

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12676 RESOLUCION de 4 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Continental Industrias del Caucho, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Continental Industrias del Caucho, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 4 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro Lopez.

IX CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE CONTINENTAL INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa «Continental Industrias del Caucho, Sociedad Anónima» y su personal.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Será de aplicación a todo el territorio nacional.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal de su ámbito territorial y funcional, con la expresada excepción del personal que desempeña el cargo de Consejero o que no figure en la plantilla de la Empresa por estar ligado a la misma por una relación no laboral del tipo de prestación de servicio o similar.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Este Convenio regirá desde el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1988. Expirará el día 31 de diciembre de 1988 salvo lo dispuesto en contrario en artículos de este Convenio.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en cómputo anual.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Según el IV Convenio General de Química, se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º Según el IV Convenio General de Química, la organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 8.º Según el IV Convenio General de Química, la organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.ª La exigencia de la actividad normal.

2.ª Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.ª Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.ª La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.ª La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo

cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6.ª La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7.ª La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Art. 9.º *Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.*—Según el IV Convenio General del Química, para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal u óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, ambas partes podrán, de común acuerdo, recurrir a un arbitraje externo.

3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni habiéndose solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo deberá ser aprobado por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, y del Comité de Empresa o Delegado de Personal, debiéndose dictar la resolución en el plazo de quince días a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 10. Según el IV Convenio General de Química, por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad está recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses, con las prórrogas previstas en la Ley, dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de esta duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: Servicio militar, excedencia especial, excedencia por paternidad, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito, en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo profesional.

Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores contratados en prácticas, los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la Empresa utiliza su trabajo.

Son trabajadores contratados en formación laboral, aquellos jóvenes mayores de dieciséis y menores de dieciocho años, que ingresan en la

Empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende mediante el pago de una retribución.

El empresario se obliga a proporcionar al trabajador contratado en formación laboral, una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas, deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose asimismo el horario de trabajo.

Cualquiera que sea el contrato de trabajo, excepto los de formación y en prácticas, tendrá el trabajador contratado los mismos derechos que el resto de la plantilla, considerado en cómputo global.

Art. 11. *Clasificación funcional.*—En tanto no se negocie una nueva clasificación funcional sigue estando vigente lo pactado en el Convenio 1981 que es lo siguiente:

Empleados:

1. Técnicos:

Técnico titulado. Ayudante Técnico Sanitario. Contramaestre. Jefe primera. Jefe segunda. Capataz. Analista de Laboratorio. Auxiliar de Laboratorio.

2. Administrativos:

Apoderado. Jefe primera. Jefe segunda. Oficial primera. Oficial segunda. Auxiliar. Aspirante.

3. Proceso de Datos:

Jefe de Proceso de Datos (equiparado a Jefe de primera administrativo). Analista (equiparado a Jefe segunda administrativo). Programador. Operador de ordenador (equiparado de Oficial primera administrativo). Operador de máquinas auxiliares (Perforista) (equiparado a Oficial segunda administrativo).

4. Ventas:

Jefe de Ventas. Delegado de Ventas. Encargado. Subdelegado de Ventas.

Grupo obreros:

1. Personal de Producción:

Profesional primera. Profesional segunda. Profesional tercera. Ayudante especialista.

2. Personal indirecto:

Oficial primera. Oficial segunda. Oficial tercera. Recoge al personal: Mecánicos. Electricistas. Conductores. Albañiles. Calderistas. Engrasadores. Montadores. Mozo de Almacén. Peones.

3. Subalternos:

Almaceneros. Guarda Jurado. Guarda. Recepcionista-Telefonista.

La enumeración de categorías expresada no es exhaustiva y pueden crearse otras en caso necesario. No tiene la Empresa obligación de cubrir las todas si la organización del trabajo no lo requiere.

El cometido de cada una de ellas será definido de acuerdo con el Comité y formará parte integrante de este Convenio.

Art. 12. *Movilidad funcional.*—Según el IV Convenio General de Química, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienda a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligadas las Empresas a facilitarlas.

La Empresa mantiene los cuatro corretornos, cuya principal función consistirá en cubrir los huecos producidos por absentismo (permisos, licencias, enfermedad, accidentes, etc.).

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambios de puesto y ceses

Art. 13. *Ingresos.*—Según el IV Convenio General de Química, el ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso fijo en plantilla, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funcio-

nes en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada Centro de trabajo o Empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Art. 14. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico Titulado: Seis meses.

