

23524 RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «ABB, Service, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Madrid, Móstoles y Mataró.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «ABB, Service, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Madrid, Móstoles y Mataró (número de código: 9010571), que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 1996, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 10 de octubre de 1996.—la Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ABB SERVICE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Centros de trabajo de Madrid, Móstoles y Mataró

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes.

Este Convenio ha sido acordado por una representación de los trabajadores (Comité de Empresa) y una representación de la empresa, compuesta de los siguientes miembros:

A) Representación de los trabajadores:

Titulares:

Don Francisco Pingarrón.
Don Francisco Ruano.
Don José Manuel Ruiz.
Don José Ruiz.
Don Daniel Vacas.

B) Representación de la empresa:

Don Luis María Arredondo.
Don Ángel Correcher.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa «ABB, Service, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo de Madrid (Cronos, 57), Móstoles y Mataró.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios en la empresa, así como a los que ingresen durante su vigencia, con las siguientes excepciones:

a) Los cargos de alta dirección a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980), en su artículo 1.º, apartado 3, inciso c), y artículo 2.º, apartado 1, inciso a).

b) A efectos económicos exclusivamente, personal de las categorías y asimilados a las categorías que a continuación se detallan:

Ingenieros y Licenciados.
Médicos y ATS.
Peritos e Ingenieros técnicos.
Delineantes proyectistas.
Jefes de Taller.

Maestros de Taller.
Maestros segundos.
Jefes Administradores de primera y segunda.
Jefes de Organización de primera y segunda.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será de dos años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 1996 y concluirá el 31 de diciembre de 1997.

Será prorrogable por la tácita de año en año, si no mediare denuncia previa, ante la autoridad laboral correspondiente, por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

Ambas partes contratantes reconocen la conveniencia de comenzar las deliberaciones del nuevo acuerdo con la mayor antelación posible a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual sus condiciones superasen las acordadas en el presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras pactadas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente (valorado en su conjunto y cómputo anual), por lo que la anulación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio, que estará integrada por un máximo de dos Vocales de cada representación y serán designados por las mismas.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria de vigilancia serán:

- La correcta interpretación del Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Intervención en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determina la ley.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

4. Ambas partes convienen en someter a la Comisión Paritaria de vigilancia cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, en un plazo no superior a treinta días, con carácter previo al planteamiento ante las jurisdicciones competentes.

5. El domicilio de la Comisión Paritaria de vigilancia será el de la empresa «ABB Service, Sociedad Anónima», en Madrid, pudiendo reunirse o actuar en cualquier otra sede previo acuerdo de la misma.

6. Las reuniones se celebrarán, previa solicitud de una de las partes, dentro de los quince días siguientes a la solicitud que, necesariamente, tendrá que ser por escrito y con propuesta del orden del día, salvo en los casos donde por ambas partes se consideren perentorios o urgentes.

7. En todas las reuniones se nombrará Secretario, que será el encargado de levantar acta.

Artículo 9. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Principios básicos.

La organización general del trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, es facultad de la dirección de la misma. No obstante, todas las personas de la organización están involucradas en cualquier proyecto de mejora continua de la empresa y los procesos productivos de la misma.

Ambas partes reconocen que la eficacia y mejora continua de la productividad es un proceso absolutamente necesario para situar a la empresa en el nivel de competitividad que está demandando la nueva configuración del mercado de servicio. Asimismo, reconocen la necesidad de que todas las personas que integran la organización han de participar activamente en este proceso de mejora continua, dentro del área de responsabilidad que a cada uno le corresponda.

En esta línea de colaboración, ambas partes adquieren el compromiso de desarrollar los siguientes factores, que por su importancia han de ser considerados:

1. Planificación a medio y largo plazo.
2. Realizar las inversiones necesarias para un racional desarrollo de los procesos productivos, previo estudio de la rentabilidad y eficacia de las mismas.
3. Plan anual de formación para mejorar el nivel profesional de los trabajadores, desde una perspectiva del interés mutuo.
4. Implantación de un procedimiento para la captación permanente de ideas, sugerencias de mejora que afecte a todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 11. Mejora de la productividad.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continuada mejora de la productividad en todos los puestos, tanto directos como indirectos, del proceso productivo, ya que constituye el fundamento básico de la competitividad, tanto en el orden nacional como en lo que a exportación a mercados internacionales se refiera, y en consecuencia su permanente incremento es una condición esencial para la mejora de la empresa.

Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la empresa tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitación de accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.) aplicándola a medida a que los avances técnicos y humanos vayan aconsejando.

Artículo 12. Control de costes.

A efectos de un correcto control de costes, todo trabajador estará obligado a señalar en los documentos de control todos los datos requeridos, efectuando una correcta imputación de todas sus horas de presencia en el trabajo.

Estos documentos de trabajo deberán ser devueltos en el momento que terminen la tarea al final de la jornada o del servicio en el exterior.

Artículo 13. Aseguramiento de la calidad.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de alcanzar las máximas cotas de calidad, tanto en el producto final como fundamento básico de la satisfacción del cliente y de la competitividad directa del producto, como en la ejecución de los procesos de todo tipo, productivos o administrativos, para conseguir la mayor eficacia posible en la utilización de los recursos disponibles y, consecuentemente, la máxima competitividad de la empresa.

