

En caso de que esta formación sea a petición de la Empresa, el importe total de la misma será a cargo de la Empresa.

En el caso del estudio del idioma Alemán la Empresa contera con el 100 por 100 de los gastos correspondientes, siendo potestad de la misma la determinación del centro, o en su caso profesor, que imparta las clases. El honorario de dichos estudios será fuera de la jornada laboral, y será necesaria la justificación de una asistencia regular a las clases, como asimismo la calificación mínima de apto en cada curso para asumir los gastos del siguiente.

**ARTICULO 288. Revisión médica.** - La Empresa realizará revisiones médicas periódicas al personal a través de su Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, en la forma y medida que se acuerde con la misma.

En caso de que la Mutua Patronal detectase cualquier anomalía de tipo patológico o indicio de cualquier posible enfermedad, el trabajador será advertido sobre el particular, ofreciéndole la Empresa un chequeo más completo al efecto.

Ante el posible peligro existente de contaminación de los trabajadores a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión o trabajos similares, la Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a estudiar dicho asunto en base a revisiones médicas periódicas o cualquier sistema tendiente a evitar y solucionar este particular.

Asimismo la Empresa y el Comité se comprometen a estudiar lo que haya legislado en los diferentes países de la Comunidad Económica Europea, sobre posibles riesgos para la salud en lo concerniente a grabación por pantallas de ordenador, y observar lo que dicha legislación establezca.

Se realizará anualmente un estudio de las condiciones ambientales y de trabajo del personal en pantalla, con el fin de acondicionar adecuadamente el puesto de trabajo, en el caso de que dicho informe así lo aconseje.

Se efectuará un reconocimiento médico más completo en los casos que se requiera.

**ARTICULO 289.** - Una vez fijados los diferentes complementos no podrán ser reducidos en su valor dentro de una misma categoría.

Sin embargo, cuando se produzca un aumento de categoría, podrán ser absorbidos dichos complementos total o parcialmente, si el sueldo resultante llegase a ser superior al medio de la categoría a que se ascendiese.

**ARTICULO 300. Adquisición de artículos MTELE por el personal.** - El plazo de pago para las máquinas y muebles de cocina que adquiera el personal será de hasta dieciocho mensualidades, a descontar en nómina, estableciéndose un plazo máximo de 2.000 pesetas.

En las compras por un importe superior a 161.000 pesetas el plazo de pago será de hasta veinticuatro mensualidades.

Los descuentos a aplicar para uso propio del personal serán del 30 por 100 para máquinas, 50 por 100 para muebles de cocina y del 45 por 100 para repuestos.

**ARTICULO 319. Permisos especiales retribuidos.**

a) Por matrimonio: Veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a tres años, computados desde el ingreso en la misma y quince días naturales cuando su antigüedad en aquella sea inferior a tres años.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

b) Por alumbramiento de esposa: Dos días naturales completos, o doce horas laborables, dentro del periodo de diez días a elección del productor. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto podrá ampliarse hasta tres días más.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto.

d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

e) 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) 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.

La Empresa podrá exigir el correspondiente justificante de dichos permisos y deducir del salario la no justificación de los mismos, sin perjuicio, dado el caso, de lo que la legislación laboral estipule sobre faltas y sanciones.

**ARTICULO 328. Comisión mixta.** - Se crea la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, que estará formada por los mismos miembros que han integrado la Comisión Negociadora.

**ARTICULO 338. legislación laboral.** - Se sobreentiende que, en lo no estipulado en este Convenio, tanto la Empresa como el personal afecto a la misma, vienen obligados a observar y respetar las disposiciones legales que estén en vigor en materia laboral.

TABLA SALARIAL "MTELE. S.A." 1989

Categorías	Sueldo base
01. Supervisor de Ventas, Encargado de Producto y Jefe de Explotación .....	181.022
02. Jefe de Delegación, Jefe de Taller y Programador-Analista .....	145.553
03. Inspector de Ventas, Programador y Jefe de Decoración .....	141.235
04. Jefe Administrativo 2ª., Encargado de Sección Administrativa, Jefe de Almacén, Secretaria de Dirección, Secretaria de Ventas, Secretaria de Administración, Traductora, Encargado de Delegación y Supervisor Técnico .....	135.801
05. Técnico Especialista, Encargado de Reprografía y Técnico Especialista en Decoración .....	129.678
06. Oficial Administrativo 1ª., Encargado Almacén de Repuestos, Técnico Oficial 1ª. y Profesional de Oficio 1ª. ....	124.154
07. Oficial Administrativo 2ª., Técnico Oficial 2ª. y Ayudante de Decoración .....	114.505
08. Técnico Oficial 3ª. ....	110.034
09. Ayudante de Técnico .....	91.940
10. Conductor, Almacenero, Auxiliar Administrativo 1ª. y Recepcionista-Telefonista .....	107.752
11. Telefonista, Auxiliar Administrativo 2ª. y Mozo Especialista de Almacén .....	99.238
12. Auxiliar Administrativo 3ª. y Mozo de Almacén .....	86.540
13. Aspirante Administrativo y Aprendiz de Taller 17 años .....	73.841
14. Aspirante Administrativo y Aprendiz de Taller 16 años .....	60.000

COMPOSICION DE LA COMISION NEGOCIADORA, DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

EMPRESA:

- . D. Ignacio-Runo Uhlmann (Gerente)
- . D. Carlos Izquierdo Velilla (Jefe de Personal)

REPRESENTACION DEL PERSONAL:

- . Sra. Alicia López Monaga (Madrid)
- . Sra. Mª Pilar García Montero (Madrid)
- . Sra. Marina González Bueno (Madrid)
- . D. Jesús Jiménez Orejón (Madrid)
- . D. Luis M. Viana Zorrilla (Madrid)
- . D. José Mª Martí Féliz (Barcelona)
- . D. Vicente Sánchez Llopis (Valencia)

**15281 RESOLUCION** de 13 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Mutua de Previsión del Personal de Fasa-Renault».

Visto el texto del II Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Mutua de Previsión del Personal de Fasa-Renault», que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación,

y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 13 de junio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

## COMISION NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MUTUA DE PREVISION DEL PERSONAL DE FASA-RENAULT»

### II CONVENIO COLECTIVO DE «MUTUA DE PREVISION DEL PERSONAL DE FASA-RENAULT» CON SUS EMPLEADOS.

#### TITULO I . OBJETO, ALCANCE Y GARANTIAS

##### CAPITULO I . OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

###### Artículo 1 . OBJETO

El presente Convenio, regula las relaciones laborales entre la plantilla de MUTUA en sus Centros de trabajo de Valladolid, Madrid, Sevilla y Palencia y la referida Empresa, y afectará a todos los trabajadores no excluidos en los artículos siguientes, sin discriminación de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites legales), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato o lengua.

###### Artículo 2 . AMBITO TERRITORIAL

Las presentes normas son de aplicación a la plantilla de trabajadores de los Centros de trabajo de Valladolid, Madrid, Sevilla y Palencia.

Quedarán incorporados aquellos trabajadores que en un futuro presten servicios para la Mutua en Delegaciones de la misma que pudieran crearse en localidades distintas a las reseñadas en este artículo.

###### Artículo 3 . AMBITO PERSONAL

El presente acuerdo es de aplicación a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de la Mutua, con la excepción de aquellos a los que sea de aplicación el artículo segundo, párrafo primero, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores.

###### Artículo 4 . AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de Enero de 1989 y tendrá una duración de dos años, expirando el día 31 de Diciembre de 1990; (excepto para las Tablas Salariales de Retribución Primaria, Antigüedad, Turnicidad y Cálculo de la Hora Extraordinaria, que tendrán una vigencia de un solo año), siendo negociado el porcentaje de aplicación de estos conceptos en el primer trimestre de 1990 para dicho año.

###### Artículo 5 . RENUNCIA EXPRESA

Todo el acuerdo que se regula en este texto normativo constituye un todo orgánico indivisible, y si alguna de sus partes fuera declarada nula obligará a la renegociación de todo el conjunto.

#### CAPITULO II . REVISION

###### Artículo 6 . DENUNCIA

El presente Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, implicando el no hacerlo en ese plazo la prórroga tácita del mismo de año en año.

La denuncia se comunicará de forma fehaciente a la parte contraria, para que en el término de treinta días naturales, desde dicha notificación y con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se inicien las deliberaciones tendentes a su revisión.

#### CAPITULO III . GARANTIAS

###### Artículo 7 . ASORCION Y COMPENSACION

Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

###### Artículo 8 . GARANTIA PERSONAL

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de este texto, manteniéndolas estrictamente «AD PERSONAM».

#### TITULO II . DURACION Y CLASIFICACION DEL CONTRATO

##### CAPITULO I . DURACION

###### Artículo 9 . FIJO

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración y una vez hubieran superado el período de prueba correspondiente.

###### Artículo 10 . EVENTUAL

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar un trabajo excepcional o esporádico en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de tres años.

Dichos contratos podrán incluso invalidarse para efectuar actividades normales de la Empresa, de conformidad con las normas vigentes en cada momento, respecto a la situación específica del desempleo nacional.