Personal Técnico no titulado: Tres meses.

Administrativos: Dos meses.

Especialistas: Un mes.

Trabajadores no cualificados: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo al Comité o Delegados de Personal.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Art. 15. *Ascensos.*—Según el IV Convenio General de Química, los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan Contramaestres, Capataces, Jefaturas de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, u otras análogas, así como las que realizan el Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, la Empresa establecerá un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada, si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en el Tribunal de concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo, harán constar en acta levantada al efecto, sus salvvedades.

Art. 16. *Plantilla.*—Según el IV Convenio General de Química, la Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica, funcional y cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello y previamente a la amortización de la vacante se informará al Comité de Empresa o al Delegado Sindical, si lo hubiere, a los efectos oportunos.

Art. 17. *Escalafones.*—Según el IV Convenio General de Química, con carácter único o por Centro de trabajo, la Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de la Empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por categorías profesionales.

En la confección de los mismos deberá especificarse: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría profesional al que están adscritos, la fecha de alta en el mismo y fecha del próximo vencimiento de antigüedad.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad anual la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en la misma se le haya asignado. Si la Empresa no contesta en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Art. 18. Traslados.—Según el IV Convenio General de Química, los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa autorización de la Autoridad laboral podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trabajador trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. La Empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, y, si procede, la Empresa abonará la diferencia de renta en más, si la hubiere, en relación con lo que viniera satisfaciendo dicho trabajador. Si el trabajador, autorizado el traslado, optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 19. Traslado del Centro de trabajo.—Según el IV Convenio General de Química, en el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica y
- Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado, y éste no se llevara a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 20. Cambios de puesto de trabajo.—Según el IV Convenio General de Química, en los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a una categoría profesional distinta de la suya, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Los trabajadores que por causas probadas de enfermedad o accidente vean mermadas sus facultades para el desempeño de su trabajo habitual, y a su requerimiento, la Empresa junto con el Comité le acoplará a otro puesto de trabajo de acuerdo con sus facultades, siempre que ello sea posible.

En los casos en que el nuevo puesto de trabajo o la variación de las condiciones del que se desempeña habitualmente, exija la necesidad de un vehículo, éste será facilitado por la Empresa en las condiciones que ambas partes acuerden.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Art. 21. Trabajos de distinta categoría profesional.—Según el IV Convenio General de Química, la Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencia, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 17.

La retribución, en tanto se desempeña trabajo de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría en el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionaría según la nueva categoría profesional.

Art. 22. Cesas voluntarios.—Según el IV Convenio General de Química, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico: Dos meses, salvo los grupos de Administrativos, Servicios y Comercial, que será de un mes.

Personal especialista y no cualificado: Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPITULO V

Política salarial

Art. 23. Sistema retributivo.—Según el IV Convenio General de Química, las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 24. Pago de salarios.—El pago de salarios se realizará dentro de la jornada laboral mediante cheque, talón o transferencia bancaria, debiendo asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual del pago.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado.

En aquellos casos que al personal le sea dificultoso el cobro por Banco, se les abonará la nómina por Caja, previa solicitud.

Estos casos no podrán ser mensualmente más de 8 personas.

Art. 25. Igualdad de sexos.—El trabajo realizado por el personal femenino, tendrá idéntica retribución que el del personal masculino, para trabajos de igual clase y categoría.

Art. 26. Tablas salariales.—El incremento salarial para 1988 será de 3,85 por 100 sobre Masa Salarial Bruta en condiciones de homogeneidad al 31 de diciembre de 1987, excepto comisiones, entendiéndose como Masa Salarial Bruta los siguientes conceptos: Salario base, plus convenio, beneficios y pluses, incentivos, complementos y primas, pagas extraordinarias, comisiones, horas extraordinarias y antigüedad.

La empresa facilitará al final del año la Masa Salarial Bruta desglosada en los conceptos descritos.

	Salario base	Plus de Convenio	Total anual (366 días) Base por 456 días Convenio por 375 días (incluye pagas extras)
A) Tablas del personal obrero.			
Cantidades diarias. Personal fijo.			
Oficial 1. ^a	1.277,5	1.370,4	1.096.440
Profesional 1. ^o	1.241,6	1.373,9	1.081.382

	Salario base	Plus de Convenio	Total anual (366 días) Base por 456 días Convenio por 375 días (incluye pagas extras)
Oficial 2. ^a	1.241,6	1.379,9	1.081.382
Profesional 2. ^a	1.204,7	1.368,0	1.062.343
Oficial 3. ^a	1.204,7	1.368,0	1.062.343
Ayudante Especialista	1.189,2	1.354,9	1.050.363
Mozo de Almacén	1.176,1	1.314,4	1.029.202
Peón y Limpieza	1.172,5	1.251,3	1.003.898
Pinche	904,5	1.114,2	830.277

El plus de convenio se abonará por día laborable (incluso sábados libres).