La norma resume las responsabilidades generales de los trabajadores en relación con el aseguramiento de la calidad.

Artículo 14. Rendimiento normal exigible.

Por rendimiento normal exigible se entiende la aportación de un esfuerzo personal que, mantenido a lo largo de toda la jornada de trabajo, le suponga al trabajador un gasto de energías recuperable después de la misma, sin ningún perjuicio físico y/o psíquico, sobreentendiéndose que se trata de tareas realizadas por un trabajador normalmente capacitado, conocedor y adaptado al puesto.

El nivel de este rendimiento equivale a la actividad normal definida por la Organización Internacional del Trabajo, en sus publicaciones.

No se exigirá el rendimiento normal al trabajador durante el período de adaptación al puesto de trabajo, motivado por la creación, rotación o promoción del mismo, pero habrá de observarse un incremento del rendimiento, proporcional al tiempo transcurrido en el nuevo puesto.

Ningún trabajador podrá disminuir el rendimiento real que viniera desarrollando de un modo normal y continuado en su puesto de trabajo.

Los sistemas de medición de rendimiento que se establezcan en la empresa adaptarán sus escalas a las definiciones anteriores.

CAPÍTULO III

Movilidad del personal

Artículo 15. Movilidad del personal.

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna los cambios de puesto de trabajo dentro de la empresa.

La empresa se compromete, siempre que sea necesario, a facilitar la formación adecuada al trabajador, para que pueda conseguir el mejor rendimiento en la nueva función asignada, así como respetarle los derechos económicos adquiridos.

En todo este capítulo, y sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, la Dirección y el Comité de Empresa colaborarán para que las medidas a tomar, selección del personal a cambiar de puesto, formación, etcétera, se lleven a cabo con ecuanimidad y celeridad.

Artículo 16. Cambio de puesto.

Se denomina «Cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de la empresa.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

A) Por la duración en:

Provisionales.
Definitivos.

B) Por la causa, en:

A petición del trabajador.
Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
Por necesidades del trabajo y/o servicio.
Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador.
Por creación de nuevas actividades.
Por amortización de una actividad determinada.

Artículo 17. Cambios de puesto provisionales.

Se entiende por cambio de puesto provisional la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses, a excepción de los casos mencionados en el párrafo siguiente.

También se consideran cambios provisionales los originados por sustituir en caso de promoción y ascenso (mientras dure el período de prueba del ascenso), licencia, servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos sociales de carácter electivo, cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

La dirección de la empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier trabajador, procurando que este cambio comience por los puestos más afines a su trabajo habitual, sin menoscabo de su dignidad profesional y, en la medida de lo posible, que sean con carácter voluntario.

Artículo 18. Cambios de puesto definitivos.

Se entiende por cambio de puesto definitivo aquel en que el trabajador pasa a ocupar un puesto nuevo de trabajo con carácter permanente, una

vez cubiertos los períodos de prueba, si los hubiere. Estos cambios podrán ser motivados por:

a) **Petición del trabajador.**—La movilidad que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de aceptarse por la dirección, se respetará la categoría y retribución, salvo que por aceptación expresa del trabajador se pacte la categoría y retribución del nuevo puesto.

b) **Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.**—Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, y siempre que el cambio no suponga promoción.

c) **Necesidades del trabajo y/o servicio.**—En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o condiciones antieconómicas de alguna explotación, línea de productos o servicios, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos del personal al trabajador afectado se le respetará la retribución y categoría. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la categoría a la equivalente del nuevo grupo. En ningún caso esto podrá suponer pérdida económica y se le mantendrá su grupo de cotización de la Seguridad Social. En los casos en que no exista categoría equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá al trabajador su categoría y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

d) **Disminución de la capacidad psicofísica del trabajador.**—En los casos en que fuese necesario efectuar cambios de puesto definitivos del personal, en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo, se aplicarán todas las condiciones inherentes al nuevo puesto, manteniéndose su retribución a título personal.

La declaración de esta capacidad disminuida requerirá el informe del Servicio Médico de la empresa, de otros facultativos que éste designe, o de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social.

e) **Creación de nuevas actividades.**—En el caso de creación de una nueva actividad productiva o línea de servicio, la empresa podrá efectuar el traslado a la misma de los trabajadores excedentes que por las razones descritas en el apartado c) pudieran producirse, respetándoseles a los trabajadores afectados la retribución y categoría. En el caso de cambio de grupo profesional, se procurará adaptar la categoría a la equivalente del nuevo grupo. En ningún caso esto podrá suponer pérdida económica y se le mantendrá su grupo de cotización a la Seguridad Social. En los casos en que no exista categoría equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá al trabajador su categoría y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

f) **Amortización de una actividad determinada.**—Si por razones de cambios organizativos o de procesos se produjera la amortización de una actividad determinada, los trabajadores afectados será trasladados a otros puestos de trabajo, respetándoseles la retribución y categoría. En el caso de cambio de grupo profesional, se procurará adaptar la categoría a la equivalente del nuevo grupo. En ningún caso esto podrá suponer pérdida económica y se le mantendrá su grupo de cotización a la Seguridad Social. En los casos en que no exista categoría equivalente en el nuevo grupo profesional, se le mantendrá al trabajador su categoría y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

Artículo 19. *Plena ocupación.*

La empresa planificará y organizará el trabajo en las distintas áreas o secciones, de manera que pueda dar plena ocupación a todos los trabajadores de las mismas. En aquellos casos que no sea posible ocupar la jornada completa del trabajador en el desempeño de su función específica, la empresa podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación, siempre que no suponga menoscabo de la dignidad profesional del trabajador.

