*—Con motivo de la Natividad del Señor y del 18 de julio, la Empresa abonará al personal técnico, técnico no titulado y administrativo, la gratificación de una mensualidad en cada fecha. El resto del personal percibirá treinta días en cada fecha (salario base más plus de actividad).

Ambas gratificaciones se verán incrementadas con la antigüedad que a cada productor corresponda y el promedio retributivo de la prima voluntaria alcanzada durante los seis meses anteriores a cada una de ellas, dividiendo la suma obtenida por ciento ochenta días.

El personal incorporado a filas disfrutará de ambas gratificaciones, no siendo aplicable esta medida en caso de movilización de reemplazos atrasados.

En la fecha de devengo de la paga extraordinaria, la Empresa abonará a todos los productores el 100 por 100 de la parte proporcional de la citada paga, correspondiente a los días que el productor haya prestado servicios efectivamente activos en la misma.

Art. 24. *Gratificación de San Alberto Magno.*—Se continuará disfrutando la festividad de San Alberto Magno (15 de noviembre), trabajándose la festividad correspondiente al gremio de la Construcción y Obras Públicas en la que está encuadrada la Empresa. Con esta fecha se dará al personal una gratificación de 3.144 pesetas, sin distinción de categoría y antigüedad se devengará anualmente y día a día.

Dicha gratificación no se devengará durante el periodo de permanencia en el servicio militar, en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. 25. *Participación en beneficios.*—La cuantía de la participación en beneficios prevista en el artículo 121 y siguientes de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se devengará anualmente y día a día. Su cuantía será la que se especifica para cada categoría de acuerdo con su antigüedad en la tabla bruta del anexo 1.

Dicha participación no se devengará durante el tiempo de permanencia en el servicio militar, en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. 26. *Domingos y festivos no recuperables.*—La retribución de domingos y fiestas no recuperables se abonará a todo el personal obrero a razón de 7,33 horas cuando se trabajen todas las horas del mes o la parte proporcional (cuando no se trabajen todas las horas normales) de las trabajadas sobre las totales posibles correspondientes a dicho mes.

Art. 27. *Diets.*—Todos los productores que por disponerlo la Empresa hayan de desplazarse a otros centros de trabajo distintos a aquel en que estén contratados, percibirán sobre su sueldo o jornal las dietas siguientes:

Grupo A) Técnico Jefe, Técnico, Perito, Jefe de Administración de Primera, Jefe de Organización de Primera Contramaestre, Auxiliar Técnico, Delante Proyectista, Jefe Administrativo de Segunda, Jefe de Organización de Segunda, Encargado, Capataz, Oficial Administrativo de Primera y Segunda, Técnico de Organización de Primera y Segunda: 1.165 pesetas.

Grupo B) Personal de las restantes categorías: 1.050 pesetas.

Estas dietas se abonarán al personal afectado solamente, en el supuesto de que, la distancia al trabajo no le permita pernóctar en su domicilio:

En todos aquellos trabajos en los que el operario tenga que desplazarse del centro habitual de trabajo, pudiendo sin embargo pernóctar en su domicilio, la Empresa abonará en concepto de salida o media dieta la cantidad de 215 pesetas.

Cuando el productor preste sus servicios en el centro de trabajo de Arrigorriaga, percibirá sobre su sueldo o jornal la cantidad de 135 pesetas, en concepto de comedor.

Además de estos casos cuando el lugar de trabajo se halle situado fuera de la zona de la ría de Bilbao, la Empresa abonará en metálico una cantidad equivalente al tiempo empleado en trasladarse desde Bilbao a la obra. Este tiempo se acordará al comienzo de cada obra, entre la Dirección y los operarios, considerando la utilización de un medio razonable de locomoción.

Art. 28. *Viajes.*—Los gastos de transporte del personal serán por cuenta de la Empresa. Los viajes se realizarán en segunda clase, sin embargo, en el caso de viajes nocturnos, la Empresa abonará el suplemento de litera.

Por cada día completo de viaje, el personal percibirá la dieta normal diaria incrementada en un 50 por 100.

El tiempo a emplear en los desplazamientos de ida, será el siguiente:

- De Bilbao a Burgos, Valladolid, Soria, Segovia, Avila, Santander, Torrelavega, Irún, Vitoria y Navarra: Una jornada.
- De Bilbao a Madrid, Tarragona, Castellón, Valencia, Zamora, León, islas Baleares: una jornada y media.
- De Bilbao a Puertollano, Cartagena, La Coruña, Vigo, Sevilla, Cádiz, Cáceres, El Ferrol, Las Palmas y Tenerife: Dos jornadas.

Los viajes de vuelta a su centro de trabajo de origen serán de media jornada menos, es decir cuatro horas.

Se entiende por jornada ocho horas.

Aquellos productores que en su desplazamiento se presenten al trabajo antes de los tiempos fijados les será abonado el tiempo ahorrado como horas extraordinarias.

Los gastos de transporte del personal desde su domicilio a la obra serán abonados íntegramente al productor por la Empresa.

Art. 29. *Protección a la familia.*—El régimen de protección a la familia, o en su caso el plus familiar, se abonará con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

Art. 30. *Prendas de trabajo.*—La Empresa dotará semestralmente a su personal de prendas de trabajo, cuyo uso será obligatorio durante la jornada laboral.

Art. 31. *Fórmula de pago.*—El pago de salarios se realizará mediante dos anticipos mensuales realizados los días quince y último de mes abonándose la liquidación complementaria dentro de la quincena del mes siguiente.

Dicha liquidación se abonará mediante transferencia o talón bancario, de acuerdo con lo prescrito en el Real Decreto-ley 39/1978, sobre forma de pago de haberes y salarios.

Art. 32. *Indemnizaciones por muerte e incapacidad permanente absoluta.*

a) Socorro por fallecimiento: En caso de fallecimiento por muerte natural o accidente no laboral causarán a favor de los

herederos legales el derecho a la percepción de setenta y cinco mil pesetas.