Al personal sin incentivo directo sobre producción se le unifica las gratificaciones y pluses en «Plus carencia de incentivo» por 625,2 pesetas por día trabajado.

Personal de limpieza 390,8 pesetas por día trabajado «Plus carencia de incentivo» en lugar de las 625,2 pesetas.

La categoría pinche no cobra carencia de incentivo.

Pluses de destino por día trabajado

	Pesetas
Producción:	
Mezclas	211,9
Máquina Raspadora	169,1
CSE	169,1
Reparación de Raspa	95,5
Vulcanización	95,5
Reparación autoclave	80,2
Budidora-Calandra	83,2
Pintura	64,7
Raspilla turismo y pequeño transporte	64,7
Confeción CSE	64,7
Control camión	43,9
Indirectos:	
Revisor carcasas	105,4
Mantenimiento mecánico y eléctrico Oficial 1. ^a A	468,4
Mantenimiento mecánico y eléctrico Oficial 1. ^a B	234,9
Mantenimiento mecánico y eléctrico Oficial 2. ^a	234,9
Engrasador	186,6
Conductor carretera titular	859,4
Almacén de Materias Primas	79,0

Plus Jefe de Grupo: Los señores José Cano, Juan Calero, Bernardino Jiménez, Luciano Alamillo, José Carrasco y Aquilino Alamillo, cobrarán además 78,6 pesetas por día trabajado.

Pagas extras: Navidad y julio, 30 días de salario base con sus complementos de antigüedad y turnicidad, más 25 días de pluses de convenio, destino, Jefe de Grupo y carencia de incentivo.

Marzo, 30 días de salario base con sus complementos de antigüedad y turnicidad y 25 días de pluses de convenio, destino, Jefe de Grupo y carencia de incentivo.

	Salario base	Plus de convenio	Carencia de incentivo	Total anual Suma de conceptos por 15 meses
B) Tablas personal subalterno. Cantidades mensuales.				
Almacenero	38.850	35.202	20.174	1.413.390
Guarda Jurado	35.874	39.232	16.420	1.372.890
Guarda	35.246	38.126	16.420	1.346.880

Pagas extras:

Navidad: Una mensualidad.
Julio: Una mensualidad.
Marzo: Una mensualidad.

	Sueldo base	Plus de convenio	Cantidad anual con pagas extras (suma de conceptos por 15 meses)
C) Tablas personal empleado. Cantidades mensuales. Personal fijo.			
Auxiliar	37.265	37.841	1.126.590
Perforista. Analista de Laboratorio, Oficial 2. ^a	40.767	42.543	1.249.650
Oficial 1. ^a	45.012	52.139	1.457.265
Jefe 2. ^a Administrativo. Analista de Proceso de Datos	49.013	56.668	1.585.215
Jefe 1. ^a Técnicos titulados, Apoderados	54.614	62.584	1.757.970
Capataz	39.928	56.312	1.443.600
Contramaestre	45.354	59.157	1.567.665
Jefe de Ventas	50.718	52.889	1.554.105
Delegado	46.423	42.307	1.330.950
Encargado	39.119	39.724	1.182.645
Subdelegado	44.532	42.307	1.302.585

Capataces con mando directo en alguna sección de fábrica cobrarán además «Plus carencia de incentivo», 10.947 pesetas al mes.

Capataces Jefes de Turno cobrarán el «Plus carencia de incentivo», 15.639 pesetas al mes.

El personal empleado que solo reciba en nómina los conceptos de sueldo base, antigüedad y plus de convenio, recibirá por el concepto de «trabajo inducido» un plus de 2.621 pesetas mensuales.

En el supuesto de que se cobrase algún plus por debajo de las 2.621 pesetas al mes, éste será completado hasta dicha cantidad mensual.

Pagas extras:

Navidad: Una mensualidad.
Julio: Una mensualidad.
Marzo: Una mensualidad.