CAPÍTULO IV

Promoción del personal

Artículo 20. *Derecho preferencial.*

Antes de aplicar las normas establecidas para los ascensos, deberá tratarse, en primera instancia, de cubrir las plazas vacantes de la siguiente forma:

1. Por personal que venga realizando trabajos de categoría inferior a la que realmente ostenta.

2. Por personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador, cuya plaza, a su vez, se amortice, siempre que no suponga promoción.

Artículo 21. *Promoción y formación.*

a) **Promoción.**—Es el paso de un productor a otro puesto mejor cualificado, que suponga al mismo tiempo un cambio de categoría profesional.

b) **Formación:** Impartida por la empresa.—Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de todos los trabajadores, la dirección de la empresa, con la participación del Comité de Empresa, elaborará anualmente los planes de formación a desarrollar en el seno de la empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas). Se tendrá como meta primordial que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades de formación.

La dirección, en función del plan de formación aprobado, aplicará y desarrollará dicho plan, en el ámbito de su competencia y lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Será obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa, aprovechar al máximo posible los recursos que en él se estén empleando.

El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

La formación a desarrollar en la empresa se llevará a cabo de tal forma que, en ningún momento, interfiera el proceso productivo. Los horarios de los cursos se establecerán, según necesidades productivas, en tres modalidades:

1.^a Dentro de la jornada de trabajo.—Siempre que no afecten a un porcentaje relevante de una sección y sea posible impartirlos en ese momento en función de la carga de trabajo existente, los cursos programados se impartirán dentro de las horas de trabajo.

2.^a Fuera de las horas de trabajo.—Se desarrollarán fuera de las horas de trabajo los cursos que por cualquiera de las circunstancias antes descritas no puedan impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En estos cursos la participación será siempre voluntaria.

3.^a Horario compartido.—Se podrá pactar, con carácter previo a su realización, la impartición de los cursos con horario compartido, estableciéndose en dicho momento el porcentaje a destinar dentro de las horas de trabajo y fuera de jornada.

Artículo 22. *Ascensos.*

Serán de libre designación de la empresa la promoción a los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando y concretamente para las categorías recogidas en el artículo 3, apartado b), del presente Convenio. Cuando existan plazas vacantes en estos puestos, se anunciarán las mismas con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlas envíen al Departamento de Personal su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos sobre formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

Los ascensos del personal a las restantes categorías se llevarán a cabo, en lo posible, de tal forma que dentro de los respectivos departamentos afecte exclusivamente al personal de la sección y del oficio objeto del ascenso.

De la norma anterior se exceptúan los ascensos de la categoría laboral de Peón a la de Especialista, que se efectuarán por libre designación de la dirección de la empresa.

Todos los años, ambas partes se comprometen a analizar todas las propuestas de revisión de categoría.

En el anexo I figura la clasificación profesional de la empresa.

CAPÍTULO V

Ordenación salarial

Artículo 23. *Retribución.*

Las retribuciones y composición de salario que se fijan en el presente Convenio se refieren a percepciones brutas y se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Las retribuciones, tanto del personal de taller como del personal de oficinas, se abonarán a razón de treinta días/mes, incluso en el período de vacaciones.

Artículo 24. *Conceptos retributivos.*

Se dividen en los siguientes:

1. Devengos salariales:

1.1 Sueldo de calificación:

Salario base o de Convenio.
Complemento carencia de incentivos.

1.2 Complementos salariales:

1.2.1 Personales:

Plus de antigüedad.
Otros complementos personales.

1.2.2 De puesto de trabajo:

Pluses de tarde y noche.
Plus de Seguridad e Higiene.
Plus Jefe de Equipo.
Otros, si los hubiere.

1.2.3 De mayor cantidad de trabajo:

Primas o incentivos.
Horas extraordinarias.

1.2.4 Complementos periódicos de vencimiento superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.

2. Devengos extrasalariales:

Alojamiento y manutención (dieta).
Todos los contemplados en el capítulo de beneficios sociales.

Artículo 25. *Sueldo de calificación.*

Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría de cada trabajador y se compone de las partes siguientes:

a) Salario base o de Convenio.—Su importe anual se distribuirá en catorce pagas al año.

b) Prima o carencia de incentivos.—Su importe anual se distribuirá en catorce pagas al año.

En aquellos meses que sea de aplicación al sistema de incentivos vigente, este importe pasará a denominarse, en el recibo de salarios, complemento de incentivos, en las mismas condiciones que las establecidas en el párrafo anterior.

Los importes anuales son los que figuran en el anexo II.

Artículo 26. *Plus de antigüedad.*

Todo el personal tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada período de cinco años de servicio, igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre.

El importe anual de cada quinquenio es el que se fija en el anexo IV.

Artículo 27. *Complemento personal.*

Es la cantidad resultante que, de acuerdo con el artículo 7, se garantiza individualmente al trabajador por disfrutar, a la entrada en vigor de este Convenio, de condiciones económicas más beneficiosas en su conjunto que las establecidas para su categoría profesional.