Esta indemnización sustituye a la establecida en el artículo 139 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

b) Indemnización por muerte derivada de accidente de trabajo: En caso de muerte por accidente laboral y una vez firme judicialmente, dicha calificación, la indemnización es de 750 000 pesetas.

c) Indemnización en caso de incapacidad permanente (absoluta), por accidente de trabajo: Una vez firme judicialmente la incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo, la indemnización en favor del trabajador afectado se fija en pesetas 1.500.000.

Estas indemnizaciones que se reciben por los derechohabientes o el interesado, según el caso, sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas a cuenta de cualquier otra cantidad que la Empresa se viera obligada a abonar al interesado o derechohabientes o a consignar en beneficio de éstos por expresa disposición de cualquier resolución judicial o administrativa que se dictase como consecuencia del accidente.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 33. *Ingresos y ceses.*—La admisión del personal, tanto obrero como empleado, es un acto libre de la Empresa, sin perjuicio de las disposiciones vigentes.

Art. 34. Todo trabajador que desee ingresar en la Empresa, deberá solicitarlo por escrito, rellenando de su puño y letra la ficha al efecto dispuesta acompañando los documentos que se exijan.

Toda falsedad en los datos señalados en la solicitud determinará la nulidad del contrato cesando el trabajador sin derecho a indemnización alguna cuando se descubra la falsedad.

Art. 35. Previamente a toda admisión, la Dirección podrá exigir la realización de pruebas sicotécnicas, profesionales o médicas, a las que no podrá negarse ningún aspirante. Realizadas dichas pruebas, la Dirección resolverá teniendo en cuenta su resultado y cualquier otra circunstancia de orden personal. En igualdad de condiciones se dará preferencia a familiares del personal de plantilla de la Empresa.

Art. 36. *Período de prueba.*—La admisión del personal no eventual se considerará provisional, salvo renuncia de la Empresa, durante un período de tiempo que se denomina de «prueba» y que se fija de acuerdo con la siguiente escala:

- A) Técnicos titulados: Seis meses.
- B) Empleados: Dos meses.
- C) Operarios o personal obrero: Dos semanas.
- D) Aprendices: Un mes.

Art. 37. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán respectivamente dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador recibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la categoría profesional en la que, provisionalmente, se le haya clasificado y según la función realizada.

Art. 38. Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a ostentar la consideración definida en su trabajo y se le abonará a efectos de antigüedad el tiempo invertido en el citado período de prueba.

Art. 39. Todo el personal de plantilla de nuevo ingreso en la Empresa, vendrá obligado desde la formación de su contrato a observar las normas del presente Convenio, del que permanentemente habrá un ejemplar expuesto en el tablón de anuncios, así como las demás disposiciones legales aplicables.

Art. 40. Los nombramientos para puestos de mandos superiores así como los que aconsejen la posesión de un título, serán de libre designación de la Dirección.

Art. 41. Las reclamaciones hechas por los trabajadores, serán examinadas y resueltas por la Empresa en el plazo de quince días.

Si el interesado no estuviera conforme con los resultados, se dará traslado al Comité de Empresa en su primera reunión ordinaria. El Comité de Empresa informará a la Dirección que resolverá dentro de los cinco días siguientes. Caso de no estar conformes con la resolución de la Dirección, podrán establecerse los recursos legales.

Art. 42. *Contratos en relación de la permanencia del personal:*

A) *Contratos para trabajos eventuales.*—Son contratos eventuales los que se conciertan para la prestación de servicios esporádicos y excepcionales, de duración no superior a quince días de trabajo. Transcurridos dichos días, se transformará automáticamente el contrato eventual en contrato para trabajo fijo en obra determinada, con efectos jurídicos desde el primer día de la prestación de los servicios y con la obligación por parte de la Empresa de formalizar dicho contrato por escrito, según

lo que se previene en el artículo 42, párrafo 2.º, de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

B) *Contratos para trabajos de interinidad.*—Son contratos de interinidad los que se conciertan para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como cumplimiento del servicio militar, enfermedad, licencia o excedencia forzosa. Estos contratos se establecerán siempre por escrito y en ellos constará el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución.

Su duración vendrá determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo.

En el caso de que el trabajador sustituto estuviera al servicio de la Empresa, como eventual o fijo de plantilla, al término de la situación se reintegrará al puesto de trabajo que antes tuviera, contándose el tiempo de interinidad a efectos de su calificación en razón de permanencia.

C) *Contrato para la realización de obra o servicio determinado.*—Este contrato se realizará siempre por escrito y se registrará con carácter obligatorio por la Oficina de Empleo competente. Se entenderá que es personal fijo de obra todo el que se halle al servicio de la Empresa que no siendo fijo de plantilla ni interino, llegue a alcanzar un mínimo de quince días en sus relaciones de trabajo.

D) *Contrato para el personal fijo de plantilla.*—Son los contratos concertados por los trabajadores que utiliza la Empresa para la realización de la actividad normal de la misma, sin que guarden relación sus funciones con la duración de la obra o trabajo en que presten sus servicios.

Cuando la función determine de este modo la condición de fijo, este carácter se adquirirá con independencia del tiempo de permanencia en la Empresa.

Tendrán la condición de fijos de plantilla:

— El personal técnico, así como los empleados (con excepción de los auxiliares de obra) y los subalternos una vez transcurrido el período de prueba.

— El Personal fijo de obra que preste sus servicios habitualmente y en distintos centros de trabajo, durante dos años consecutivos.

— El personal que trabaje en obras de larga duración con la condición de fijos de obra, admitido especialmente para esta clase de construcciones y que lleve al servicio de la Empresa más de dos años consecutivos, pasará a disfrutar de los beneficios económicos de los fijos de plantilla.

En los dos casos anteriores, para el cómputo de los dos años, se contará como tiempo servido el de baja de enfermedad, durante el cual debe ser reservado el puesto siempre que este tiempo de enfermedad no exceda de un año y también las interrupciones en su relación laboral con la Empresa, trabajando en diversos centros de la misma en un período de tiempo inferior a tres meses por causas no imputables al trabajador.

Art. 43. *Ceses.* El trabajador fijo de plantilla podrá cesar libremente solicitando su baja con una antelación de ocho días, si se trata de personal obrero, quince días si es administrativo o subalterno y treinta días si es Técnico o Jefe.