Las pagas extraordinarias se devengarán anualmente:

La de julio, del 1 de julio al 30 de junio.
La de Navidad, del 25 de diciembre al 24 de diciembre.
La de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Pluses para todo el personal:

1.º Plus de antigüedad. Se seguirá cobrando como hasta la fecha:

A los 3 años, el 5 por 100 sobre base tablas.
A los 6 años, el 10 por 100 sobre base tablas.
A los 11 años, el 20 por 100 sobre base tablas.
A los 16 años, el 30 por 100 sobre base tablas.
A los 21 años, el 40 por 100 sobre base tablas.
A los 26 años, el 50 por 100 sobre base tablas.
A los 31 años, el 60 por 100 sobre base tablas.

La antigüedad empezará a cobrarse en el mes siguiente al que se cumplan los años.

Se computa el tiempo de aprendizaje o aspirante.

2.º Plus de turnicidad: El personal sujeto a turnos rotativos cobrará un plus de un 10 por 100 sobre su salario base.

3.º Complemento de nocturnidad: En turno de noche cobrarán, además, un 25 por 100 del sueldo base por día trabajado en turno de noche.

4.º El personal de Almacén y Carcasas seguirá cobrando un incentivo del 35 por 100 sobre el promedio de fábrica.

5.º Queda establecido un incentivo/comisión para los montadores de la Estación de Servicio de Coslada que será de 0,5 por 100 sobre facturación del capítulo servicios.

Quedarán suprimidos todos los pluses y retribuciones con la implantación de las tablas y pluses especificados (entre ellos el plus de máquina).

Art. 27. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo y atendiendo a la situación concreta de la Empresa, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir a mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: Realización. A los efectos del Real Decreto 1858/1981, de 10 de agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.

Horas extraordinarias estructurales: Realización, siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

1. Las que se producen por periodos punta de producción.

Por punta de producción habrá que entender:

El que demuestre que no ha podido ser programado, sean imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

2. Las producidas por ausencias imprevistas; tendrán este carácter las que se producen por no poder realizar la producción del día por la ausencia citada, cuando la producción no puede ser recuperada en el periodo de la semana siguiente por los medios normales.

Las de mantenimiento; cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Tanto las horas extraordinarias habituales como las que se consideran estructurales son voluntarias y en ningún caso superarán los topes establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y personas.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 28. *Valor horas extraordinarias.*—Conceptos anuales de:

Salario base.

Plus Convenio.

Pluses.

Pagas extras de julio, Navidad y marzo.

Antigüedad \times 1,75

1.820

Horas extras en domingos o festivos: Valor hora extra \times 2,0.

Art. 29. Se pagarán únicamente las horas extras efectivamente realizadas sin computar el tiempo de comida. La Empresa sufragará el gasto de comida hasta 550 pesetas como máximo. La vigencia de este párrafo es desde la firma del presente Convenio.

Quedan exceptuadas las horas de fuerza mayor, en cuyo caso, la Empresa abonará todos los gastos de comida y locomoción, debidamente justificados, así como el tiempo de comida y desplazamiento.

CAPITULO VI

Jornada, vacaciones, desplazamientos, licencias y excedencias

Art. 30. La jornada laboral para 1988 será de mil ochocientas veinte horas de presencia.

Para el personal de oficinas la jornada se desarrollará ininterrumpidamente de siete horas cuarenta y cinco minutos a quince horas y quince minutos, con una flexibilidad de treinta minutos de retraso en el horario de entrada recuperables a la salida dentro del mismo mes.

Todo lo cual se recoge en los calendarios adjuntos.

Art. 31. El personal fichará a la entrada y salida en el reloj que se encuentra en portería, teniendo en cuenta que la jornada empieza y termina en el puesto de trabajo de cada operario.

Art. 32. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacación anual, preferentemente en agosto; al personal que no disfrute sus vacaciones en agosto, la Empresa le abonará 110 pesetas por día laborable de vacaciones, con un tope de 2.200 pesetas. Los turnos de vacaciones quedan especificados en los calendarios adjuntos.

Art. 33. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquéllas en que radique su Centro de trabajo, percibirán una dieta de 1.162 pesetas cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 2.092 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera pernoctando en su domicilio, y de 4.000 pesetas, cuando además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho al percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento de vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc., teniendo en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia.

Para territorio extranjero se pagará sobre comprobantes según normas que se establecerán al efecto.

La vigencia de este artículo es desde la firma del presente Convenio.