###### Artículo 11 . INTERINO

Son trabajadoras interinas los que ingresen en la Empresa expresamente, para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituto y la causa de la sustitución. Al incorporarse el titular cesarán sin derecho alguno a indemnización. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente de un mes el cesar la causa, 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 dentro de su grupo y categoría profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años (salvo en el supuesto de sustitución por excedencia especial), el trabajador a su cese percibirá una indemnización de veinte días por año de servicio o fracción.

###### Artículo 12 . OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Son trabajadoras contratadas por servicio determinado las que se contraten 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 trabajo determinado o servicio de la misma naturaleza 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.

###### Artículo 13 . TRABAJO EN PRACTICAS

Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, podrán concertar con Mutua contrato de trabajo en prácticas, afin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y en él se expresarán las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser superior a un año en total.

En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la plantilla de Mutua, el tiempo en prácticas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

###### Artículo 14 . TRABAJO PARA LA FORMACION

Los mayores de diecisiete años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a Mutua sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior. El contrato deberá formalizarse siempre por escrito.

###### Artículo 15 . TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Mutua podrá contratar a tiempo parcial a un trabajador para que preste su servicio un determinado número de días al año, al mes, a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate, en el mismo período.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajadas y todo ello de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y las normas reglamentarias que lo desarrollan, respecto de este tipo de contrato de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

###### Artículo 16 . TRABAJO FIJO DE CARACTER DISCONTINUO

Mutua podrá contratar trabajadores para desarrollar actividades fijas y periódicas, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que reg

licen tales actividades deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse y dichas tareas y tendrán la consideración a efectos laborales de trabajos fijos de carácter discontinuo.

## CAPITULO II . INGRESOS Y CESES

### Artículo 17 . INGRESOS

El ingreso de trabajadores fijos en la Mutua se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cónyuges de familia numerosa, etc. Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de condiciones y méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado o contrato a tiempo parcial.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la oficina de empleo de la provincia correspondiente. Mutua, a través de la persona en quien delegue, determinará los pruebas selectivas para el ingreso y la documentación precisa que debiera aportarse.

### Artículo 18 . PERIODOS DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores fijos en la Mutua se considerará hecho a título de prueba y cuyo periodo será el que a continuación se fija o el que se pacte por escrito en el contrato correspondiente y que no podrá exceder del tiempo de:

- Personal técnico y titulado, seis meses
- Personal técnico no titulado, tres meses
- Personal administrativo, dos meses
- Especialistas, un mes
- Trabajadores no cualificados, quince días.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la 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.

### Artículo 19 . CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Mutua vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, notificando fehacientemente.

- Personal técnico, dos meses.
- Administrativos, 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 y con los requisitos indicados 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 aviso.

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 o no quiso retirar dicha liquidación en su momento oportuno, lo que se constatará con la presentación de la demanda correspondiente, antes del plazo de un mes ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la provincia.

### Artículo 20 . CESE POR JUBILACION

Todo trabajador de la Mutua en el momento de cumplir los sesenta y cinco años cesará en la plantilla de la Empresa por jubilación.

De esta obligación quedarán exceptuados aquellos trabajadores que al cumplir dicha edad de sesenta y cinco años no tuvieran todavía cubierto el periodo de carencia exigido por la legislación vigente en materia de Seguridad Social y pudieran cumplirlo en el intervalo de cuatro años, es decir, antes del cumplimiento de los sesenta y nueve años.

En este supuesto, Empresa y trabajador determinarán el momento de la jubilación una vez cubierto antes de los sesenta y nueve años dicho periodo de carencia.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que soliciten la jubilación anticipada percibirán de la Mutua de una sola vez, las siguientes cuantías, en función de la edad que tuviera el solicitante:

A los sesenta años	: 2.500.000 pesetas
A los sesenta y uno	: 2.000.000 pesetas
A los sesenta y dos	: 1.500.000 pesetas
A los sesenta y tres	: 1.000.000 pesetas
A los sesenta y cuatro	: 750.000 pesetas
A los sesenta y cinco	: 500.000 pesetas

En estos casos la petición deberá ser aceptada por la Dirección de la Empresa, fijando la fecha en que dicho cese debe producirse, atendiendo a razones de índole organizativo y funcional.

## CAPITULO III . CLASIFICACION PROFESIONAL

### Artículo 21 . PRINCIPIOS GENERALES Y DEFINICIONES

Los trabajadores de la plantilla de la Mutua serán clasificados en los grupos que a continuación se relacionan en atención a las funciones que realizan:

- a) Administración.

- b) Mantenimiento.
- c) Subalternos.

Serán informativos los distintos cometidos asignados a cada puesto, pues todo trabajador de la Mutua está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones indicaren sus mandos superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de los elementos de trabajo que utilicen y la realización en caso de emergencia y necesidad de cuantas actividades laborales se precisaren, y siempre que no estuvieren en contraposición con la dignidad personal del trabajador, y todo ello sin perjuicio de que por desarrollar funciones de superior nivel fuese retribuido con arreglo a estas supuestas condiciones.

#### A) Personal de Administración:

1. Jefe de Sección .- Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos se estructuran.

2. Jefe de Negociado .- Es el que, bajo la dependencia o no de un Jefe de Sección y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

3. Oficial de Primera .- Es el empleado que, a las órdenes de un Jefe de Negociado u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativas en áreas, entre otras, de correspondencias, contabilidad, nóminas, seguros, prestaciones mutuales, etcétera, y cualesquiera otras funciones propias de oficina.

4. Oficial de consola .- Es el empleado que, a las órdenes de un Jefe de Negociado u otro de superior categoría, bajo su responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, en áreas sobre todo de Operador de Ordenador y, entre otras, de correspondencia, nóminas, contabilidad, seguros, prestaciones mutuales, etc., y cualesquiera otras funciones propias de oficina.

5. Oficial de Segunda A .- Son los que con adecuados conocimientos teóricos y prácticos realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren excesiva iniciativa, dentro de las áreas descritas y encomendadas a los Oficiales de primera.

6. Oficial de Segunda B .- Son los que desarrollan labores idénticas al Oficial de Segunda A, hasta su total conocimiento de las labores encomendadas. El Oficial de segunda B, a los cinco años de trabajo efectivo en dicha categoría, pasará a ser Oficial de segunda A.

7. Auxiliares .- Es el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos, sujetándose a formularios, impresos, tramitación de expedientes, ficheros, confección de vales, pedidos, mecanografiado, etc., y cualesquiera otras análogas. El Auxiliar, a los cinco años de trabajo efectivo en dicha categoría, pasará a ser Oficial de segunda B.

#### B) Personal de Mantenimiento:

1. Encargado General .- Es el que con mando directo sobre el personal obrero y a las órdenes del Director-Gerente, si lo hubiere o de algún miembro de la Junta Rectora de la Mutua, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que les ordene. Es responsable de todo el funcionamiento correcto del área denominada de máquinas o mantenimiento de las mismas.

2. Encargado .- Es el que a las órdenes inmediatas del Encargado General realiza por delegación del mismo cuantas funciones y cometidos este le designe, en orden a los trabajos del personal obrero.

3. Jefe de Equipo .- Es el que a las órdenes de los Encargados anteriores dirige y vigila, al tiempo que toma parte personal en el mismo, los trabajos de un grupo de hasta cinco operarios de oficio, de similar naturaleza.

4. Oficial de primera .- Es el que a las órdenes de los Encargados anteriores dirige y vigila, al tiempo que toma parte personal en el mismo, los trabajos de un grupo de hasta cinco operarios de oficio, de similar naturaleza.

5. Oficial de segunda .- Son los que al igual que los anteriores, y con larga práctica en el oficio, realizan trabajos que pudieran denominarse como corrientes.

6. Oficial de Tercera .- Son los profesionales que, procedentes de la categoría de Especialista y con conocimientos generales del oficio y previa prueba, pueden realizar trabajos elementales con los rendimientos correctos.

7. Especialista .- Es el operario que se encarga de abastecer las máquinas de bebidas frías y calientes, tabaco, cerillas y cualesquiera otras que existieran o puedan existir en un futuro, procurando en todo momento la vigilancia del correcto funcionamiento, avisando inmediatamente a sus superiores o a los mecánicos de reparación de las anomalías en el servicio que pudieran producirse. Son responsables igualmente del transporte de las mercancías para abastecimiento a las mismas y de la carga y descarga en ellas y en el almacén suministrador.

8. Peon .- Es el operario que se encarga exclusivamente del transporte, carga y descarga de mercancías por las máquinas, pero no de su abastecimiento individual o cargo de cada una de ellas.

#### C) Personal Subalterno

1. Conductor .- Es el operario que realiza el transporte de todo tipo de mercancías entre los diversos centros de la Mutua y proveedores de piezas o nacionales, encargándose de la carga y descarga de la mercancía transportada. Su categoría será similar a la de un Oficial de segunda.

2. Ordenanza .- Es el subalterno que realiza funciones de reparto y encargos tanto en el interior como en el exterior de las instalaciones o centros de la Mutua, empleando el tiempo libre en la vigilancia de las oficinas generales de la Mutua o la realización de tareas que se le encomiendan de tipo ocasional y esporádico de ayuda.

3. Limpiaor/a .- Es el subalterno que realiza funciones de limpieza en el interior de las instalaciones o centros de la Mutua.