Caso de no cumplimentarse estos plazos se podrá exigir la responsabilidad subsidiaria que proceda en justicia.

Los ceses del personal eventual, interino o fijo de obra se ajustarán a lo prescrito en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y artículo 15.5 de la Ley de Relaciones Laborales (Ley 16/1976 de 8 de abril, «Boletín Oficial del Estado» de 21 de abril de 1976).

CAPITULO VI

Premios, préstamos, permisos y excedencia

Art. 44. *Premios:*

a) Por años de servicios—La permanencia en la Empresa será premiada, percibiendo los productores a los veinticinco años de servicios ininterrumpidos una cantidad igual al importe de dos mensualidades.

Para el cómputo de años de servicio se tendrá en cuenta el tiempo real de permanencia en la Empresa, excluyéndose los períodos de excedencia voluntarios.

b) *Dote matrimonial.*—El personal femenino afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir una mensualidad por cada año de servicio, al contraer matrimonio y causar baja en la Empresa, el número de mensualidades no podrá exceder de ocho.

Art. 45. *Préstamos.*—La Empresa establece un fondo de préstamos a favor de sus trabajadores que se regirá por las siguientes normas:

a) Se procurará que la cuantía del fondo no sea inferior a 3.000 pesetas por productor.

b) Los trabajadores que atraviesan perentorias necesidades, comprobadas por la Dirección de la Empresa y con informe favorable del Comité, podrán solicitar con cargo a este fondo, cantidades equivalentes como máximo al 10 por 100 de la totalidad del fondo de préstamos citado.

c) La cantidad anticipada devengará el 3 por 100 de intereses y habrá de reintegrarse como máximo en doce mensualidades.

d) El cese voluntario y unilateral del trabajador en la Empresa determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación de vacaciones, pagas extraordinarias y de los salarios devengados.

Art. 46. *Servicio militar.*—Los productores que se incorporen a filas, tendrán derecho a licencia sin sueldo durante el tiempo que comprenda el servicio militar y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

El trabajador que sustituya al que está en el servicio militar, cesará a la incorporación de éste al trabajo, debiendo ser avisado con quince días de antelación o en caso contrario abonándosele los días de preaviso.

Art. 47. *Permisos retribuidos.*—La Empresa concederá permisos retribuidos por las causas siguientes:

- a) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos: tres días.
- b) Muerte de ascendiente o descendiente (abuelo, nieto) y hermanos: Tres días.
- c) Muerte de padres, hijos o hermanos políticos: Dos días.
- d) Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: Dos días.
- e) Alumbramiento de la esposa: Dos días.
- Si concurre enfermedad grave: Cinco días.
- f) Con motivo del matrimonio del productor: Diez días.
- g) Por traslado de su domicilio habitual: Un día.

En casos extraordinarios, debidamente justificados, estas licencias se otorgarán a juicio de la Dirección, por el tiempo que sea preciso y según las circunstancias, debiendo en este caso convenirse las condiciones, pudiendo acordarse no percibo de haberes e incluso el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad y siempre, como es lógico, que haya sido concedida.

Art. 48. *Por cargos públicos.*—La Empresa concederá licencias retribuidas por faltar al trabajo, en el caso del necesario cumplimiento de funciones derivadas de los cargos públicos siguientes:

A) Por razones de cargos electivos de carácter sindical, siempre que se trate de reuniones preceptivas o reglamentarias convocadas por los sindicatos y comunicadas a la Empresa con la debida antelación.

b) Por reuniones o funciones derivadas de cargos municipales o sindicales de carácter público, previamente ordenados y comunicados a la Empresa.

Art. 49. *Por deberes inexcusables.*—De la misma forma será concedida licencia retribuida, caso del cumplimiento por parte del productor de un deber inexcusable y personal de carácter público, ya sea judicial, electoral o sindical y que en todo caso no haya sido provocado por el productor.

Cuando el cumplimiento de las diligencias a las que estos dos últimos artículos se refiere lleve consigo el percibo por el trabajador de una indemnización se computará el importe de la misma como parte del salario que hubiere de percibir, siendo sólo abonable por la Empresa la diferencia, cuando dicha indemnización sea menor.

Art. 50. *Exámenes.*—Se concederá licencia retribuida por el tiempo necesario para exámenes en Centros oficiales, acreditándolo con la presentación del justificante de matrícula y de las notas obtenidas.

Art. 51. La Empresa concederá licencia para acudir a los Médicos Especialistas del Seguro de Enfermedad, mediante volante extendido por el Médico de familia y presentado al Jefe de Personal o empleado en quien éste delegue, sin pérdida de haberes.

Art. 52. *Excedencias.*—Para que un productor tenga derecho a solicitar la excedencia será necesario que lleve al servicio de la Empresa al menos dos años.

Esta excedencia voluntaria no podrá ser inferior a tres meses ni superior a cinco años. Si el trabajador no solicita el reintegro treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante de la categoría profesional del trabajador la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reintegro dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar a primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

La excedencia deberá ser solicitada con una antelación mínima de un mes en el caso de aquellos productores que por desempeñar funciones fundamentales, pudieran provocar con su ausencia un trastorno en la organización de la Empresa. El porcentaje de excedentes no podrá pasar del 5 por 100 de su oficio o especialidad.

La concesión de la excedencia será obligatoria cuando se haga a petición de la autoridad para desempeño de cargo público de carácter político, en la esfera del Estado, Provincia, Municipio o Sindical.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios

en Empresa similar o que implique competencia, en cuyo caso, perderá el productor todos los derechos, salvo cuando haya sido concedida autorización expresa. El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto, debiendo ser pedida por escrito, con quince días de antelación como mínimo e informada por el Comité de Empresa. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a quince días.

Art. 53. *Permisos no retribuidos.*—En casos justificados y siempre que las necesidades de la producción lo permitan, la Empresa concederá permiso sin sueldo a sus productores. Debiendo ser solicitados éstos al Jefe de Personal, siguiendo el conducto reglamentario quien una vez oído a los Jefes de Departamento y analizadas las circunstancias que concurren en cada caso, resolverá lo que proceda.