Art. 34. *Licencias.*—Según el IV Convenio General de la Química, el trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días por alumbramiento de la esposa o, en su lugar, su conviviente, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3. Dos días en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

4. Un día natural en caso de intervención quirúrgica de hijos, padres o cónyuge que no requieran hospitalización salvo posteriores complicaciones.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

8. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

9. Por el tiempo necesario a una Comisión de cinco trabajadores de Continental, de las cuales, al menos una ha de ser miembro del Comité de Empresa, para su asistencia al entierro en el caso de fallecimiento de un trabajador en activo en la Empresa.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 4 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente justificados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 35. *Licencias sin sueldo.*—Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, que podrán disfrutarse total o parcialmente en varios periodos de tiempo, con un tope de cuatro al año, los trabajadores fijos que, habiendo superado el periodo de pruebas, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses; la Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando en este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo, o un trabajador en Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior, entendiéndose dicha terminación por el agotamiento de la duración máxima (tres meses).

Art. 36. *Excedencia.*—Según el IV Convenio General de Química, los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses, y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas.

Podrán concederse excedencias por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges; en este supuesto, cuando la excedencia sea de duración no superior a un año, el reintegro será automático. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges, imposibilitará la excedencia del otro. Esta obligación no será de aplicación al trabajador en pluriempleo.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría profesional; si no existiese vacante en la categoría profesional, y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se

produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 37. *Excedencias especiales.*—Según el IV Convenio General de Química, dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nominamiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle incumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 38. *Asistencia a consultorio médico.*—Según el IV Convenio General de Química, cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

Art. 39. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 40. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas con un retraso superior a cinco minutos en un mes.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días en un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase algún perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave, con excepción hecha de lo previsto en el presente Convenio.
7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
9. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
10. La imprudencia en acto de trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
11. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 41. *Faltas muy graves.*—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, con un retraso superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

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

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

4. La reincidencia en el estado de embriaguez, dentro de las horas de trabajo.

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

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

7. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

9. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros dentro del puesto de trabajo.

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

11. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerando como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.

Art. 42. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

En cualquier caso la Empresa será cuenta al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Art. 43. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en grado máximo.

Art. 44. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 45. Según el IV Convenio General de Química, en cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límite umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada Centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por el S.S.S.H.

Los resultados del muestreo serán expuestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: Primero, su generación; segundo, su emisión, y tercero, su transmisión, y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límite umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleva afejas.

1.6 Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional.

1.7 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

1.8 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para Empresas filiales con matriz extranjera, estas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

En toda Empresa de nueva creación o todo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores para que emitan informe.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1 En los Centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

En los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las nuevas materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

3.1 La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente—cuando lo hubiere— por el Departamento de Seguridad y Medicina de la Empresa, elaborará:

- Un mapa de riesgos del Centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de planes anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores.

El procedimiento establecido en el apartado anterior deberá adaptarse al tamaño de la Empresa, reduciéndose y simplificándose el procedimiento establecido.

3.2 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

4.1 El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de las

Empresas, a los fines de total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2 La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

4.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada Centro de trabajo.

5. Programas, presupuestos y controles.—El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo.—El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tenga repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Protección a la maternidad.—Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc.) puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

8. Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.—Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité Mixto de Trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

- Su composición será paritaria.
- Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.
- Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y Empresas de la industria química.
- Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.
- Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo de la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las Empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:

- Materias primas peligrosas, su control según los criterios del Convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa.
- Seguimiento de las enfermedades peligrosas.
- Cambios de tecnología que sustituyan formas y lugares de trabajo peligrosos.

Art. 46. Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene dispondrán de treinta horas por persona y trimestre, con un máximo de noventa horas trimestrales, acumulables entre los mencionados miembros.

CAPITULO IX

Régimen asistencial

Art. 47. En los casos de enfermedad, la Empresa abonará los tres primeros días que no abona la Seguridad Social, a razón del jornal fijo, siempre que medie justificante del Médico de la Seguridad Social o Médico de Empresa.

Art. 48. *Caja de Asistencia Social.*—La aportación de la Empresa será de 153.078 pesetas mensuales para asignar entre el personal de baja por enfermedad o accidente.

La administración de estos fondos se hará según el Estatuto aprobado al efecto.

Art. 49. *Préstamos.*—El fondo para préstamos sin intereses será de 1.785.000 pesetas que en ningún caso podrá ser revasado.

La cuantía por persona no podrá exceder las 50.000 pesetas, salvo que dadas las circunstancias del perceptor, a criterio de Comité y Dirección se estime necesario incrementar dicho tipo.

La concesión de dichos créditos se determinará entre Comité y Empresa.