### Artículo 22 . NUEVAS CATEGORIAS

Dadas las características de la Empresa, la Dirección se reserva la facultad de crear nuevas categorías que puedan derivarse de las expresadas características.

Por ello, y con la conformidad de los Delegados del Personal, defínase dichas nuevas categorías y se incorporarán a las reseñadas en el artículo anterior, como anexo al presente Convenio y el que estuviera en vigor en el momento de dicha creación.

**Artículo 23. ERRORES EN LA CLASIFICACION**

Si algún trabajador se considerare incurrido en una categoría distinta de la que le correspondiere, deberá presentar su reclamación a la Dirección de la Empresa, siguiendo los trámites de las reclamaciones generales, determinados en este Convenio, más adelante.

En caso de discrepancia, la resolución corresponderá a la jurisdicción laboral competente.

**Artículo 24. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA**

Fiel a su línea de asistencia social y procurando la mayor identificación posible con sus empleados, la Mutua intentará, siempre que sus condiciones de trabajo y plantilla se lo permitan, adecuar a puestos acordes a su situación a aquellos trabajadores que hayan visto disminuidas sus aptitudes físicas para desempeñar el trabajo para el que fueron contratados.

La Dirección de la Empresa oirá al respecto las sugerencias que puedan serle formuladas por los Delegados de Personal.

En el caso de que dicha adecuación fuera difícil debido a las circunstancias del trabajo, cumpliendo las normas vigentes en materia de invalidez por la Seguridad Social, ofrecerá la posibilidad al trabajador de optar, incluso por una permanencia en la plantilla de la Empresa, aunque ello implique una reducción en su retribución salarial anterior, siempre y cuando, teniendo en cuenta la pensión que percibiera el trabajador por su grado de invalidez, sus ingresos no fueran superiores a los que venía percibiendo antes de ocurrir el hecho que motivó la invalidez.

**Artículo 25. ESCALAFON**

Dentro de los tres primeros meses de cada año natural, Mutua confeccionará y entregará a los Delegados de Personal para su exhibición, si lo estimare oportuno, en el tablón de anuncios un escalafón de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de cada Centro de Trabajo, clasificado en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, y

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos funcionales y niveles profesionales.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo nivel profesional. En caso de igualdad, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa, y si ésta fuera igual, decidirá la mayor edad del trabajador.

Una vez publicado el escalafón en su doble modalidad a que anteriormente se ha hecho referencia, todo el personal tendrá un plazo de treinta días para reclamar ante la Dirección de la Empresa la situación de error que hubiera detectado. Si la Empresa no contestara en el plazo de sesenta días a la reclamación formulada por el trabajador, se entiende que accede a dicha solicitud de modificación.

**Artículo 26. ORGANIGRAMA**

La Empresa comunicará a los Delegados de Personal las personas que ocupen los cargos de la Junta Rectora de la Mutua en cada momento.

**Artículo 27. TRABAJOS DE SUPERIOR NATURALEZA**

La Empresa en caso de necesidad, podrá encomendar a los trabajadores la realización de trabajos de distinta categoría y nivel profesional al suyo, reintegrándole a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, prestación social sustitutoria, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las causas que lo hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses ininterrumpidos, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos que más adelante se determinen sobre la política de ascensos. La retribución, en tanto se desempeñe un trabajo de naturaleza y nivel superior, será la correspondiente a dicho trabajo de superior naturaleza.

**Artículo 28. TRABAJOS DE INFERIOR NATURALEZA**

La Empresa en caso de necesidades perentorias o imprevisiones de la actividad productiva, podrá encomendar al trabajador tareas de inferior naturaleza o nivel, solo por el tiempo necesario conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y la Dirección de la Empresa evitará realizar el trabajo de inferior naturaleza con el mismo trabajador, salvo necesidades urgentes; dicha determinación será adoptada por la Dirección de Empresa y basada en cuantos informes se precisen y oídos los Representantes de los Trabajadores.

Si el cambio se produjera a petición del trabajador su retribución se condicionará a la nueva categoría profesional que ocupare.

**TITULO III. MODIFICACION DEL CONTRATO****CAPITULO I. PROMOCION****Artículo 29. POLITICA DE ASCENSOS**

El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio se basa en principios de aptitud, capacidad, antigüedad, expediente personal y asiduidad. Dichos factores serán los principales a tener en cuenta en Mutua, aunque no los únicos.

**Artículo 30. PUESTOS DE LIBRE DESIGNACION**

Por la peculiar característica de los puestos que a continuación se determinan, y por implicar un grado de confianza, quedan exceptuados del Reglamento y política de ascensos que a continuación se describen los dos primeros escalones de la pirámide vertical o jerarquizada de la Empresa, es decir, los puestos de Gerencia-Dirección y Encargado general.

**Artículo 31. CONVOCATORIA**

Todas las vacantes que se produzcan y necesiten ser cubiertas, en el resto de los puestos que no sean de libre designación, serán cubiertas con arreglo a las siguientes normas:

a) La vacante será anunciada en el tablón de anuncios y convocado el examen-oposición con un mínimo de quince días de antelación, salvo plazo menor, por urgencia estimada del Tribunal examinador.

b) Podrán presentarse al concurso-oposición los trabajadores con categoría inmediatamente inferior que lleven un mínimo de seis meses de antigüedad en la Empresa.

c) La solicitud de examen deberá presentarse en la Dirección por escrito y dentro del plazo que se marque en la convocatoria.

d) Los exámenes serán corregidos por el Tribunal al que se refieren los artículos siguientes.

e) Si ninguno de los aspirantes a ocupar la plaza alcanzara la puntuación mínima previamente exigida, se convocará un segundo examen en el plazo de diez días, contados a partir de la corrección del primero, al cual podrán presentarse todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que fuere su categoría o nivel profesional y que lleven un mínimo de tres meses de antigüedad en la Empresa y tengan la consideración de hijos de plantilla, a excepción de los que se hubieren presentado en primera convocatoria.

f) Si nuevamente la segunda convocatoria quedare desierta, la Empresa podrá contratar libremente del exterior la persona idónea para ocupar la plaza vacante.

**Artículo 32. FACTORES CONSIDERADOS EN LOS EXAMENES**

El Tribunal examinador puntuará a cada examinado con una puntuación en cada factor de uno a diez y dicha puntuación se multiplicará por los siguientes factores de ponderación:

- a) Aptitud: 1.
- b) Capacidad profesional: 1,50
- c) Antigüedad: 0,50
- d) Expediente personal: 1,50
- e) Asiduidad en el trabajo: 0,50

1. La prueba de aptitud podrá consistir en test psicotécnicos y/o prueba de cultura general. Dicha prueba podrá el Tribunal examinador encomendársela a especialistas externos de la Empresa.

2. La prueba de capacidad consistirá en un ejercicio práctico, que determinará el Tribunal en el momento del examen.

3. La antigüedad será determinada con arreglo a la siguiente fórmula:

$$10 : \text{núm. de años de funcionamiento en la Empresa} = X \text{ puntos, por año de antigüedad}$$

Las fracciones de año de antigüedad de cada trabajador serán consideradas como años completos.

4. El expediente personal será valorado por el Tribunal, teniendo en cuenta las indicaciones del Departamento de Personal o, en su defecto, la Dirección.

5. La asiduidad en el trabajo será valorado por el Tribunal de acuerdo, con los datos que sobre asistencia y puntualidad suministre el Departamento de Personal o, en su defecto, la Dirección.

**Artículo 33. TRIBUNAL EXAMINADOR**

El Tribunal examinador estará compuesto por dos Vocales designados por los Delegados de Personal y otros dos designados por la Presidencia de la Mutua o personal en quien delegue.

Si ambas partes lo estimaran oportuno, de mutuo acuerdo podrán designar una persona que actúe como Presidente del Tribunal examinador, que incrementará a los cuatro anteriormente designados o bien ejercerá las funciones uno mismo de entre ellos. En caso de ser designado Presidente del Tribunal uno de los cuatro miembros anteriormente referidos, su voto será considerado como voto de calidad, o dirimente en caso de empate.

**Artículo 34. PERIODO DE PRUEBA DEL ASCENDIDO**

Como mayor garantía de que el ascendido a una categoría o nivel superior laboral desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un periodo de UN mes para todo el personal, salvo el personal que implique mando, que será de DOS meses.

La remuneración correspondiente a la nueva categoría o nivel ascendido comenzará a devengarse por el que hubiera sido designado para ocuparla desde el día siguiente a la obtención de la plaza.

En el supuesto de que el trabajador no supere el periodo de prueba señalado en los párrafos anteriores de este artículo, se reintegrará a su anterior puesto y remuneración. Dicha determinación será adoptada por la Dirección de la Empresa y basada en cuantos informes precise y oídos los Delegados del Personal.

**Artículo 35 . APRENDIZAJE**

Dado que en el artículo 14 ha sido contemplada la posibilidad del contrato de trabajo para la formación, dichos aprendices se regirán por la normativa vigente específica y por lo determinado en este artículo.

Su objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional necesaria para desarrollar las funciones propias de su oficio. Una vez finalizado el período de aprendizaje, el trabajador ascenderá automáticamente dentro del grupo o nivel profesional en el que se encuentre encuadrado.