En caso de ser concedido el permiso se proveerá al productor de la correspondiente autorización de ausencia, con especificación de la misma.

CAPITULO VII

Jornada de trabajo y descanso

Art. 54. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio, será de cuarenta y cuatro horas semanales lo que significa una jornada diaria de siete horas, veinte minutos.

Art. 55. *Horario de trabajo.*—El horario de entrada y salida por la mañana y la tarde será el que fije la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, considerando aquellos vigentes en las firmas en que prestemos nuestros servicios.

En caso de trabajar a turno, el obrero del turno saliente no podrá abandonar el lugar de su servicio hasta que sea relevado por el turno siguiente. Caso de que no llegue este último, la Empresa debe buscar su sustitución, de forma que el productor del turno saliente no pueda estar más de una hora sin ser sustituido.

Art. 56. Salvo autorización especial no será permitido al personal de la Empresa la entrada ni la permanencia en el taller ni oficinas fuera de su turno de trabajo.

Art. 57. *Vacaciones.*—Todo el personal de esta Empresa, sin excepción, disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas, cuya duración será de treinta días naturales.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano, es decir, desde el 21 de junio al 21 de septiembre, dando preferencia al más antiguo para escoger fecha de disfrute, tratándose esta preferencia en años sucesivos al inmediatamente más antiguo.

En caso de razones justificadas de falta de trabajo, la Empresa podrá optar, previo aviso de una semana, por enviar de vacaciones a los productores que se encuentren en tal situación, por un periodo no superior a la mitad de sus vacaciones.

Igualmente en caso de razones justificadas, el trabajador podrá optar previo aviso de una semana, a disfrutar como máximo siete días de sus vacaciones anuales.

En todo caso se respetará el régimen de vacaciones que puedan pactar la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Siempre que un productor se halle desplazado por razones de trabajo de su centro de trabajo habitual, la Empresa le abonará los viajes a su Centro de trabajo de origen, comenzando a contar sus vacaciones una vez concluido el viaje.

Las vacaciones se abonarán con:

a) Salario base, plus de actividad y antigüedad.

b) El promedio retributivo de la prima voluntaria alcanzada durante los tres meses anteriores, dividiendo la suma obtenida entre noventa días.

Art. 58. *Calendario laboral.*—A principio de cada año, partiendo del calendario laboral y fiestas locales de cada provincia, donde se encuentren o puedan encontrar los diferentes centros de trabajo, la Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa, redactará el calendario particular de la Empresa, previa aprobación de la Delegación de Trabajo. Este calendario recogerá, el cuadro horario, fiestas anuales, sábados que se libren y número de puentes que se efectúen durante el año, cuya recuperación se realizará prolongando la jornada de trabajo a razón de una hora diaria durante los días laborables inmediatamente siguientes al puente que lo motiva.

Aquellos productores que se encuentren desplazados fuera de la localidad o provincia donde se halle enclavado su centro de trabajo disfrutará las fiestas locales de la provincia donde se encuentren. Por lo que el trabajar las fiestas locales o provinciales fijadas en su centro de trabajo de origen no les dará derecho ni a disfrutarlas donde se encuentren trabajando ni a percibir emolumentos extraordinarios.

Art. 59. *Trabajos a turnos.*—La Empresa se reserva el derecho de establecer el trabajo por turnos o relevos, cuando las necesidades de la producción lo requieran.

Art. 60. Cuando por conveniencia del trabajo sea preciso que

un determinado productor o productora deba realizar jornada continuada, la Empresa podrá ordenarlo así, gozando estos productores de todos los beneficios de dicha jornada. La misma norma se seguirá en caso de necesidad de trabajo nocturno con las salvedades que marca la Ley respecto al trabajo de mujeres y menores.

Art. 61. El personal especializado, encargado de realizar reparaciones, así como los auxiliares necesarios, no podrán negarse a realizar éstas en domingos o festivos, devengando haberes como tales festivos.

CAPITULO VIII

Sanciones

Art. 62. La imposición de sanciones es atributo exclusivo de la Dirección, por delegación de ésta, las podrá aplicar el mando que en el orden jerárquico corresponda. Las sanciones se comunicaran en todo caso por escrito.

Contra la imposición de cualquier sanción por falta grave o muy grave podrá recurrirse ante la Dirección, a través del Comité de Empresa. Contra las sanciones por faltas leves cabrá recurso ante el superior del Jefe que las haya impuesto. Todo ello sin perjuicio de los recursos ante el órgano competente, después de agotado el trámite anteriormente mencionado.

Art. 63. *Faltas leves:*

A) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad material de haberlo efectuado.

B) El abandono del trabajo sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos:

C) Pequeños descuidos en la conservación del material.
D) Falta de aseo y limpieza personal.
E) No atender al público con la diligencia y corrección debida.

F) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

G) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.

Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

H) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

I) Comer durante las horas de trabajo.

J) Recibir visitas durante las horas de trabajo.

K) Falta de educación en el trato con los compañeros.

L) Silbar, tararear o cantar, aun cuando la letra de las canciones no sea contraria a la moral, al respeto debido a la religión, a las Instituciones del Estado, a los superiores o a los compañeros de trabajo, ya que si así fuera se considerará como falta grave.

M) Fumar en los lugares en que esté prohibido.

N) Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su guarda, conservación o custodia.

O) Usar los equipos de aseo (jabones, toallas, cepillos, etc.) pertenecientes a otros obreros o entrar en los lugares de trabajo fuera de las horas correspondientes a su servicio cuando no proceda expresa autorización u orden o se acredite poseer permiso del Jefe de la Sección o del Departamento.

P) La incorrección en el ademán o en la respuesta al dirigirse al Encargado o Jefe de grado superior inmediato.

Q) Lavarse, cambiar de ropa o calzado, antes de la señal de salida.

R) Leer periódicos, novelas o toda clase de impresos durante las horas de trabajo.

S) Dejar papeles o trapos en el suelo o fuera de los lugares asignados para recogerlos.