Artículo 28. *Plus Jefe Equipo.*

A todo el personal que desempeñe funciones de Jefe de Equipo se le abonará, durante el tiempo que permanezca en dicha función, el plus que por tal concepto figura en el anexo IV.

Artículo 29. *Plus de tarde.*

Para el personal que trabaje en el turno de tarde se le abonará, por los días que realice dicho turno, el plus que se fija en el anexo IV.

Artículo 30. *Plus de nocturnidad.*

Únicamente tendrán la consideración de horas nocturnas las trabajadas durante el turno de noche, que de acuerdo con el calendario laboral es el horario comprendido entre las veintidós y las seis horas. El plus nocturno establecido para estas horas es el que figura en el anexo IV.

Artículo 31. *Plus de seguridad.*

El personal que ocupa puestos de trabajo que por sus características especiales están considerados como excepcionales, tóxicos, penosos o peligrosos, cobrarán el plus que se recoge en el anexo IV.

La cuantía convenida comprende las tres circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, bien concurren uno, dos o tres de los supuestos.

Para la percepción de este plus, por el trabajador que ocupe uno de los puestos de trabajo mencionados en el párrafo primero de este artículo, será imprescindible que el mismo utilice todos los elementos de protección que en razón al citado puesto le sean asignados. La no utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito, dará lugar a la eliminación del plus que viniese percibiendo.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

La empresa planificará el trabajo sin horas extraordinarias; éstas se limitarán, en lo posible, a los casos de fuerza mayor y por razones estructurales. En todo se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos en que sea posible y de acuerdo con los mandos correspondientes, se sustituirá el pago de las horas extraordinarias por el disfrute de las horas de descanso equivalentes, en razón de media hora por cada hora realizada, con el suplemento pactado que figura en el anexo IV, conforme se establece en el artículo 46 del presente Convenio. El descanso equivalente a las horas extraordinarias compensadas deberá efectuarse dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, especificando su distribución por centros, diferenciando las de carácter estructural, mediante relación nominal, que será firmada por éste para su inclusión en la liquidación de la Seguridad Social.

A los efectos prevenidos en el párrafo anterior, se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Por horas de fuerza mayor se consideran las que se precisan realizar por el personal de servicio con ocasión de trabajos que necesariamente hayan de hacerse fuera de las horas de la jornada ordinaria, a requerimiento del cliente, y las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como las horas realizadas en trabajos en el exterior (montaje, puesta en marcha y reparaciones que se realicen en las instalaciones de clientes).

Los precios a que se retribuirán las horas extraordinarias serán los alzados y globales que para cada categoría se señalan en el anexo III, sin que exista ninguna otra compensación por su realización.

Artículo 33. *Incentivos, norma general.*

La empresa se halla organizada según métodos racionales de productividad y tiene establecidos sistemas de incentivos o primas.

Los sistemas de incentivos aplicables en la empresa revisten la modalidad de prima indirecta.

Artículo 34. *Prima indirecta o carencia de incentivo.*

1. Son primas indirectas las que se obtengan en la realización de trabajos no medidos.

2. El importe de la prima, en su cuantía anual, es el que se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas al presente Convenio, equi-

valente a un porcentaje sobre la tabla salarial, que para 1996 quedan fijadas en:

- C: 15 por 100.
- B: 25 por 100.
- A: 30 por 100.

3. La percepción de la prima indirecta que corresponde a los grupos profesionales detallados en el artículo 23 se ajustará a los grados A, B y C, cuyas definiciones constan en el anexo II/3.º

4. La prima indirecta se percibirá por hora realmente trabajada, en las condiciones establecidas en el número 1 y con las especiales consideraciones del número 3 de este artículo.

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.*

1. Las gratificaciones de verano y Navidad serán las cantidades convenidas, cuyo importe para cada una será el resultado de dividir por 14 todos los conceptos retributivos fijos, es decir, salario y carencia de incentivo, complementos personales, de puesto de trabajo y antigüedad.

2. Las gratificaciones extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, de forma que la de verano corresponda al primer semestre (enero a junio), y la de Navidad, al segundo semestre (julio a diciembre).

3. La gratificación de verano se abonará el 30 de junio y la de Navidad el 20 de diciembre.

Artículo 36. *Pago de nóminas mensuales.*

Todo el personal, tanto obrero como empleado, tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Estas retribuciones mensuales se pagarán mediante ingreso en cuenta corriente o de ahorro designada por el trabajador.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salario en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

Las pagas ordinarias comprenden los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus de antigüedad.
- Complemento carencia de incentivos.
- Complemento personal.

Además de los importes anteriores, se abonarán los devengos, de acuerdo con las horas realizadas y deduciendo los descuentos por horas de trabajo no abonables, correspondiente todo ello al mes anterior al del pago y por los conceptos siguientes:

- Horas extraordinarias.
- Incentivos o primas devengados.
- Pluses de tarde y nocturno.
- Plus de seguridad.
- Plus Jefe de Equipo.
- Otros pluses o conceptos retributivos.