El plazo máximo de amortización será de dos años, salvo los casos excepcionales a que se hacía referencia anteriormente.

Art. 50. *Navidad y Reyes.*—Se determina para dichas atenciones de las próximas fiestas la cantidad de 1.575.000 pesetas, en cuyos criterios de reparto intervendrán dos personas del Comité de Empresa.

Art. 51. Al trabajador que acredite tener la concesión del I.N.S.S. por hijo disminuido físico o psíquico, la Empresa le concede una ayuda

de 2.175 pesetas por hijo disminuido físico o psíquico y mes, mientras dure la concesión de la Seguridad Social.

CAPITULO X

Derechos sindicales

Art. 52. Sobre este tema regirá lo establecido en los artículos 58, 59 y 60 del IV Convenio General de la Industria Química.

Art. 53. La Empresa reconoce el derecho a celebrar asambleas por un tiempo máximo de seis horas anuales, que se iniciarán a las catorce horas. Aquellos trabajadores cuyos turnos coincidan con el tiempo de asamblea cobrarán todos los conceptos salariales (incluidos los de devengo superior al mes) excepto incentivos.

Las convocatorias de las asambleas, serán comunicadas por el Comité de Empresa a la Dirección, con una antelación mínima de setenta y dos horas, excepto dos de ellas que podrán serlo con veinticuatro horas.

Art. 54. El Comité de Empresa dispondrá de 675 horas trimestrales acumulables en cuanto a su distribución personal y previa comunicación a la Empresa con veinticuatro horas de antelación, salvo casos especiales, cuyas horas con preaviso inferior no podrán exceder del 10 por 100.

Art. 55. El Delegado Sindical dispondrá de treinta horas máximas mes, previa comunicación con veinticuatro horas de antelación.

La previsión de treinta horas establecida para el Delegado Sindical según los artículos 58, 59 y 60 del IV Convenio General de la Industria Química serán distribuidas entre los componentes de la Sección Sindical según lo estimen oportuno y con el preaviso de veinticuatro horas.

La Empresa tiene a disposición de las Secciones Sindicales un local.

Art. 56. El Comité de Empresa es el que ostenta la representación de los trabajadores ante la Dirección, y es el único encargado de la gestión de los asuntos colectivos ante la Empresa.

Art. 57. Cuando las Secciones Sindicales o el Comité de Empresa necesiten realizar asambleas fuera de las horas de trabajo y sin entorpecer este, la Empresa facilitará un local acorde con el número de personas previsto.

La Entidad convocante se compromete a dejar el local en las mismas condiciones en que fue cedido y a mantener en orden la asamblea.

En la petición del local, que se hará como mínimo con un día hábil de antelación, se hará constar la duración aproximada y el número de personas previstas.

Art. 58. El Comité de Empresa tendrá a su disposición durante diez días laborables, en el Departamento de Personal, la documentación sobre la situación financiera de la Empresa, entendiéndose como tal la declaración anual del Impuesto sobre Sociedades, Balance, Cuenta de Resultados y Memoria anual.

Los mencionados documentos serán examinados libremente por el Comité de Empresa tomando cuantas anotaciones estimen oportunas.

En igualdad de condiciones sucederá respecto a la información trimestral, Balance de Situación completo, y no extracto, evolución de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción,

evolución probable del empleo en la Empresa, así como sobre la evolución general del sector económico al que pertenece.

Tal información deberá ser ampliada verbalmente en las reuniones ordinarias mensuales o extraordinarias del Comité de Empresa y la Dirección a petición de alguna de las partes.

Art. 59. La Empresa costeará un cursillo de Métodos y Tiempos o Seguridad e Higiene en el Trabajo a dos miembros del Comité de Empresa, siendo las horas de este cursillo a cargo de las horas sindicales del Comité, eligiendo cada uno de ellos la materia que desee.

Art. 60. Los representantes y asesores de las Centrales Sindicales con implantación en la Empresa podrán solicitar el acceso a la misma, previa comunicación a la Empresa, a requerimiento del Comité de Empresa o Sección Sindical correspondiente.

CAPITULO XI

Art. 61. La Empresa se compromete a no presentar durante 1988 expediente de Regulación de Empleo en ninguna de sus modalidades.

En caso de presentarse expediente, la Empresa abonará automáticamente, con efectos desde 1 de enero de 1988, un 2 por 100 sobre las tablas de 1988.

Art. 62. El presente Convenio podrá ser denunciado con dos meses de antelación a la fecha de su caducidad. De no ser denunciado, su vigencia se prorrogará automáticamente.