T) Faltar a las reglas de la limpieza de los instrumentos de trabajo y de higiene personal.

U) Depositar en los locales de trabajo materias nocivas o susceptibles de descomposición. Si esta acumulación se hiciera con negligencia inexcusable o malicia manifiesta se considerará la falta como grave.

V) Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Art. 64. *Son Faltas graves:*

A) Faltar dos días al trabajo sin causas que lo justifiquen durante un período de treinta días, o un solo día si fuera inmediato posterior a otro festivo.

B) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales y al plus de cargas familiares. La falta maliciosa de estos datos, se considerará como falta muy grave.

C) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

D) No prestar la atención debida al trabajo encomendado, o distraer la atención de sus compañeros de trabajo.

E) La simulación de enfermedad o accidente.

F) La desobediencia a los superiores en materias relacionadas con el trabajo. Si implicase manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

G) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

H) La negligencia o desidia en el trabajo, siempre que afecte a la buena marcha del mismo.

I) La imprudencia en actos de servicios.

J) Las reincidencias en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya inmediata sanción.

K) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor.

L) El abandono del trabajo, saliendo del lugar en que se prestara el mismo, sin permiso de sus jefes.

M) Introducir en el recinto de fábrica bebidas alcohólicas.

N) Blasfemar en el sentido puramente literal de la palabra. Cuando no pueda apreciarse un grado de malicia que denote deliberación en la ofensa a Dios o a los Santos o no constituya una costumbre, ya que en caso contrario se considerará falta muy grave.

O) Ofender de palabra gravemente o amenazar a un compañero o subordinado.

P) Entrar maliciosamente en los lugares de evacuación o aseo destinado a personal de distinto sexo.

Q) Realizar trabajos particulares que no requieran tiempo superior a quince minutos, ni el empleo de materiales sustraídos a la Empresa, ya que en caso contrario, se considerará como falta muy grave.

R) Falta de palabra al transmitir órdenes a los subordinados o emplear en el lenguaje habitual vocablos groseros, procaces o malsonantes.

S) Realizar cualquier clase de colecta o propaganda político-social dentro de la fábrica, sin el correspondiente permiso de la Empresa o aconsejar a los obreros el incumplimiento de sus deberes.

T) Encubrir al autor de cualquiera de las faltas que se consideren muy graves.

U) El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligatoria en materias relacionadas con la Empresa, siempre que no se produzca gran perjuicio para ésta.

V) Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes y, en general, cuanto se refiera a la seguridad e higiene del trabajo.

W) Cualquier otra infracción que pueda apreciarse justificadamente como de categoría similar.

Art. 65. *Son faltas muy graves:*

A) Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

B) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o, en cualquier otro lugar, durante actos de servicio.

C) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, documentos, etcétera, de la Empresa.

D) La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, así como cualquier otra condena que pueda implicar para aquella desconfianza grave hacia el productor y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

E) La continua y habitual falta de limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y que dé lugar a peligro de contaminación.

F) La embriaguez durante el trabajo.

G) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños datos de reserva obligada con grave quebranto para la Empresa.

H) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.

I) La blasfemia habitual.

J) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

K) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

L) Causar accidentes deliberadamente, con intención al fin de considerarlo como accidente de trabajo.

M) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

N) El originar riñas o pendencias injustificadas, con sus compañeros de trabajo.

O) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

P) Falsear los datos de la documentación que se pida para el ingreso o en las declaraciones juradas que solicite la Empresa.

Q) Realizar, aun cuando sea fuera de su horario de trabajo, negociaciones o servicios que produzcan competencia a la Empresa.

Q) Maltratar las máquinas, herramientas o materiales de trabajo, causando voluntariamente averías en las mismas.

R) Faltar al cumplimiento de las prescripciones dictadas para su curación por el Médico o Practicante, prolongando voluntariamente la duración de su enfermedad.

S) Colaborar en la ejecución de cualquier delito definido en el Código Penal o en la falta calificada como muy grave en este Reglamento.

T) Negarse a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente promovido para apreciar y sancionar, en su caso, alguna falta denunciada contra el mismo interesado u otro personal de la Empresa.

U) El abuso de la autoridad en cualquiera de sus formas, siempre que revista caracteres de gravedad.

V) Cualquier otra infracción que por su gravedad o importancia pueda considerarse, justificadamente, como de categoría similar.

Art. 66. *Sanciones.*—Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito
- Multa de un día de haber.

B) Por faltas graves:

- Multa de uno a cinco días de haber.
- Inhabilitación durante un año y medio para pasar a otra categoría.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

C) Por faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

Dentro de los límites fijados y teniendo muy en cuenta las circunstancias que rodean cada caso, según la reincidencia o gravedad de malicia o clase de falta, la Empresa aplicará la sanción oportuna según lo detallado en este Convenio y sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Art. 67. *Falta de puntualidad.*—Se entiende por puntualidad, a efectos del presente Convenio la presencia del personal en el tajo, preparado para poder desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral, así como el abandono del tajo antes del momento final de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en este Convenio. El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

De esta forma se incrementará la productividad, tal como está previsto en el artículo 1.º, apartado c), del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

El retraso de más de cinco minutos del personal obligado a firmar o fichar a la entrada se sancionará con multa del 10 por 100 del haber de un día, a partir de la segunda falta. Cuando la falta se repitiera más de tres veces en el mes natural la cuarta falta sería sancionada con un 20 por 100 del haber de un día, y si la falta se repitiese más de siete días, la octava se sancionaría con medio día de haber.

La repetición de esta misma falta más de diez veces en el mismo mes, será considerada como falta muy grave.

Art. 68. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de ellas, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o abuso de confianza, prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

La Empresa anotará en los expedientes personales de todos los productores las sanciones que les fueran impuestas, así como los premios que les fueran concedidos, a efectos de la condonación de las faltas.

La anulación de las notas desfavorables se realizará automáticamente en las faltas leves, si transcurriese un año sin haber reincidido en nueva sanción. El plazo anteriormente citado, se elevará a dos y cuatro años respectivamente, para las faltas graves y muy graves.