Artículo 37. *Descuentos por período no retribuido.*

Estos períodos, sea cual sea su causa, se descontarán de su retribución por el tiempo real, redondeando a la décima hora superior inmediata, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento hora} = \frac{\text{Retribución total año}}{\text{Horas efectivas año} + 198}$$

La retribución total año será la suma de los siguientes conceptos: Salario base, plus de antigüedad, complemento carencia de incentivos, complemento personal y plus Jefe de Equipo.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 38. *Gastos de viaje.*

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador haya de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, la dieta correspondiente

en la cuantía y forma que se establece con carácter general en las normas internas de la sociedad, así como cuantas modificaciones se produzcan en las mismas durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 39. *Complemento de la indemnización de incapacidad laboral transitoria (ILT).*

1. En situación de ILT, derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con las cantidades necesarias para garantizar un ingreso equivalente al 100 por 100 de los conceptos salariales fijos, sin deducción de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que puedan corresponder.

2. En los casos de ILT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con las cantidades necesarias para garantizar un ingreso equivalente a los porcentajes señalados a continuación sobre los conceptos salariales fijos, sin deducción de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que puedan corresponder:

- Días 1 al 3: 100 por 100.
- Días 4 al 20: 80 por 100.
- Días 21 en adelante: 100 por 100.

La duración de los períodos anteriores será modificada en la misma medida que los que modifique la Seguridad Social para el Régimen General.

3. Durante el período en que los trabajadores estén en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidentes o enfermedad con hospitalización o maternidad, la empresa complementará la indemnización económica que perciban de la Seguridad Social, sin deducción de la proporción de las gratificaciones extraordinarias, con las cantidades necesarias para garantizarles unas percepciones equivalentes al 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos, según el valor que tengan en el momento de causar baja:

- Sueldo Convenio.
- Carencia de incentivo.
- Plus vinculación.
- Complementos personales.
- Plus de Jefe de Equipo.

Dicho complemento, además de abonarse en el período de hospitalización, se extenderá al de convalencia inmediatamente posterior a la salida del hospital, por un tiempo equivalente al de hospitalización y hasta un máximo de treinta días. En casos extraordinarios y con acuerdo de la Comisión Paritaria podrá prorrogarse este plazo.

Artículo 40. *Premio de vinculación.*

Los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicio ininterrumpido en la empresa percibirán un premio, que consistirá en la entrega de un regalo conmemorativo (que deberá ser igual o similar al actual), que se efectuará en los últimos días del año, en un acto social.

Igual o similar regalo recibirán los trabajadores que cumplan cuarenta años de servicio ininterrumpido en la empresa.

Artículo 41. *Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos.*

La empresa subvencionará a los trabajadores con hijos disminuidos, físicos o psíquicos, con el abono de un subsidio económico mensual que se fija en el anexo IV.

Artículo 42. *Ayudas por jubilación y defunción.*

1. Cuando un trabajador se jubile a la edad reglamentaria con más de diez años de antigüedad en la empresa, percibirá, además de su finiquito correspondiente, una gratificación equivalente al importe de tres mensualidades íntegras de su salario.

2. Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de un trabajador con más de dos años de antigüedad, serán abonadas a sus herederos legales tres mensualidades, en importe íntegro de todos sus emolumentos.

Artículo 43. *Seguro colectivo de vida.*

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa mantendrá a su cargo el seguro colectivo de vida contratado para todo el personal afectado, que a partir de la fecha de la firma del presente Convenio tendrá,

como capital asegurado, el importe de 2.000.000 de pesetas, en caso de fallecimiento o invalidez absoluta, duplicándose o triplicándose su importe en caso de muerte por accidente o por accidente de circulación, respectivamente.

Artículo 44. *Compensación comedor.*

Durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores que presten servicio en horario partido tendrán derecho a percibir una compensación por comida de 1.000 pesetas por cada día laborable en jornada partida.

Artículo 45. *Asistencia médica.*

Los Servicios Médicos de empresa se regirán por la normativa vigente. Dichos servicios completarán los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas, análisis y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas y ambientales hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

Con el fin de que este importante servicio social tenga una mayor efectividad, la dirección de la empresa se compromete a mantener, en la medida de sus posibilidades, los medios de que dispone el botiquín de la fábrica, de acuerdo con el servicio que presta.

CAPÍTULO VII

Condiciones de trabajo

Artículo 46. *Jornada anual.*

La jornada laboral anual, durante la vigencia del presente Convenio, tendrá una duración de mil setecientos veinte horas de trabajo efectivas y será distribuida entre los días laborables que se señalan en el calendario laboral.

El número de horas de presencia, en cómputo anual, será el que resulte de sumar a dichas horas efectivas de trabajo el tiempo correspondiente a los descansos intermedios acordados o reglamentarios.

Artículo 47. *Jornada variable.*

La jornada de trabajo podrá prolongarse por causa justificada y notificada al Comité de Empresa, anticipando los descansos por una duración máxima acumulada de cuarenta horas anuales. Los descansos disfrutados anticipadamente y que no se apliquen a lo largo del año por falta de trabajo finalizarán al 31 de diciembre de 1996 y no darán lugar a descuentos económicos ni de vacaciones. Las horas que queden acumuladas a compensar a lo largo del año se podrán descansar en los cuatro primeros meses posteriores a la finalización del mismo, o de acuerdo entre ambas partes.

Artículo 48. *Horarios.*

Los horarios de trabajo, durante la vigencia del Convenio, se fijarán en el calendario laboral de cada año por la Comisión Negociadora, de acuerdo con las jornadas de trabajo y horas efectivas pactadas.