En todos casos, ello se producirá al cumplir los dieciocho años.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellos otros que sean declarados como insalubres, pesados, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Asimismo, los citados trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Mutua, cuando los trabajadores menores de dieciocho años estén matriculados en Centros oficiales de enseñanza, ya sea general o profesional, y previa justificación de los mismos, concederá los permisos necesarios para la realización de exámenes y pruebas.

**Artículo 36 . PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Al margen de lo establecido anteriormente en todo este capítulo sobre políticas de ascensos y aprendizaje, Mutua facilitará a todos los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico y profesional los permisos necesarios para concurrir a los exámenes, siempre que acrediten convenientemente la concurrencia y asistencia a los mismos.

Mutua procurará igualmente, y dentro de las necesidades de producción y con aceptación de aquellos compañeros que estuvieran implicados en el cambio de turno, adecuar a aquellos trabajadores que estuvieran siguiendo cursos para la obtención de un título académico o profesional en aquel turno que más se acomode al horario del curso que estuviera siguiendo.

Dichos beneficios podrán ser denegados en el caso de que el trabajador no obtuviera un aprovechamiento de estudios o no asistiera con regularidad a clase.

**CAPÍTULO II . NOVEDAD****Artículo 37 . TRASLADO DE PUESTO O SECCIÓN**

**Primer:** Cuando la Empresa, por razones de trabajo o conveniencias de su organización considere trasladar a otro puesto de trabajo, podrá hacerlo respetando lo establecido en los artículos 37 y 28 de este Convenio Colectivo. Dicho cambio no implicará cambio de residencia.

Siempre que el cambio sea dentro de la misma categoría, podrá haberlo en cualquier momento sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

**Segundo:** Cuando el cambio implique desplazamiento temporal entre Valladolid y Palencia o viceversa, se acordarán las siguientes normas y garantías:

**A) RECLUTAMIENTO** .- Dentro de la especialidad que se requiera se buscará primero la voluntariedad; de no producirse ninguna petición será el más moderno de dicho grupo profesional.

**B) GARANTÍAS** .-  
B-1 .- El tiempo máximo del cambio temporal, no rebasará los doce meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.  
B-2 .- El transporte será por cuenta de la Empresa.  
B-3 .- La compensación por exceso de tiempo de transporte, será la de hora y media por viaje de ida y vuelta.

**C) EXCEPCIONES** .- Estarán exentos de régimen, los siguientes casos: Trabajadores que hayan cumplido la edad de 55 años y Trabajadores legalmente excluidos de estos cambios.

**Artículo 38 . TRASLADO DE CENTRO Y RESIDENCIA**

Aquellos trabajadores de la Mutua que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en los distintos Centros de trabajo móviles o itinerantes de la Empresa, no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exista cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y previo expediente tramitado al efecto ante la Autoridad laboral, quien deberá resolver en el apropiado plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo respecto de la solicitud.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado (permiendo una compensación, previa justificación de los gastos ocasionados, o a extinguir su contrato de trabajo, mediante la indemnización, equivalente a como si se tratara de extinción autorizada por causa tecnológica o económica en el Estatuto de los Trabajadores.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre ambas partes y que para ser realizados deberá el trabajador consultar previamente con la Dirección de la Empresa.

Una vez se haya determinado el momento del traslado, el trabajador dispondrá de un período de treinta días para incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en la distinta localidad.

**Artículo 39 . DESPLAZAMIENTO TEMPORAL DE RESIDENCIA**

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de su salario, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los días de viaje y cuyos gastos correrán a cargo de la Mutua. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compare a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y la resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

**CAPÍTULO III . EXCEDENCIAS****Artículo 40 . ASPECTOS GENERALES**

La solicitud de excedencia de cualquier tipo deberá ser presentada, inexcusablemente, por escrito, y en ella se indicará el motivo de la misma y su duración. La solicitud deberá cursarse con un mes de antelación a la fecha en que se pretende comenzar la excedencia.

Durante el tiempo que dure la misma, el trabajador perderá todo derecho a percibir retribución alguna y el tiempo de permanencia en la misma no será computable a efectos de Antiquidad, salvo los casos que luego se indicarán.

El trabajador se compromete durante el período de excedencia a no hacer concurrencia a la Mutua, bajo sanción de incorporarse en el plazo que determine la Empresa o a causar baja definitiva en la misma.

**Artículo 41 . EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

Los trabajadores con un año de antigüedad en Mutua podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

En ningún caso se podrá solicitar en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa, en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despechar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otros análogos; previa información a la Representación de los Trabajadores.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a los dispuestos en los mismos. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

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

La petición de reintegro al término de la excedencia deberá ser realizada por escrito.

Recibida la petición de reintegro por la Empresa, antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá ésta, de un plazo no superior a un mes, al término de dicha excedencia (durante el cual se entenderá prorrogada la misma a todos los efectos), para readmitir al trabajador en un puesto de igual o similar categoría y en las mismas condiciones económicas vigentes.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reintegro, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

**Artículo 42 . EXCEDENCIAS ESPECIALES**

Se dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo en los siguientes supuestos:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, resolverá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará 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 reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público que ocupaba.

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

c) La incorporación a filas o prestación Social sustitutoria, para prestar el servicio 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 o social y durante dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar o social sustitutorio podrá reincorporarse al trabajo cuando obtenga un permiso superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos una autorización militar o similar para poder trabajar. Será prerrogativa de la Empresa dicho permiso para los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado. El trabajador con cargas familiares percibirá las prestaciones extraordinarias durante su permanencia en el servicio.

**Artículo 43. LICENCIAS SIN SUELDO**

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el periodo de prueba, llevan al servicio de la Empresa más de seis meses. La Mutua resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo al que perteneciera el trabajador solicitante.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

**TÍTULO IV . JORNADA DE TRABAJO****CAPÍTULO I . ASPECTOS COTIDIANOS****Artículo 44 . DURACION DE LA JORNADA**

La duración de la jornada laboral para 1.989 será de MIL SETECIENTAS CINCUENTA Y UNA HORAS CON TREINTA MINUTOS de trabajo real al año.

La duración de la jornada laboral para 1.990 será de MIL SETECIENTAS TREINTA Y SEIS HORAS de trabajo real al año.

La jornada del personal afecto al servicio de las máquinas expendedoras de bebidas y similares será en turnos semanales, de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas o de siete a quince horas.

La jornada del personal de administración y subalterno, en las dependencias centrales de la Mutua o sus delegaciones, será en jornada partida, dentro del tope del Convenio presente la que establezca la Junta Rectora, cido al personal afectado.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de dos horas, como mínimo.

Dentro del concepto de trabajo real no se entenderá comprendido el tiempo empleado para el denominado "bocadillo" regulado en el artículo siguiente.

Si existieran probadas razones técnicas u organizativas, y oídos los representantes de los trabajadores, la Empresa podrá modificar el horario actual de trabajo, en cuanto a su hora de comienzo y terminación, siempre que no exceda del cómputo anual anteriormente establecido y con las limitaciones y descansos de la legislación vigente.

Si dicha modificación no fuera por periodo superior a un mes no precisará autorización correspondiente por parte de la autoridad laboral.

**Artículo 45 . DESCANSO DIARIO**

El descanso diario para el denominado "bocadillo" será de quince minutos y su cómputo no entrará dentro de la denominada jornada efectiva de trabajo.

Dicho descanso diario no corresponderá al personal administrativo y al que desarrolle jornada partida.

**Artículo 46 . FUTURAS REDUCCIONES DE LA JORNADA**

A medida que las disposiciones legales o acordadas entre Mutua y sus trabajadores vayan reduciendo la jornada laboral, dicha reducción se aplicará a las jornadas de los sábados en que se preste servicio dejando invariable el horario del resto de la semana.

**Artículo 47 . JORNADA ESPECIAL**

Quedan excluidos del régimen de jornada anteriormente establecido los puestos siguientes:

Gerencia y Encargado general.

Dichos puestos tendrán la jornada especial pactada con la representación de la Empresa y con los límites anuales globalmente considerados de la legislación aplicable, debido a sus características inherentes a su propio cometido.

**Artículo 48 . RELEVOS**

La Empresa determinará en cada momento los señales indicativas del comienzo y terminación de la jornada laboral, debiendo encontrarse en ese instante el trabajador entrante y el saliente de los respectivos turnos en el puesto de trabajo.

**Artículo 49 . HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

Aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, se realizarán en la medida que fueran precisas para la consecución de dichos objetivos.

Horas extraordinarias necesarias por urgente necesidad o periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate se realizarán siempre que no quepa la utilización de distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

De la realización de horas extraordinarias se dará conocimiento a los Delegados del Personal.

La realización de las horas extraordinarias implicará siempre un carácter de voluntariedad y se efectuarán de conformidad con los topes máximos previstos en la legislación vigente.

En el apartado correspondiente de contribuciones se determinará el tope y cuantía de las mismas.

**Artículo 50 . CONTROL DE ENTRADAS Y SALIDAS**

La prestación de trabajo en la Mutua, a efectos de cumplimiento de la jornada, será controlada por medio de la ficha personal de asistencia, que servirá de base para la concesión del premio correspondiente o la aplicación de las medidas disciplinarias que procedieran.