Art. 69. Todas las sanciones, con excepción de las de puntualidad y asistencia, serán siempre comunicadas por escrito, tanto si son leves como graves o muy graves.

CAPITULO IX

Disposiciones finales

Art. 70. El presente Convenio Colectivo, en su conjunto, y según los cálculos homogeneizados que se verificaron en el momento de su pacto, no superará para 1979 los «criterios salariales» establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Art. 71. *Revisión.*—Si al 30 de junio de 1979 el índice de precios de consumo superase el 6,5 por 100 los puntos superados serán incrementados en el presente Convenio a partir del 1 de julio de 1979.

ANEXO

TABLA DE SALARIOS DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1979

Salarios mensuales

	Salario	Plus de actividad	Total
Técnicos:			
Director	35.486	33.282	68.768
Subdirector	31.334	29.088	60.422
Técnico Jefe	31.334	20.327	51.661
Técnico	31.334	14.931	46.265
Perito	30.575	11.145	41.720
Auxiliar Técnico	24.679	16.943	41.622
Técnicos no titulados:			
Contramaestre	27.076	8.761	35.837
Encargado	26.423	8.289	34.712
Capataz	25.575	9.635	35.210
Auxiliar	22.458	8.248	30.706
Aspirante	18.673		18.673
Técnicos de oficina:			
Delineante Proyectista	28.370	13.981	42.351
Delineante	26.384	11.916	38.300
Calculador	23.393	14.407	37.800
Auxiliar	20.941	9.104	30.045
Aspirante	18.673		18.673
Técnicos de Organización:			
Jefe Sección de 1.ª	26.939	15.246	42.185
Jefe Sección de 2.ª	26.296	13.289	39.585
Preparador	25.835	9.771	35.607
Técnico de 1.ª	24.658	9.492	34.150
Técnico de 2.ª	23.828	7.788	31.616
Auxiliar	20.911	8.832	29.743
Aspirante	18.694		18.694
Técnicos de laboratorio:			
Técnico Jefe	31.581	20.038	51.619
Técnico	31.581	14.636	46.217
Auxiliar Técnico	24.930	12.465	37.395
Analista	24.824	9.236	34.060
Auxiliar	22.435	8.241	30.676
Administrativos:			
Jefe de 1.ª	29.662	16.016	45.678
Jefe de 2.ª	26.989	13.452	40.441
Oficial de 1.ª	26.101	12.180	38.281
Oficial de 2.ª	23.598	11.405	35.003
Oficial de 3.ª	22.289	10.140	32.429
Auxiliar de 1.ª	21.734	8.191	29.925
Auxiliar de 2.ª	21.900	6.580	28.480
Aspirante	18.673		18.673
Subalternos:			
Listero	21.710	8.878	30.588
Almacenero	21.661	9.461	31.122
Capataz de Peones	21.571	10.859	32.430
Guarda Jurado	21.810	7.342	29.152
Guarda ordinario	21.810	6.688	28.498
Conserje	21.701	8.875	30.576
Ordenanza	21.931	5.765	27.696
Portero	21.810	6.687	28.497
Basculero Pesador	21.810	7.342	29.152
Botones de 18 a 20 años	21.810	3.113	24.923
Botones de 16 a 18 años	19.659	3.436	23.095

Antigüedad mensual

	Tres años	Seis años	Once años	Dieciséis años	Veintiún años	Veintiséis años
Técnicos:						
Director	1.708	3.414	6.829	10.244	13.658	17.073
Subdirector	1.493	2.988	5.976	8.963	11.951	14.939
Técnico Jefe	1.493	2.988	5.976	8.963	11.951	14.939
Técnico	1.493	2.988	5.976	8.963	11.951	14.939
Perito	1.423	2.845	5.691	8.536	11.382	14.227
Ayudante Técnico	1.139	2.277	4.553	6.829	9.105	11.382
Técnicos no titulados:						
Contramaestre	1.245	2.490	4.980	7.469	9.959	12.449
Encargado	1.210	2.419	4.837	7.256	9.674	12.093
Capataz	1.138	2.277	4.553	6.829	9.105	11.382
Auxiliar	996	1.992	3.983	5.976	7.967	9.959
Aspirante	728	1.457	2.914	4.372	5.829	7.286
Técnicos de oficina:						
Delineante Proyectista	1.316	2.632	5.265	7.896	10.529	13.160
Delineante	1.210	2.419	4.837	7.256	9.674	12.093
Calculador	1.067	2.134	4.268	6.402	8.536	10.670
Auxiliar	925	1.849	3.699	5.548	7.399	9.248
Aspirante	909	1.816	3.633	5.449	7.268	9.082
Técnicos de Organización:						
Jefe Sección de primera	1.245	2.490	4.980	7.469	9.959	12.449
Jefe Sección de segunda	1.210	2.419	4.837	7.256	9.674	12.093
Preparador	1.174	2.347	4.695	7.043	9.390	11.737
Técnico de primera	1.117	2.233	4.468	6.701	8.935	11.469
Técnico de segunda	1.067	2.134	4.268	6.402	8.536	10.670
Auxiliar	925	1.849	3.699	5.548	7.399	9.248
Administrativos:						
Jefe de primera	1.387	2.775	5.548	8.323	11.097	13.872
Jefe de segunda	1.245	2.490	4.980	7.469	9.959	12.449
Oficial de primera	1.185	2.391	4.780	7.171	9.560	11.951
Oficial de segunda	1.067	2.134	4.268	6.402	8.536	10.670
Oficial de tercera	996	1.992	3.983	5.976	7.967	9.959
Auxiliar de primera	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Auxiliar de segunda	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Aspirante	917	1.834	3.669	5.503	7.337	9.171
Subalternos:						
Listero	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Almacenero	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Capataz de Peones	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Guarda Jurado	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Guarda ordinario	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Conserje	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Ordenanza	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Portero	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Basculero Pesador	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Botones 18-20 años	960	1.921	3.842	5.762	7.682	9.603
Botones 16-18 años	832	1.664	3.329	4.994	6.659	8.323