Artículo 49. *Calendario laboral.*

En el mes de diciembre de cada año, el Comité de Empresa y la dirección de la misma confeccionarán el calendario laboral del año siguiente, respetando las fiestas oficiales y el número de horas efectivas previstas en el artículo 46.

Se tendrá en cuenta para la confección del calendario que, además de las fiestas oficiales de ámbito nacional o local, se declaran inhábiles los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Artículo 50. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales o veintidós días laborables, que se disfrutarán en el período acordado en el calendario laboral. En el caso de que se disfruten en dos o más períodos las vacaciones, serán de veinticuatro días laborables.

Los conceptos con que se abonará el período de vacaciones serán los siguientes: Salario de calificación, plus de antigüedad, complemento personal, plus Jefe de Equipo y carencia de incentivo.

El cómputo de vacaciones se efectuará de enero a diciembre.

Artículo 51. *Trabajos en el exterior.*

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador haya de salir de viaje para prestar sus servicios en dependencias de clientes, se adaptará necesariamente al horario de trabajo que rija en las mismas.

El importe de las dietas, medias dietas y kilometraje, así como las demás compensaciones asociadas a los trabajos en el exterior se regulan en el reglamento de viajes de la compañía.

Artículo 52. *Contratos de trabajo de duración determinada.*

La contratación de personal en régimen de contrato por obra o servicio determinado, eventualidad o interinidad, se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 53. *Contrato de aprendizaje.*

La empresa, con el fin de colaborar en la formación profesional de jóvenes desempleados, menores de veinticinco años y que carezcan de titulación universitaria, podrá contratar hasta un máximo de cuatro aprendices, que cumplan los siguientes requisitos:

- Que tenga realizados los cursos relativos a la escolaridad obligatoria.
- Que acredite documentalmente, mediante certificación de la Administración Pública competente o centro autorizado, que ha realizado curso de Formación Profesional Ocupativa, adecuado al puesto de trabajo objeto del contrato de aprendizaje.

Estos contratos tendrán una duración de hasta dos años y se regirán en los demás aspectos, excepto el salarial, por la normativa aplicable a este tipo de contratos y supletoriamente con el Convenio Colectivo vigente en la empresa.

La retribución del aprendiz, para el año 1997, será la siguiente:

Desde dieciocho años de edad: 75 por 100 del sueldo de la categoría en 14 pagas/año.

Menores de dieciocho años de edad: 60 por 100 del sueldo de la categoría en 14 pagas/año.

Estos importes se actualizarán, a partir del 1 de enero de 1997, con el mismo porcentaje en que se actualice el Convenio.

En caso de que el aprendiz se encontrara en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, durante la vigencia de su contrato, la empresa le garantiza la percepción del 50 por 100 de su salario durante un período máximo de tres meses. Dicha situación no interrumpe el período de duración del contrato, que será extinguido a su vigencia dejando de percibir a partir de ese momento esta compensación por incapacidad temporal.

Artículo 54. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando debidamente los motivos, podrán faltar al trabajo, con derecho a la percepción de su salario base, plus de antigüedad, complemento carencia de incentivos, complemento personal y plus Jefe Equipo, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

Causas:

Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, cónyuge, hijos de uno y otro cónyuge, hijos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos. Permiso: Tres días naturales*.

Fallecimiento de tíos, primos y sobrinos en primer grado. Permiso: Un día natural*.

Enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, cónyuge, hijos de uno u otro cónyuge, hijos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos. Permiso: Dos días naturales*.

Nacimiento de hijos. Permiso: Dos días naturales*.

Matrimonio del trabajador. Permiso: Quince días naturales*.

Matrimonio de hijos o hermanos de uno u otro cónyuge. Permiso: Un día natural*.

Traslado de domicilio habitual. Permiso: Dos días naturales*.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Permiso: El indispensable.

Asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consultas con el de trabajo, y se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general. Permiso: El indispensable.

Para otras consultas médicas, hasta el límite de veinte horas año.

La justificación de estas ausencias podrá efectuarse a través del Departamento de Personal. Para el buen funcionamiento de esta forma de justificación, las ausencias se deben notificar telefónicamente, en la misma fecha que se producen, al Jefe inmediato superior o en su defecto al Departamento de Personal.

Igualmente, se computarán a cargo de estas veinte horas las ausencias motivadas por diligencias para tramitación del documento nacional de identidad, carné de conducir u otra documentación propia del trabajador y las que se produzcan por asistencia a entierros de familiares directos de los compañeros de trabajo, consistiendo esta asistencia en una representación adecuada.

En el resto de los casos, no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

• Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse según la siguiente escala:

Si el desplazamiento es hasta 100 kilómetros, un día natural más.

Si el desplazamiento es superior a 100 kilómetros, dos días naturales más.

Artículo 55. Excedencias.

a) Los trabajadores fijos con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria los trabajadores deberán cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

La dirección analizará la posibilidad de conceder la excedencia con reserva del puesto de trabajo durante el primer año en situación de excedencia, con el límite del 1 por 100 de la plantilla, siempre que no vaya a realizar su trabajo en las empresas de la competencia. En el caso de existir la concesión, la reincorporación será inmediata, avisando con un mes de antelación.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

c) En el supuesto de que un trabajador en período de excedencia decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la dirección para tratar de que el plazo de su incorporación sea lo más breve posible.

d) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales o cargos públicos de ámbito local, provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene

Artículo 56. Principios generales.