Cada vez que se cambie una ficha personal de asistencia por otra nueva, los trabajadores de la Mutua firmarán cada una de dichas fichas, al comienzo del periodo correspondiente, así como al final.

Las horas extraordinarias se marcarán en la misma ficha utilizada para la jornada normal.

**Artículo 51 . SALIDAS DURANTE EL HORARIO DE TRABAJO**

El personal que compone la plantilla de Mutua podrá solicitar la salida, cuando precisando efectuar alguna gestión durante el horario de trabajo, previamente lo solicite y justifique a su jefe inmediato superior, el cual, salvo en los casos preceptuados por la Ley, le otorgará siempre que las condiciones de trabajo lo permitan.

La autorización de salida será concedida por escrito, y entregada en el lugar que indique la representación de la Dirección. En caso de que el trabajador se reintegre a su puesto durante la jornada en que se solicitó el permiso de salida, el mando anotará en la autorización escrita la hora de regreso.

Al final de la jornada, las autorizaciones serán remitidas al Departamento de Administración.

**CAPÍTULO II . ASPECTOS ESPORÁDICOS****Artículo 52 . PERMISOS Y LICENCIAS**

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 expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos, en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento, en caso de grave enfermedad de padres, suegros, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos.
4. Tres días laborales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento, en caso de fallecimiento de suegros, yernos, cuñados, hijos, nietos y abuelos políticos, hermanos, padres y cónyuges.
5. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos 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.
8. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
9. Por el tiempo establecido para efectuar exámenes en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
10. Tendrá la consideración de exámenes también el específico para la obtención del carné de conducir.

En cuanto a los supuestos señalados en los números 1 a 3 de este mismo artículo, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo mediar o no percepción de haberes.

**Artículo 53 . PERMISO PARA LACTANCIA**

Los trabajadores de Mutua, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de trabajo en media hora y durante dicho periodo con la misma finalidad.

**Artículo 54 . ATENCION A MEMORES O MINUSVALIDOS**

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

**Artículo 55 . CONSULTA MEDICA**

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, Mutua concederá, sin perjuicio de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo acreditarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin perjuicio de lo que proceda al respecto del haber resultante.

APITULO III . ASPECTOS ANUALES

Artículo 56 . VACACIONES GENERALES

Todos los trabajadores de Mutua disfrutarán de sus vacaciones, de conformidad con los siguientes principios:

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables.
2. Para aplicar los veinticinco días laborables, se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.
3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.
4. El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute, con carácter general, de la siguiente forma:
  - a) Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.
  - b) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.
  - c) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determine al confeccionarse el calendario.

5. La expresión preferentemente que antecede supone que, normalmente, las vacaciones colectivas se disfrutarán por los períodos señalados en verano y Navidad, respectivamente, pero que, por excepcionales circunstancias que afecten a la marcha de la Empresa u otras causas graves, la Empresa comunicará con una antelación mínima de treinta días, salvo imposibilidad manifiesta, a la representación de los trabajadores el cambio de fechas de disfrute que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en caso de que no se produzca este acuerdo, decidirá la Magistratura de Trabajo.

6. Derecho y disfrute. Cómputos:

6.1 El derecho a disfrute de estos períodos de vacación se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.

6.2 Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

6.3 La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los períodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada período a) o b) hasta el primer día del mismo período del año siguiente. Las vacaciones del apartado c) tendrán el cómputo de proporcionalidad que el período de vacación colectiva al cual procedan en el calendario anual.

En todo caso, sea cualquiera la fecha de disfrute, tendrá el carácter de vacación.

6.4 El cómputo se hará por períodos de treinta días desde la fecha de comienzo de la adquisición del derecho a los mismos; la fracción de este período se considerará a estos efectos como período completo.

6.5 Computado así el derecho a las vacaciones, el período de disfrute para los casos de disfrute no colectivo y liquidaciones ceteráneas, en todo caso, cuando se cumplan doce meses a partir del día en que se inició el disfrute colectivo del período correspondiente. Las fechas de disfrute individual en estos casos se fijarán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, a falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

6.6 Las variaciones individuales en las fechas de disfrute no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

Artículo 57 . VACACIONES COMPLEMENTARIAS

Toda trabajador tendrá derecho, independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general, a un día laborable de vacación anual por cada cinco años de trabajo efectivo en la Empresa, según los calendarios correspondientes.

El máximo de días de vacaciones por este concepto no podrá exceder de cuatro anuales.

El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.

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

Aquellos trabajadores que por razones de enfermedad o accidente no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo anterior dispondrán de un plazo de tres meses a partir del momento de su reincorporación al trabajo para el disfrute de las mismas, que en todo caso deberá tener lugar dentro del año natural siguiente, como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún período de vacación.

Las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

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

En la medida de lo posible se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de presentación de peticiones. A estos efectos se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes.

En segundo lugar, en caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa. No obstante, la Empresa determinará en último lugar la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones, según las necesidades de organización del trabajo.

Con carácter general, se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas. No obstante, podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a los colectivas, siempre y cuando no existan dificultades por parte del servicio afectado de los trabajadores que lo soliciten.

Artículo 58 . CALENDARIO LABORAL

Todos los años, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación del calendario oficial en el "Boletín Oficial del Estado", la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los Delegados del personal, redactará el calendario laboral para dicho período.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones si pudieran ya conocerse, así como el establecimiento de "puentes".

El calendario resultante será de aplicación a la totalidad de la plantilla, cualquiera que fuere la fecha de ingreso en la Empresa, sin que por dicho concepto se arrezquen cómputos individuales.

TITULO V . RETRIBUCIONES

CAPITULO I . ASPECTOS GENERALES

Artículo 59 . PRINCIPIOS GENERALES

Los impuestos y cargas sociales que gravan o puedan gravar en un futuro las percepciones del personal serán satisfechos conforme a la norma legal que los establezca.

Las percepciones que figuran en el presente título vendrán siempre referidas a ingresos brutos, por lo que sobre las mismas deberán considerarse los descuentos legales que en cada caso correspondan.

Las condiciones que se establecen deben entenderse siempre sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran disfrutarse en la actualidad algunos trabajadores de la Mutua.

Artículo 60 . ASPECTO TRANSITORIO

La retribución determinada en el Primer Convenio Colectivo de la "Mutua de Previsión del Personal de Fasa-Renault" con sus empleados, para 1.987 estará directamente relacionada con la duración de la jornada del artículo 44.

Como quiera que durante la vigencia de este primer Convenio de la Mutua de Previsión del Personal de Fasa-Renault es preciso "ajustar" las tablas salariales de dos Convenios hasta ahora en vigor, no es posible aplicar porcentajes de incremento directo, sino tablas detalladas que sirvan de partida para negociaciones futuras.

Este artículo se considera vigente, mientras duren las Disposiciones Transitorias del Convenio a que hace referencia.

Artículo 61 . PAGO DE SALARIOS

El pago de la retribución salarial se efectuará como se venía haciendo en cuanto al procedimiento hasta Diciembre de 1.988, es decir, a través de Banco o Caja de Ahorros, recibiendo anteriormente el trabajador la nómina correspondiente.

En cualquier momento, la Dirección de la Empresa, por problemas de mecanización automática de la nómina y una vez consultados los Delegados del personal, podrá cerrar el cómputo de la misma en el día que fuera preciso, siempre que, una vez efectuado dicho cambio, se retribuyan en los momentos de pago, períodos de treinta días.

Artículo 62 . ANTICIPOS

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, hasta una cantidad igual al 80 por 100 de los salarios que devengará en el mes de presentar la solicitud, siempre que efectúe la petición con una antelación mínima de tres días.

La regularización de la cantidad concedida se efectuará, salvo pacto en contrario, al efectuarse el abono de los salarios correspondientes al mes en que se solicite.

CAPITULO II . CONCEPTOS Y CUANTIAS SALARIALES

Artículo 63 . TABLA RETRIBUTIVA

Queda con la siguiente nueva redacción:

Salario Base .-

CATEGORIA		Salario Base	Total mes
Jefe de Sección	A-1	118.311	118.311
Jefe de Negociado	A-2	110.423	110.423
Oficial de Primera	A-3	101.409	101.409
Oficial de Consola	A-4	95.775	95.775
Oficial de Segunda A	A-5	90.142	90.142
Oficial de Segunda B	A-6	78.874	78.874
Auxiliar	A-7	67.606	67.606
Conductor/a	C-1	90.142	90.142
Ordenanza	C-2	84.508	84.508
Limpador/ra.	C-3	73.240	73.240
Encargado General	B-1	118.311	118.311
Encargado	B-2	101.409	101.409
Jefe de Equipo	B-3	99.156	99.156
Oficial de Primera	B-4	95.775	95.775
Oficial de Segunda	B-5	90.142	90.142
Oficial de Tercera	B-6	86.761	86.761
Especialista	B-7	83.381	83.381
Peón	B-8	75.494	75.494

Horas Extraordinarias .-

El valor de las horas extraordinarias para 1.989 se determina según lo que se refleja a continuación:

\* 273 días de presencia en 1.989 equivalentes a los días naturales, menos los Domingos, festivos y Vacaciones de Convenio.