Salarios día y hora

Categoría profesional	Salario	Plus de actividad	Salario	Plus de actividad
	Día	Día	Hora	Hora
Oficial de primera	807,50	328,95	110,15	44,90
Oficial de segunda	722,75	328,35	98,60	44,50
Oficial de tercera	693,15	332,60	94,55	45,40
Ayudante Especialista	679,80	332,35	92,75	45,35
Peón Ayudante	651,60	321,70	88,90	43,90
Peón	592,10	336,20	80,80	45,00
Aprendiz de cuarto año	525,50	252,30	71,70	34,40
Aprendiz de tercer año	525,50	214,45	71,70	29,25
Aprendiz de segundo año	479,15	197,00	65,35	26,90
Aprendiz de primer año	479,15	180,80	65,35	24,65
Pinche mayor de 18 años	593,55	314,65	81,00	42,95
Pinche 16-18 años	513,15	391,95	70,00	53,45
Pinche 14-16 años	460,90	387,20	62,90	52,80

Antigüedad día y hora

Categoría profesional	Tres años	Seis años	Once años	Dieciséis años	Veintiún años	Veintiséis años
Oficial de primera (día)	35,55	71,15	142,25	213,40	284,55	355,70
Oficial de primera (hora)	4,85	9,70	19,40	29,10	38,80	48,55
Oficial de segunda (día)	31,30	62,60	125,20	187,80	250,40	313,00
Oficial de segunda (hora)	4,25	8,55	17,10	25,60	34,15	42,70
Oficial de tercera (día)	29,85	59,75	119,50	179,25	239,00	298,75
Oficial de tercera (hora)	4,05	8,15	16,30	24,45	32,60	40,75
A. Especialista (día)	29,15	58,35	116,65	175,00	233,35	291,65
A. Especialista (hora)	4,00	8,00	15,90	23,85	31,85	39,80
P. Ayudante (día)	27,75	55,50	110,95	166,45	221,95	277,40
P. Ayudante (hora)	3,80	7,57	15,15	22,70	30,30	37,85
Peón (día)	24,90	49,80	99,60	149,40	199,20	249,00
Peón (hora)	3,40	6,80	13,60	20,40	27,20	34,00

TABLA DE PRIMAS DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1979

Categoría profesional	Pesetas
Técnicos titulados:	
Director	16 121
Subdirector	15 731
Técnico Jefe	15 366
Técnico	14 679
Perito	14 572
Auxiliar Técnico	12 240
Técnico no titulados:	
Contramaestre	15 309
Encargado	14 534
Capataz	4 179
Auxiliar	8 649
Aspirante	4 829
Técnicos de oficina:	
Delineante Proyectista	13 013
Delineante	11 596
Calculador	11 256
Auxiliar	8 649
Aspirante	4 829
Técnicos de Organización:	
Jefe de Organización de 1. ^a	11 650
Jefe de Organización de 2. ^a	10 906
Preparador	10 660
Técnico de Organización de 1. ^a	10 186
Técnico de Organización de 2. ^a	10 171
Auxiliar de Organización	9 383
Aspirante	4 829
Técnicos de laboratorio:	
Técnico Jefe	16 373
Técnico	15 469
Auxiliar Técnico	11 289
Analista	9 236
Auxiliar	8 947
Administrativos:	
Jefe de 1. ^a	14 244
Jefe de 2. ^a	12 341
Oficial de 1. ^a	11 214
Oficial de 2. ^a	10 300
Oficial de 3. ^a	9 562
Auxiliar de 1. ^a	8 672
Auxiliar de 2. ^a	8 154
Subalternos:	
Listero	8 314
Almacenero	8 600
Capataz de Peones	8 715
Guarda Jurado	8 485
Guarda ordinario	8 363
Conserje	8 818
Ordenanza	8 533
Portero	8 363
Botones de 18 a 20 años	8 363
Botones de 16 a 18 años	3 437

Categoría profesional	Mes	Hora
Operarios (mano de obra):		
Oficial de 1. ^a	4 089	22,55
Oficial de 2. ^a	3 545	19,55
Oficial de 3. ^a	3 545	19,55
Especialista	3 312	18,27
Peón Ayudante	3 217	17,74
Peón	3 210	17,70

TABLA DE VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría profesional	50 por 100	80 por 100
Sin antigüedad:		
Capataz	298,30	352,05
Oficial de 1. ^a	276,75	326,10
Oficial de 2. ^a	253,35	298,05
Oficial de 3. ^a	246,90	290,35
Especialista	242,95	285,50
Peón Ayudante	233,20	273,90
Peón	220,65	258,80
Pinche mayor de 18 años	218,55	253,65
Primer trienio:		
Capataz	308,02	363,65
Oficial de 1. ^a	285,90	337,15
Oficial de 2. ^a	261,45	307,75
Oficial de 3. ^a	254,65	299,60
Especialista	250,45	294,55
Peón Ayudante	240,40	282,55
Peón	227,25	266,75
Pinche mayor de 18 años	222,90	261,55
Segundo trienio:		
Capataz	317,70	375,25
Oficial de 1. ^a	295,20	348,25
Oficial de 2. ^a	269,55	317,50
Oficial de 3. ^a	262,40	319,20
Especialista	258,05	303,65
Peón Ayudante	247,60	291,10
Peón	233,45	274,20
Pinche mayor de 18 años	222,90	261,55
Primer quinquenio:		
Capataz	337,10	398,45
Oficial de 1. ^a	313,55	370,25
Oficial de 2. ^a	285,75	338,85
Oficial de 3. ^a	277,90	327,50
Especialista	273,05	321,70
Peón Ayudante	262,00	306,35
Peón	246,35	289,60
Pinche mayor de 18 años	242,25	284,75
Segundo quinquenio:		
Capataz	356,40	421,75
Oficial de 1. ^a	332,05	392,40
Oficial de 2. ^a	301,90	356,35
Oficial de 3. ^a	293,25	346,00
Especialista	288,25	339,90
Peón Ayudante	276,30	325,60
Peón	259,30	305,10
Pinche mayor de 18 años	255,10	300,25