Corresponde a la dirección de la empresa la responsabilidad de garantizar la seguridad de sus trabajadores y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de la salud laboral y, con la cooperación

y participación de los trabajadores y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 57. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá a los trabajadores de la ropa adecuada para el desarrollo de sus funciones, a razón de dos camisas, pantalones y cazadoras por año, pudiendo entregarse una más cuando las circunstancias del trabajo lo justifiquen.

La utilización de esta ropa será obligatoria.

Se proveerá de una prenda de agua y abrigo al personal de mantenimiento, cuyo trabajo se realice a la intemperie, una vez cada dos años o antes si hubiera causa justificada.

Se proveerá igualmente de traje y botas de agua al personal de lavadero.

Artículo 58. Equipos de protección.

Al personal que, por el trabajo a realizar y el puesto a ocupar, precise equipos de protección, le serán suministrados por la empresa siendo su uso obligatorio, y siempre que no perjudiquen la salud del trabajador.

En caso de discrepancia entre la empresa y los trabajadores, con respecto a lo establecido en el párrafo anterior, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá facultad para determinar, en cada caso, la obligación de la observancia de las medidas de seguridad anteriormente mencionadas, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

CAPÍTULO IX

Faltas, sanciones y premios

Artículo 59. Faltas.

Se entiende por falta de orden laboral toda acción u omisión de los trabajadores que suponga un incumplimiento de sus deberes laborales.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, según la importancia o trascendencia de los hechos, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 60. Tipos de faltas.

a) Faltas leves:

1. De tres a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Faltar una vez al trabajo sin justificar, en el período de treinta días.

3. No notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas, las razones de la ausencia al trabajo, salvo en casos de fuerza mayor.

4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio o lugar de comunicación, tan pronto como se produzcan.

5. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja sin causa justificada.

6. Ausentarse del domicilio, contraviendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.

7. Incumplimiento de la tarea asignada que no tenga consecuencias sobre el trabajo o la seguridad de otros trabajadores. No se considerará incumplimiento si las tareas del trabajador no han sido claramente determinadas.

8. Descuidos en la conservación del material, que provoquen daños en el mismo.

9. Ausencia injustificada del puesto de trabajo sin autorización del mando.

10. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

b) Faltas graves. Se consideran como tales:

1. De cinco a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cinco durante un período de treinta días.

3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del mismo sin autorización del mando, si de ello derivase perjuicio grave para la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su tarjeta de control.

5. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo cuando revistan especial gravedad.

6. Incumplimiento de la tarea asignada que provoque peligro para el trabajador o perjuicio notorio sobre el trabajo. No se considerará incumplimiento cuando las tareas no han sido claramente determinadas.

7. El incumplimiento deliberado de las normas de seguridad e higiene contenidas en las disposiciones legales como en la normativa interna de la empresa.

8. La reincidencia o reiteración de la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.

C) Faltas muy graves. Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de doce veces en tres meses o más de veinte en seis meses.

2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese cinco o más veces en el período de treinta días.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios de la empresa o cualquier información referida a la actividad empresarial, que conozca en razón de su cargo.

5. El trabajo para otra actividad de la misma industria, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.

6. Incumplimiento de la tarea asignada que provoque grave peligro para las personas o importante deterioro del trabajo y que podría ser evitado con la atención normal exigible. No se considerará incumplimiento si las tareas del trabajador no han sido claramente determinadas.

7. La introducción en el recinto de trabajo de aparatos, utensilios o sustancias que pongan en grave riesgo o peligro a las personas o instalaciones de la empresa.

8. Las agresiones físicas a los mandos, subordinados, compañeros o terceros dentro del centro de trabajo.

9. El acoso sexual, entendido éste como la actitud de acoso sobre otro, empleado de la empresa, con propósito deshonesto, manifestando una petición prevalente de actuaciones, no deseadas por quien las recibe, y atentatorias a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.

10. El abuso de autoridad, entendida ésta como la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador afectado.

11. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo, salvo caso de fuerza mayor.

12. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves serán las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, de distinta naturaleza, o cinco o más veces por faltas leves, dentro del período de un año.

Artículo 61. *Prescripción de faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, 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.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

La instrucción del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

Artículo 62. *Normas de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

Artículo 63. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a un año.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a ciento veinte días.

Inhabilitación para el ascenso por período no superior a dos años.

Despido.

Artículo 64. *Premios.*

La dirección de la empresa concederá premios o recompensas para estimular las iniciativas del personal, cuando existan propuestas concretas de los trabajadores que redunden en el beneficio de la empresa, tales como ahorro de material, mejora de los procesos de fabricación, prevención de accidentes, siempre que éstas no sean parte de su actividad normal.

CAPÍTULO X

Derechos de representación colectiva

Artículo 65. *Comité de Empresa.*

Tendrán los derechos y garantías establecidos en la ley, a excepción de las horas sindicales, que serán veinte mensuales para cada miembro y que podrán ser acumuladas en uno o varios de los miembros sindicales pertenecientes a la misma candidatura, debiendo comunicar a la empresa la distribución de dicho crédito.

Artículo 66. *Asambleas de trabajadores.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67. *Texto Convenio.*

Se entregará un texto del presente Convenio a todo el personal afectado por su ámbito.