\* Jornada anual de Convenio (1.751 horas), dividida por días de presencia da como resultado una (JS) Jornada semanal de 35 horas.

$$\begin{aligned} \text{Salario base mensual} &: 30 \times 7 = a \\ \text{Antigüedad mensual} &: 30 \times 7 = b \\ \text{Turnicidad (1.000)} &: 25 \times 6 = c \\ \hline a + b \times 3 &= \text{---} \\ 52 &= \text{---} \\ \hline \text{PERCEPCION TOTAL SEMANAL} &= \text{---} \\ \hline \text{E} &= \text{---} \end{aligned}$$

E = JS = VNE (Valor de la hora extra.  
VNE x 1751 = PRECIO TOTAL DE LA HORA EXTRAORDINARIA.

- Las 1.000 pesetas como cantidad de Turnicidad, viene determinada por la media mensual de 25 días trabajados a turnos, multiplicados por 8 horas diarias de trabajo y multiplicado por CINCO PESETAS del valor de la hora a prima trabajada a turnos.

**Antigüedad .-**

La antigüedad se devengará a razón de seis trienios como máximo, equivalente a la tabla que a continuación se detalla:

- Complemento de antigüedad para todos los trabajadores de Mutua.

- Pesetas anuales - Importes Brutos.

Numero de Trienios	Cantidad unitaria	Cantidad acumulada
UNO	45.071	45.071
DOS	56.138	101.409
TRES	67.607	169.016
CUATRO	73.239	242.255
CINCO	78.874	321.129
Premio especial (más de dieciocho años)		405.637

**Pagos Extraordinarios .-**

Las pagas extraordinarias serán tres, en cuantía de una mensualidad cada una de sueldo real, pagaderas los días 22 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre y se devengarán prorrateadas anualmente.

**Dietas .-**

La dieta completa diaria para todas las categorías en caso de pernoctar fuera de la localidad de residencia será de OCHO MIL PESETAS por día. La media dieta, es decir, efectuando una comida solo fuera de la localidad será de DOS MIL DOSCIENTAS PESETAS por día.

**Kilometraje .-**

El kilometraje en caso de tener que utilizar el trabajador vehículo propio será pagado a razón de TREINTA PESETAS el kilómetro.

**Turnicidad .-**

Se fija una cantidad de CINCO PESETAS por hora en este concepto, por cada hora trabajada a turnos rotativos, para los empleados sujetos a este régimen de turnos.

**I.L.T. .-**

En situaciones de incapacidad laboral transitoria, Mutua completará la diferencia hasta el 100 por 100 de lo que viniera percibiendo el trabajador en activo y lo que percibiera de la Seguridad Social por dicha contingencia a partir de los días siguientes en los siguientes supuestos: Enfermedad común, a partir del día TREINTA Y UNO; accidente, a partir del primer día, y en casos de hospitalización, mientras dure la misma.

**Ayuda Escolar .-**

Se establece la siguiente Ayuda Escolar, para los productores de Mutua, que tengan hijos en edad de estudiantes, según el siguiente baremo:

**Valor de la Hora Extraordinaria .-**

El valor de la hora extraordinaria queda reflejado en la siguiente tabla:

Categoría	Salario Base	A N T I G U E D A D														Negrita: Cantidad sin Turnicidad
		0 Trienio	1 Trienio	2 Trienio	3 Trienio	4 Trienio	5 Trienio	6 Trienio	7 Trienio	8 Trienio	9 Trienio	10 Trienio	11 Trienio	12 Trienio		
A-1 // B-1	118.311	1.460	1.472	1.497	1.509	1.543	1.555	1.599	1.611	1.659	1.671	1.724	1.736	1.794	1.806	
A-2	110.423	1.362		1.400		1.452		1.502		1.562		1.627		1.696		
A-3 // B-2	101.409	1.251	1.264	1.288	1.301	1.340	1.353	1.390	1.403	1.451	1.463	1.516	1.528	1.585	1.598	
B-3	99.156	1.224	1.236	1.261	1.273	1.313	1.325	1.363	1.375	1.423	1.435	1.488	1.501	1.557	1.570	
A-4 // B-4	95.775	1.182	1.195	1.219	1.232	1.271	1.284	1.321	1.334	1.381	1.395	1.466	1.480	1.516	1.530	
A-5/B-5/C-1	90.142	1.112	1.125	1.149	1.162	1.201	1.214	1.251	1.264	1.312	1.324	1.376	1.388	1.446	1.459	
B-6	86.761	1.071	1.083	1.108	1.120	1.160	1.172	1.210	1.222	1.270	1.282	1.335	1.348	1.404	1.417	
C-2	84.508	1.043		1.080		1.132		1.182		1.242		1.307		1.376		
B-7	83.381	1.029	1.042	1.066	1.079	1.118	1.131	1.168	1.181	1.228	1.241	1.293	1.306	1.363	1.376	
A-6	78.874	961		998		1.050										
B-8	75.494	932	944	969	981											
C-3	73.240	904		941		993		1.043		1.103		1.168		1.237		
A-7	67.606	834		871		923										

\* Hijos en edad comprendida entre los 4 y 14 años (ambos inclusive), una cantidad de 8.000,- pesetas totales anuales por hijo.

\* Hijos en edad comprendida entre los 15 y 18 años (ambos inclusive), una cantidad de 14.000 pesetas totales anuales por hijo.

\* Se establece una "Beca para Estudios Superiores", a distribuir entre los hijos de los productores de Mutua, que realicen este tipo de estudios. La distribución de la Beca será establecida por la COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION de este Convenio.

**Artículo 64 . ANTICIPOS A CUENTA DE LOS DESPLAZAMIENTOS**

En el momento de salir de viaje, al trabajador se le hará entrega y hasta un 80 por 100 del importe que por dietas y desplazamientos pudiera devengar.

**Artículo 65 . CREDITOS**

Los trabajadores y empleados de Mutua podrán pedir a la misma, por una sola vez en su vida laboral, un crédito para compra de vivienda por un importe total de 500.000 pesetas, a pagar en cinco años, descontándole su importe más los intereses de las nóminas o liquidaciones correspondientes.

Estos créditos llevarán en todo momento el interés equivalente al 80 por 100 del interés que Mutua aplique a sus asociados en el momento de la petición con carácter general.

Los trabajadores y empleados de la Mutua podrán pedir a la misma, por una sola vez en su vida laboral, un crédito por necesidades familiares por importe de 200.000 pesetas, a pagar en dos años, en las mismas condiciones que las especificadas para los de 500.000 pesetas.

Se podrá acceder a un SEGUNDO CREDITO en las mismas condiciones que lo reflejado en los párrafos anteriores, a partir de los DIEZ AÑOS de amortizado el solicitado anteriormente.



Independientemente de estos créditos, los trabajadores y empleados de Mutua podrán tener acceso a todo tipo de préstamos que Mutua concede a sus asociados, en las mismas condiciones que éstos.

(VER FIRMAR AL DORSO)

#### Artículo 66 . AYUDA FAMILIAR

Los trabajadores o empleados de Mutua que tengan hijo o hijos disminuidos física o psíquicamente obtendrán de ésta una ayuda anual de CINCUENTA MIL PESETAS pagaderas de una sola vez o prorrateadas en las mensualidades, según solicite el trabajador beneficiario, por escrito.

Esta ayuda será devengada desde el momento en que sea declarada la disminución.

A estos efectos, el diagnóstico de disminución habrá de ser establecido por la Seguridad Social u otro organismo competente.

Esta ayuda tendrá efectos retroactivos desde la misma fecha en que la Seguridad Social u otro organismo competente haya fijado el devengo de su propia prestación. Para el cálculo de los atrasos se utilizará la cuantía de CINCUENTA MIL PESETAS anuales.

En el caso de que el padre y la madre presten sus servicios en la "Mutua de Previsión del Personal de Fasa Renault", solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

En todo caso las ayudas referidas serán abonadas a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a ayuda, extremo éste que debe ser justificado fehacientemente ante la Junta Rectora de Mutua.

### CAPITULO III . REVISION SALARIAL

#### Artículo 67 . SALARIOS PARA 1.989 Y REVISION SALARIAL

Los salarios para 1.989 son los establecidos en las tablas del artículo 63 del presente Convenio.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) del mes de diciembre de 1.988, respecto del referido mes de diciembre de 1.988, registre un aumento superior al 4,5 por 100 de la previsión que en su día realizó el Gobierno, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso que suponga dicho aumento real del IPC, sobre la actualización aplicada a principio del año.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará con efecto de 1 de Enero de 1.989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1.988.

### TITULO VI . REGIMEN DE PREMIOS Y SANCIONES

#### CAPITULO I . REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 68 . FALTAS

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

La valoración de dichas faltas y de las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.

El cumplimiento de las sanciones en los tres meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones podrá ser pospuesto para después de disfrutadas las mismas.

Las sanciones por faltas graves y muy graves precisarán de comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que le motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o multa de haber, la Dirección de la Empresa oirá siempre previamente a los Delegados del Personal, en todas aquellas sanciones que impliquen suspensión de empleo y sueldo superior a diez días.

#### Artículo 69 . FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos o inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No notificar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes la correspondiente baja, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, 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. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público, con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El no uso de las prendas y aparatos de seguridad, que sin ser obligatorios por su gravedad de consecuencias, la Empresa considera razonable su utilización.