Categoría profesional	50 por 100	80 por 100
Tercer quinquenio:		
Capataz	375,80	445,00
Oficial de 1. ^a	350,45	414,50
Oficial de 2. ^a	318,15	375,80
Oficial de 3. ^a	308,75	364,60
Especialista	303,30	357,95
Peón Ayudante	290,70	342,85
Peón	278,15	320,60
Pinche mayor de 18 años	268,05	315,65
Cuarto quinquenio:		
Capataz	395,10	468,20
Oficial de 1. ^a	368,80	436,60
Oficial de 2. ^a	334,35	395,25
Oficial de 3. ^a	324,25	383,10
Especialista	318,35	376,10
Peón Ayudante	305,95	360,05
Peón	285,05	336,05
Pinche mayor de 18 años	280,95	331,15

TABLA RESUMEN DE BENEFICIOS

Categoría profesional	Sin antigüedad	Primer trienio	Segundo trienio
Técnicos:			
Director	54.093	55.477	56.860
Subdirector	47.148	48.358	49.571
Técnico Jefe	39.881	41.091	42.303
Técnico	35.391	36.603	37.814
Perito	31.846	32.800	33.954
Auxiliar Técnico	27.909	28.833	29.756

Categoría profesional	Primer quinquenio	Segundo quinquenio	Tercer quinquenio	Cuarto quinquenio
Técnicos:				
Director	59.629	62.397	65.166	67.934
Subdirector	51.993	54.413	56.836	59.259
Técnico Jefe	44.724	47.147	49.568	51.992
Técnico	40.281	42.659	45.081	47.503
Perito	36.260	38.567	40.874	43.181
Auxiliar	31.600	33.445	35.292	37.137

Categoría profesional	Sin antigüedad	Primer trienio	Segundo trienio
Técnicos no titulados:			
Contramaestre	26.839	27.849	28.858
Encargado	25.879	26.860	27.840
Capataz	25.577	26.499	27.422
Auxiliar	22.242	23.050	23.857

Categoría profesional	Primer quinquenio	Segundo quinquenio	Tercer quinquenio	Cuarto quinquenio
Técnicos no titulados:				
Contramaestre	30.877	32.895	34.914	36.933
Encargado	29.801	31.783	33.722	35.684
Capataz	29.267	31.113	32.957	34.804
Auxiliar	25.472	27.088	28.703	30.316

Categoría profesional	Sin antigüedad	Primer trienio	Segundo trienio
Técnicos de Organización:			
Jefe de Sección de 1. ^a	31.869	32.878	33.888
Jefe de Sección de 2. ^a	27.132	28.143	29.124
Técnico de 1. ^a	25.233	26.138	27.044
Técnico de 2. ^a	23.102	23.967	24.833
Auxiliar	21.924	22.673	23.422

Categoría profesional	Primer quinquenio	Segundo quinquenio	Tercer quinquenio	Cuarto quinquenio
Técnicos de Organización:				
Jefe Sección 1. ^a	35.907	37.924	29.943	41.962
Jefe Sección 2. ^a	31.083	33.045	35.006	36.966
Técnico de 1. ^a	28.858	30.665	32.476	34.288
Técnico de 2. ^a	26.563	28.283	30.023	31.752
Auxiliar	24.923	26.422	27.922	29.420

Categoría profesional	Sin antigüedad	Primer trienio	Segundo trienio
Administrativos:			
Jefe de 1. ^a	35.062	36.188	37.312
Jefe de 2. ^a	30.478	31.485	32.493
Oficial de 1. ^a	28.631	29.601	30.570
Oficial de 2. ^a	25.883	26.747	27.613
Oficial de 3. ^a	23.705	24.513	25.321
Auxiliar de 1. ^a	21.606	22.385	23.163
Auxiliar de 2. ^a	20.344	21.123	21.903
Aspirante	14.870	15.613	16.358

Categoría profesional	Primer quinquenio	Segundo quinquenio	Tercer quinquenio	Cuarto quinquenio
Administrativos:				
Jefe de 1. ^a	39.581	41.811	44.060	46.310
Jefe de 2. ^a	34.511	36.531	38.549	40.567
Oficial de 1. ^a	32.507	34.445	36.383	38.320
Oficial de 2. ^a	29.342	31.073	32.802	34.533
Oficial de 3. ^a	26.935	28.550	30.164	31.780
Auxiliar de 1. ^a	24.722	26.278	27.835	29.391
Auxiliar de 2. ^a	23.460	25.016	26.573	28.131
Aspirante	17.844	19.331	20.819	22.305

Categoría profesional	Sin antigüedad	Primer trienio	Segundo trienio
Técnicos de oficina:			
Delineante Proyectista	32.082	33.149	34.216
Delineante	28.678	29.659	30.640
Calculador	28.238	29.104	29.968
Auxiliar	21.706	22.456	23.205

Categoría profesional	Primer quinquenio	Segundo quinquenio	Tercer quinquenio	Cuarto quinquenio
Técnicos de oficina:				
Delineante Proyect.	36.262	38.483	40.617	42.751
Delineante	32.601	34.583	36.522	38.483
Calculador	31.700	33.429	35.160	36.889
Auxiliar	24.705	25.633	27.703	29.202

Categoría profesional	Sin antigüedad	Primer trienio	Segundo trienio
Mano de obra:			
Oficial de 1. ^a	23.711	24.586	25.462
Oficial de 2. ^a	21.479	22.251	23.021
Oficial de 3. ^a	20.871	21.608	22.344
Especialista	20.489	21.293	21.926
Peón	18.367	18.986	19.592
Pinche	17.961	18.573	19.186

Categoría profesional	Primer quinquenio	Segundo quinquenio	Tercer quinquenio	Cuarto quinquenio
Mano de obra:				
Oficial de 1. ^a	27.215	28.968	30.718	32.469
Oficial de 2. ^a	24.562	26.105	27.645	29.187
Oficial de 3. ^a	23.815	25.286	26.758	28.229
Especialista	23.362	24.798	26.234	27.671
Peón	20.819	22.044	23.271	24.496
Pinche	20.414	21.639	22.866	24.089