Art. 63. En lo no pactado en este Convenio, regirá la legislación laboral de carácter general.

Art. 64. Se establecerá una Comisión Paritaria, que estará compuesta por cuatro representantes de la parte económica y otros cuatro representantes de la parte social, para entender en cuantas materias pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio.

A requerimiento de las partes se celebrarán reuniones estableciendo previamente la parte convocante el orden del día.

Art. 65. El personal de plantilla de Continental gozará de un descuento del 50 por 100 en recauchutaje de cubiertas turismo, con un tope de 5 ruedas al año y el montaje gratis.

En el resto de medidas, Continental gozará, el personal de plantilla, de las máximas condiciones de descuento establecidas para distribuidores, condicionado a que no supere el tope de las cinco ruedas al año.

En cuanto a turismo, se entenderá también, las medidas consideradas en tarifa como «pequeño transporte», en el caso de que dicho vehículo fuera el medio habitual del trabajador.

DISPOSICION FINAL

De común acuerdo se crea una Comisión compuesta por cuatro personas por parte del Comité y cuatro por parte de la Empresa, tanto para la revisión de categorías como para el estudio de la estructura salarial del presente Convenio, para que, caso de llegarse a un acuerdo, bajo el presupuesto de la neutralidad de costes, esta Comisión pueda proponer a la próxima Comisión Deliberadora del Convenio la nueva estructura salarial.

**CALENDARIO COSLADA
1 . 9 8 8**

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	29							28	29	30	31					25	26	27	28	29	30
MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
						1	1	2	3	4	5				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	31	29	30	31	29	30	31				
SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
					1	2					1	2				1	2	3	4					1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	26	27	28	29	30	31							

El sábado día 16 de abril se trabajará a 4 horas por turno, excepto el turno de noche que trabajará de mañana las cuatro horas del día 23 de abril.

Vacaciones:

Producción: Del 1 al 30 de agosto.

Resto del personal: Treinta días en los meses de julio, agosto o septiembre, empezando a contar desde un lunes.

Los Centros de trabajo ubicados fuera de Coslada distribuirán su calendario según sus fiestas patronales y locales, de forma que se cumplan las 1.820 horas año.

REGLAMENTO DE LA CAJA ASISTENCIAL

Art. 1.º «Continental Industrias del Caucho, Sociedad Anónima», aportará mensualmente hasta un máximo de 153.078 pesetas a la Caja Asistencial a que hace referencia el artículo 48 del IX Convenio de Empresa, para complementar hasta donde sea posible, y sin que en ningún caso se pueda superar el 100 por 100, los salarios dejados de percibir en caso de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. 2.º Tendrá derecho a este complemento todo el personal de la plantilla de «Continental Industrias del Caucho, Sociedad Anónima», afectada por el IX Convenio Colectivo de Empresa, que esté de baja por enfermedad común, accidente laboral o maternidad y no haya cumplido los sesenta y cinco años, salvo los casos previstos en el artículo 70.

Art. 3.º El salario regulador será la percepción de cada trabajador en el trimestre anterior a la fecha de la baja por el concepto de salarios, sueldos e incentivos, sin incluir horas extras, protección familiar, pagas extras o gratificaciones que pudieran concederse.

Teniendo en cuenta que no se devenga paga extra del período de baja por I.L.T. o accidente, cuando el trabajador durante el citado período de baja por I.L.T. hubiera tenido derecho a asignación mensual de la Caja Asistencial, se le complementará la proporción de paga extraordinaria que se le hubiere descontado, abonándosele a cargo de esta Caja Asistencial.

Art. 4.º A dicha base reguladora, dividida entre los días pagados en la citada base reguladora, se le deducirá la cantidad diaria que durante la situación de baja esté abonando la Seguridad Social y la diferencia, si fuese positiva, será la base diaria del cálculo para hallar la asignación.

Art. 5.º La base diaria del cálculo, multiplicada por los días pagados en la nómina por la Seguridad Social, será la cantidad a abonar en el recibo de salarios, salvo lo prescrito en el artículo 60.

Art. 6.º En el caso de que la suma de las cantidades a abonar en un mes sobrepasen las 153.078 pesetas, se dividirá 153.078 pesetas entre la mencionada suma, y el cociente resultante se tomará como coeficiente reductor por el que habrían de multiplicarse todas las cantidades a abonar, pagándose efectivamente el resultado reducido.