11. Dejar de avisar al Jefe inmediato sobre los defectos observados en el proceso productivo o la falta de aprovisionamiento.

12. No "picar" la hora de entrada o salida en la ficha de control de asistencia. Su consideración será la equivalente a la de retraso.

13. Anotaciones falsas en los partes de trabajo. La reincidencia será considerado como falta grave.

#### Artículo 70 . SANCIONES PARA LAS FALTAS LEVES:

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

#### Artículo 71 . PRESCRIPCION DE LAS FALTAS LEVES.

a) Prescripción para sancionar, a los diez días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

b) Cancelación en el expediente, al mes de su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplir la sanción.

#### Artículo 72 . FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante 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 perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichado, contestando o firmando por él.
8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme o prendas de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Mutua.
11. La reincidencia en falta leve (excluido la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. Abandono del puesto de trabajo de uno a quince minutos antes del fin de la jornada.
13. Fumar en los lugares en que esté prohibido. Esta falta será muy grave si es cometida en lugares de fácil incendio.
14. Dormirse durante la jornada de trabajo.
15. Dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la misión confiada a los Guardas, Vigilantes y Porteros.

#### Artículo 73 . SANCIONES PARA LAS FALTAS GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

#### Artículo 74 . PRESCRIPCION DE LAS FALTAS GRAVES

a) Prescripción para sancionar a los veinte días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

b) Cancelación en el expediente a los doce meses de anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplir la sanción.

#### Artículo 75 . FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veintidós durante un año.
2. La transgresión de la buena fe contractual en las gestiones encomendadas y el huto y robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito o robo, huto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos, que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños o la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinadas.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes al haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los mandos será considerada como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
15. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe dicha falta siempre que un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

#### Artículo 76 . SANCCIONES PARA LAS FALTAS MUY GRAVES.

- Suspensión de empleo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

#### Artículo 77 . PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS MUY GRAVES:

- a) Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.
- b) Las faltas muy graves se cancelarán en el expediente a los dieciocho meses de su anotación en el mismo; es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplir sanción.

#### Artículo 78 . SANCCIONES INFERIORES

Mutua se reserva el derecho de sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores, con sanciones inferiores a las fijadas en el presente convenio, entendiéndose que la reducción de la sanción no significa modificación en los efectos que de la calificación se derive, salvo que de forma expresa así lo determine, en la comunicación escrita de la sanción impuesta.

#### Artículo 79 . SANCCIONES A REPRESENTANTES DEL PERSONAL

Las sanciones de cualquier tipo que se impusieran a los representantes del personal deberán hacerse mediante expediente contradictorio, con arreglo a los siguientes plazos y requisitos orientativos:

- a) Notificación del inicio del expediente al interesado.
- b) Nombramiento de Instructor en el plazo de tres días, contados a partir de la notificación.
- c) Investigación de los hechos y declaración testifical, en el plazo máximo de diez días, contados a partir del nombramiento del Instructor. En este trámite deberán ser oídos obligatoriamente los delegados del personal como órgano colegiado o cada uno de sus miembros de forma individual.
- d) Comunicación al interesado en el plazo de dos días, contados a partir de la terminación de la investigación de los hechos, de las imputaciones que se le hacen.
- e) En el plazo de tres días, contados a partir de la notificación de imputación de hechos al afectado, podrá este efectuar las alegaciones que estime oportunas en su descargo.
- f) Notificación al afectado al día siguiente de la recepción del pliego de descargos o al día siguiente al terminarse el plazo otorgado al mismo, de la sanción impuesta. La notificación al interesado del inicio del expediente interrumpirá la prescripción establecida en los apartados a) de los artículos 71, 74 y 77.

Todos los plazos indicados son orientativos y su incumplimiento no implicará nulidad de los actuados.

#### Artículo 80 . FALTAS NO CALIFICADAS

En el caso de comisión de faltas no específicamente determinadas por la legislación vigente o el presente Convenio se instruirá el correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con lo establecido en el artículo 78, aunque el trabajador afectado no ostentara dicha calificación, y en el cual se determinará la sanción que se estime justa, atendiendo a las circunstancias y oído al informe de los representantes del personal.

#### Artículo 81 . PACTO DE NO CONCURRENCIA

La plantilla de Mutua, y aun necesidad de previa comunicación, no podrá efectuar prestación laboral de ninguna naturaleza que implique concurrencia con el proceso productivo de la Empresa, como consecuencia de la retribución salarial pactada en este Convenio, superior a las normas legales vigentes aplicables al encuadramiento de la Empresa.

Dicha prohibición de concurrencia dejará de existir automáticamente en el momento en que Mutua abonare a sus trabajadores, por conceptos retributivos, cuantía idéntica a la determinada para el salario mínimo interprofesional u otra norma general de aplicación.

#### CAPITULO 11 . PREMIOS

##### Artículo 82 . OBJETO

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad, permanencia y cualidades sobresalientes del personal Mutua, estable de los premios que a continuación se determinan.

##### Artículo 83 . CONCESION

Para la otorgación de los correspondientes premios Mutua instruirá, salvo en los casos de pública notoriedad, expedientes, en el que serán oídos los delegados del personal, el mando superior del presunto premiado y cuantas personas puedan suministrar información al respecto.

A la concesión se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles.

##### Artículo 84 . PREMIOS POR ACTOS HEROICOS

Cuando, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un trabajador un acto con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones:

Premio: 50.000 pesetas.

##### Artículo 85 . PREMIO POR ACTO MERITORIO

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija exposición de la vida o integridad física, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios para evitar una anomalía que perjudicase al servicio o tareas:

Premio: 25.000 pesetas.

##### Artículo 86 . PREMIO POR ANTIGÜEDAD

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante veinte años sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses y sin notas desfavorables de carácter muy grave en el expediente:

Premio: Obsequio en especie, beca de perfeccionamiento de estudios o viaje de turismo.

##### Artículo 87 . PREMIO ANUAL DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Se establece un premio de 10.000 pesetas con el fin de gratificar a aquellos trabajadores que en el transcurso del año no hayan dejado de asistir al trabajo por ninguna causa ni hayan incurrido en falta alguna de puntualidad.

##### Artículo 88 . PREMIO POR INICIATIVAS

Aquellos trabajadores que con espíritu innovador aporten ideas sobre organización del trabajo, mejoras de los medios de producción, medidas que repercutan en el perfeccionamiento del producto, en el ahorro de materiales o que representen una mejora en el proceso y que sean aceptadas y aplicadas por la Empresa, ésta, atendiendo a la importancia y mejora que supongan las ideas o sistemas propuestos, concederá los premios que considere oportunos, una vez efectuado el estudio de rentabilidad correspondiente y oídos los delegados del personal.

##### Artículo 89 . PREMIO POR JUBILACION

Mutua establece una gratificación para premiar la abnegación y continuidad en la Empresa, habiendo permanecido al menos veinte años en la misma, para todos aquellos trabajadores, que, llegado el momento de la jubilación según las normas establecidas en el presente Convenio, cesen en la actividad laboral al servicio de la Empresa. Dicha gratificación o premio será igual a dos mensualidades de salario que vencerá percibiendo el trabajador premiado.

#### TITULO VII . ORGANIZACION Y PRODUCTIVIDAD

##### CAPITULO UNICO . ALCANCE Y CONTENIDO

##### Artículo 90 . RESPONSABILIDAD

La organización práctica del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución al bien común y del respeto a la legislación vigente. Su implantación se efectuará de conformidad con lo establecido en los artículos siguientes.

##### Artículo 91 . FACULTADES DE LA EMPRESA:

1. La exigencia de la actividad normal en el rendimiento.
2. 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. Fijación de la calidad admisible a lo largo del trabajo encomendado.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. a) La realización durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones a métodos, tarifas, distribución del personal, cambio

de funciones y variaciones técnicas de maquinaria y material, sobre todo cuando, respecto de estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

b) El trabajador conservará durante el período a que se refiere el apartado a), independientemente de los rendimientos que consiga, con los nuevos valores de estándares, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

c) Si durante dicho período el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

d) En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resultan 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 trata.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

8. La no exigibilidad en determinados momentos del rendimiento normal no significará ni podrá interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse la Empresa cuando estime oportuno.

9. La implementación y revisión de sistemas de valoración de los puestos de trabajo y de valoración de méritos.

10. La fijación de índices de productividad colectivos que relacionen jornadas anuales de trabajo y salarios.

11. Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen podrá ser establecido por la Empresa el trabajo por tareas, destajos u otros incentivos.

#### Artículo 92 . PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación de los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.

2. Limitar hasta el máximo de ocho semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de la Empresa, quienes, para su asesoramiento, podrán recibir informe y comprobaciones del sistema por los expertos que ambas partes designen y que deberán emitirlo en el término de quince días.

4. En el plazo de quince días después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores de la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de organización.

5. Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.

6. La referencia a actividad normal se entenderá siempre con arreglo a las correspondientes definiciones y terminologías de organización científica del trabajo en los sistemas "Bedaux", centesimal u otros similares y homologados por la OIT.

### TITULO VIII . COMUNICACIONES

#### CAPITULO UNICO . INFORMACION Y COMUNICACIONES

##### Artículo 93 . RECLAMACIONES

Los trabajadores de la Mutua podrán usar de su derecho a elevar reclamaciones o quejas ante sus superiores, con sujeción al siguiente procedimiento:

1. La reclamación o queja se formulará en primer lugar ante el Jefe inmediato de forma verbal o escrita.

2. Si el mando ante el cual se presenta no resuelve en el plazo de dos días laborables, el trabajador podrá dirigirse a la dirección de la Empresa o representantes de la misma, quien deberá resolver en el plazo de cinco días.

En ningún momento este trámite de reclamaciones, cauce del buen desarrollo de las relaciones laborales, implica menoscabo del derecho de los trabajadores a acudir a los Organismos laborales correspondientes.

##### Artículo 94 . COMUNICACIONES

La dirección de la Empresa, al objeto de contribuir al establecimiento de unas auténticas relaciones humanas, informará a todo el personal, por medio de sus representantes y por cualquier otro procedimiento de difusión, de todo cuanto pueda ayudar a comprender y a fomentar un sentido de solidaridad entre los componentes de la misma.

### TITULO IX . DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### CAPITULO PRIMERO . NORMAS GENERALES

##### Artículo 95 . PRINCIPIOS GENERALES

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971 y normativas concordantes.

#### Artículo 96 . COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Los propios Delegados del personal actuarán como Comité de Higiene y Seguridad, junto con tres representantes designados por la Junta Rectora de la Mutua.

#### Artículo 97 . INFORMACION A LOS TRABAJADORES

Los trabajadores serán informados, a través de los Delegados del personal, y éstos a su vez, a través del Comité de Seguridad e Higiene, sobre todos los aspectos del proceso que afectan a su salud física o mental. Asimismo, tendrán derecho a recibir aquella información que pudiere disponer la Mutua sobre riesgos reales o potenciales del proceso y mecanismos para su prevención.

#### CAPITULO SEGUNDO . PRENDAS DE TRABAJO

##### Artículo 98 . PROVISION DE PRENDAS

Mutua facilitará a los empleados de su Empresa dos monos o buzos al año. En caso de ser insuficiente la ropa anteriormente indicada, la Empresa podrá proveer de otro mayor número de prendas mediante acreditación de su necesidad.

### TITULO X . DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

#### CAPITULO PRIMERO . DE LOS DERECHOS EN GENERAL

##### Artículo 99 . DERECHOS LABORALES

Los trabajadores de Mutua tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos dispone la normativa vigente, los de:

- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas plurales y colectivas.
- huelga.
- Reunión.
- Ocupación efectiva.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.
- A la no discriminación.
- A su integridad física.
- A una política adecuada de higiene y seguridad.

- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

- A la percepción puntual de la remuneración en este Convenio establecido.

- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### CAPITULO SEGUNDO . DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 100 . NORMATIVA APLICABLE

En lo referente a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la Empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

##### Artículo 101 . HORAS DE CREDITO DE REPRESENTANTES DEL PERSONAL

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las horas correspondientes o parte de ellas podrán ser acumuladas a uno o varios miembros de los Delegados del personal. En caso necesario, la Empresa podrá cambiar entonces al representante a otro puesto de trabajo, observando la legislación vigente.

##### Artículo 102 . ASAMBLEAS

Se observará lo dispuesto en la legislación vigente.

#### CAPITULO TERCERO . SEGUROS COMPLEMENTARIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

##### Artículo 103 . DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la Empresa, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tal seguro consistirá en el abono de un millón de pesetas en cada caso y por una sola vez.

##### Artículo 104 . DE ACCIDENTE NO LABORAL Y ENFERMEDAD COMUN

Con independencia del seguro complementario de accidente de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el artículo 103, e incompatible con el mismo, se establece un seguro de vida o invalidez, consistente en el abono de la suma de un millón de pesetas, por una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la Empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

##### Artículo 105 . NORMAS COMUNES PARA LOS ARTICULOS 103 Y 104

1. Tendrán derecho, en su caso, a estos seguros los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que pertenezcan a la plantilla de la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.

2. A estos efectos se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito, para los casos de muerte, y para los restantes, la fecha

de la resolución o sentencia en la que se haya realizado, por órganos competentes, la primera declaración de gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo o invalidez permanente total para la profesión habitual. El capital asegurado será, en todo caso, el asegurado en el momento del hecho causante.

3. Los trabajadores en situación de invalidez provisional, no perteneciendo a la plantilla de la Empresa, atendiendo a que su contrato se encuentra temporalmente suspendido, excepcionalmente y a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la misma.

4. En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la aseguradora abonará el capital garantizado, en función del siguiente orden de prelación, en forma excluyente:

- a) Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- b) Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
- c) En defecto de los anteriores, los demás herederos legales, en la misma proporción que los anteriores.

Dichos beneficiarios y orden de prelación no serán tenidos en cuenta si el trabajador asegurado hubiera realizado, en tiempo y forma, designación expresa de beneficiarios, mediante carta certificada a la aseguradora.

Respecto a los beneficiarios antes detallados, se entiende por ascendientes los de primer grado, y por descendientes, tanto los de primer grado como los descendientes de los mismos, y en su parte cuando estos últimos hubieran fallecido.

Respecto del cónyuge superviviente, en los supuestos de divorcio, se aplicará lo dispuesto sobre percibo de pensión de viudedad en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causante.

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros, por cualquiera de los riesgos que cubren, es excluyente de la de los demás, de tal manera que un accidente o enfermedad únicamente pueden dar lugar a la percepción, por una sola vez, de la cantidad a tanto alzado que en uno y otro caso se establece, cualquiera que sea la consecuencia, invalidez o muerte, que haya originado, y aunque una y otra se produzcan sucesivamente.

#### UNO ESCRAMA AL DORSO

6. El importe de uno y otro se abonará a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de las contingencias referidas. En cualquier caso, habrá de acreditarse fehacientemente ante la Empresa la contingencia originadora de la percepción y el resultado que de ella se haya derivado.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### PRIMERA . FUENTES SUBSIDIARIAS

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

##### SEGUNDA . COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

Se establece una Comisión, formada por un Delegado del personal, designado de entre los mismos, y un representante de la Mutua, el objeto de que cualquier duda en la interpretación del presente Convenio sea resuelta por la misma.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de la misma, ambas partes se comprometen a intentarlo nuevamente, con la mediación de dos asesores, designados uno por cada parte, y de no alcanzarse tiempo, adoptarán las acciones pertinentes que a su derecho convenga.

##### TERCERA . INGRESO COMO SOCIOS DE MUTUA

Los trabajadores y empleados de Mutua podrán poder ser socios de la Entidad, en las mismas condiciones que ésta tiene establecidas para el ingreso de sus socios.

La Mutua abonará el 10 por 100 de la cuota mensual de socio a cada trabajador que se acoja a esta modalidad.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Con el fin de garantizar los derechos económicos adquiridos por algunos empleados y trabajadores de Mutua se recoge en estas disposiciones, las nuevas categorías y/o algunos complementos económicos a percibir, independientemente de los tablas salariales del Convenio, para garantizar los derechos económicos adquiridos, de conformidad con el artículo 6.

En base a ello, la Mutua y la representación de los trabajadores acuerdan las siguientes:

\* 1. D. Pedro Santamaría Alonso, pasa a ser JEFE DE NEGOCIADO, categoría A-1. (En Convenio publicado en B.O.E. de fecha 29-2-86 se publicó por error "Jefe de Sección, categoría e-3").

\* 2. D. José Ignacio Buñes Ruiz cobrará un complemento de 60.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el tercer trienio de antigüedad.

\* 3. D. Manuel Pérez Olivares, cobrará los siguientes complementos: a) Un complemento de 110.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el cuarto trienio de antigüedad.

b) Un complemento de 30.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el quinto trienio de antigüedad.

\* 4. D. Antonio Llanos Contreras cobrará un complemento de 10.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el tercer trienio de antigüedad.

\* 5. D. Antonio J. Calderón Hernández cobrará un complemento de 10.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el segundo trienio de antigüedad.

\* 6. D. Román Gutiérrez Gómez cobrará un complemento de 85.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, durante el tiempo que está percibiendo el primer trienio de antigüedad.

A la finalización del primer trienio, para D. Román Gutiérrez Gómez, se estudiará y negociará una cantidad específica de complemento económico para ir nivelando el exceso actual con respecto a su categoría, partiendo de la base de nunca aplicar una cantidad inferior a la que en cada momento viniera cobrando.

\* 7. D. Luis Rodríguez Fernádez cobrará un complemento de 15.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el segundo trienio de antigüedad.

**15282 RESOLUCION de 9 de mayo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 105/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid.**

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid se ha interpuesto por doña Sara García Merino, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de los Servicios Sociales de Madrid, el recurso contencioso-administrativo número 105/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo por el procedimiento de acoplamiento baremado, y Resolución de 7 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra dicho acoplamiento.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 9 de mayo de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**15283 RESOLUCION de 30 de mayo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 3.951/1988, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.**

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla, se ha interpuesto por don Manuel López Sánchez, funcionario destinado en el Instituto Social de la Marina de Cádiz, el recurso contencioso-administrativo número 3.951/1988, contra las Resoluciones de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado y de 18 de octubre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento del Instituto Social de la Marina.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 30 de mayo de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.