Art. 7.º No se concederá asignación alguna a aquellos trabajadores que se encuentren en alguno de los casos o circunstancias siguientes:

1. Que realicen algún trabajo lucrativo durante la baja.
2. Que no acepten la visita del Médico o sanitario que la Empresa pueda enviar para comprobar su situación de enfermedad.
3. Que incumpla, durante su situación de baja, las prescripciones del Médico.
4. Que sean dados de alta antes de los quince días de haberse producido la baja.
5. Que no envíen a la Empresa, con la regularidad exigida, los partes de baja y confirmación, salvo imposibilidad o fuerza mayor, debiendo comunicar por cualquier medio esta contingencia.

Art. 8.º Si la suma de asignaciones no llegase a la cifra de 153.078 pesetas, la diferencia entre 153.078 pesetas y el total de asignaciones se iría acumulando mensualmente para compensación de aquellos meses que las asignaciones superasen dicha cifra.

Art. 9.º Si después de pagar las asignaciones correspondientes a 1988 quedase un saldo a favor de la Caja Asistencial, entre Comité y Dirección se estudiaría la distribución de dicho importe.

Art. 10. La Empresa, a petición del Comité, facilitará a éste el detalle mensual de las asignaciones pagadas por la Caja Asistencial y el saldo de la misma.

12677 RESOLUCION de 4 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Sociedad Española de Precio Unico, Sociedad Anónima» (SEPU).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Precio Unico, Sociedad Anónima» (SEPU), que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 4 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRECIOS UNICOS, SOCIEDAD ANONIMA» (SEPU)

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Sociedad Española de Precio Unico, Sociedad Anónima» (SEPU) y sus trabajadores, con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los Centros de trabajo de «Sepu, Sociedad Anónima», en todo el territorio nacional, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—El Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores incluidos en el artículo anterior, excepción hecha de las personas a que se refieren los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores, sobre personal de alta dirección.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio Colectivo de Empresa entrará en vigor en la fecha en que sea firmado por ambas partes y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1988, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cualquiera que sea la fecha de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1988.

Si por cualquiera de las dos partes el Convenio Colectivo no se denunciase antes de la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado por periodos anuales.

La denuncia deberá efectuarse por medio de escrito a la otra parte con acuse de recibo, con tres meses de antelación al término de su vigencia.

En caso de denuncia, se procederá a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio Colectivo tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto alguno en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.—Todas las condiciones económicas y demás beneficios recogidos en este Convenio Colectivo se consideran en su conjunto y cómputo anual.

Art. 7.º *Retribuciones*.—Para el año 1988 el incremento de salarios para cada una de las categorías profesionales de la Empresa será del 6 por 100 sobre el salario total bruto.

Art. 8.º *Antigüedad*.—Los aumentos periódicos por tiempo de servicios en la Empresa consisten en cuatrienios. Su cuantía se fija en el 6 por 100 de los sueldos base y complemento personal.

Art. 9.º *Pagas extraordinarias*.—La Empresa abonará a su personal cuatro pagas extraordinarias de acuerdo a la costumbre que se viene practicando en esta Empresa, es decir, paga de marzo, julio, septiembre u octubre y diciembre.

Art. 10. *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto.

Art. 11. *Jornada laboral*.—La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales, que equivaldrá a un cómputo anual de mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos de trabajo efectivo para el año 1988. La presente jornada se realizará mediante el percibo de un día de descanso a la semana de lunes a sábado, ambos inclusive, en turnos rotativos, manteniéndose las jornadas más beneficiosas existentes en la actualidad.

Por cada día festivo que coincida con el correspondiente día libre, los empleados dispondrán de un día libre.

La jornada laboral no se prolongará después de las veinte horas, salvo pacto expreso individual entre las partes, del que se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Art. 12. *Secciones autónomas*.—En secciones, almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo en relación a la actividad comercial, la jornada se desarrollará de forma continuada de lunes a viernes, ambos inclusive.

Art. 13. *Vacaciones*.—Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de treinta días naturales. Los trabajadores disfrutarán en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, de al menos veintidós días naturales ininterrumpidamente de su período vacacional o su parte proporcional; los días restantes, en los demás meses. El calendario laboral se elaborará de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No se computarán las fiestas que excedan de cuatro como vacaciones.

Art. 14. *Bolsa vacacional*.—Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar sus vacaciones de, al menos, veintidós días naturales ininterrumpidos durante los meses de junio a septiembre percibirán la cantidad de 20.500 pesetas, en concepto de bolsa vacacional.