ANEXO I

Grupos profesionales

A efectos de este Convenio, el personal se clasifica en los siguientes grupos:

Técnicos y Administrativos.

Personal de producción.

Subalternos.

1. Técnicos y Administrativos, que comprende los siguientes subgrupos:

a) Técnicos de Oficinas.

b) Técnicos de Organización (incluye Informática).

c) Administrativos (incluye Ventas).

Técnicos de Oficinas:

Delineante Projectista.

Dibujante Projectista.

Delineante de primera.

Delineante de segunda.
Calcador.

Técnicos de Organización:

Técnico de Organización de primera.
Técnico de Organización de segunda.
Auxiliar de Organización.

Administrativos:

Oficial primera Administrativo.
Oficial segunda Administrativo.
Auxiliar.

2. Personal de producción (obreros):

Se denomina personal de producción aquél cuyo trabajo es susceptible de control de producción y que trabaja directamente en la elaboración del producto o servicio que obtiene la empresa, y se divide en los siguientes subgrupos:

- Profesionales de oficio.
- Profesionales de industria.

Profesionales de oficio y actividades complementarias:

Oficial primera Eléctrico o Mecánico.
Oficial segunda.
Oficial tercera.

Profesionales de industria:

Especialista.
Peón.

Subalternos y asimilados, se divide en los siguientes grupos:

- Vigilante.
- Distribución.
- De trabajos auxiliares.

Vigilancia:

Listero.
Vigilante.
Portero.

Distribución:

Chófer turismo.
Chófer.
Almacenero.

Otros (trabajos auxiliares):

Ordenanza.
Telefonista.

ANEXO II/1.º

Tablas salariales 1996

Titulados superiores, mandos intermedios y asimilados

Salario base primera columna

Categoría	Total anual Pesetas
Titulado superior	2.407.368
Perito e Ingeniero técnico, Maestro industrial	2.286.999
Jefe primera Administrativo, Jefe Organización primera	2.347.184
Jefe Taller, Jefe segunda Administrativo, Jefe Organización	2.286.999
Maestro de Taller, Delineante Proyectista, Jefe de Sección	2.166.631
Vendedor, Contraмаestre, Encargado	2.046.263
Vendedor «junior» (menor de dos años)	1.805.526

ANEXO II/2.º

Tablas salariales 1996

Técnicos Administrativos y Subalternos

Categoría	Salario Pesetas	Prima* Pesetas	Total anual Pesetas
Delineante de primera, Técnico de Organización de primera, Analista/Programador	2.122.398	636.719	2.759.117
Oficial primera A	1.883.024	564.906	2.447.930
Oficial primera, Operador de Ordenador	1.799.340	539.804	2.339.144
Oficial segunda, Delineante segunda, Técnico de Organización segunda, Grabador Datos/Verificador Datos	1.686.735	506.021	2.192.756
Auxiliar administrativo, Calcador, Reproductor de Planos, Portero y Ordenanza	1.580.784	474.236	2.055.020
Almacenero, Chófer	1.632.118	489.636	2.121.754

* Las primas que figuran en esta columna corresponden al grado A. Las correspondientes a los grados B y C se calculan de acuerdo con lo estipulado en el artículo 26 del Convenio.

ANEXO II/3.º

Tablas salariales 1996

Categoría	Grado	Salario base Pesetas	Prima O. C. de inc. Pesetas	Total anual Pesetas
Oficial primera	A	1.790.701	537.210	2.327.911
	B	1.790.701	447.675	2.238.376
	C	1.790.701	268.606	2.059.307
	D	1.790.701	—	1.790.701
Oficial segunda	A	1.679.094	503.729	2.182.823
	B	1.679.094	419.772	2.098.866
	C	1.679.094	251.864	1.930.958
	D	1.679.094	—	1.679.094
Oficial tercera	A	1.602.846	480.855	2.083.701
	B	1.602.846	400.711	2.003.557
	C	1.602.846	240.426	1.843.272
	D	1.602.846	—	1.602.846
Especialista	A	1.585.205	475.561	2.060.766
	B	1.585.205	396.300	1.981.505
	C	1.585.205	237.780	1.822.985
	D	1.585.205	—	1.585.205
Peón	—	1.573.563	—	1.573.563

Nota:

Grado A: Oficiales de valía excepcional.

Grado B: FP 2 o similar, con muchos años de experiencia.

Grado C: FP 2 o similar, con experiencia, al menos, de dos años.

Grado D: FP 2 o similar, con experiencia inferior a dos años.

ANEXO III

Horas extras 1996

	A Pesetas	B Pesetas
Oficiales de primera y segunda	1.994	2.248
Oficiales de tercera y Peón	1.763	1.981

ANEXO IV

Pluses Madrid año 1996

	Total anual Pesetas	Pagos	Mensual Pesetas	Día Pesetas	Hora Pesetas
Complemento antigüedad: Cada cinco años	48.826	14	3.488		
Plus de tarde		D/T		263	32,83
Plus cambio de horario		D/T		2.070	
Plus noche		D/T		1.833	229,14
Plus de seguridad		D/T		20 por 100 s. base	
Plus Jefe de Equipo		D/T		20 por 100 s. base	
Guardias (mantenimiento)		D/T		3.039	
Dietas desplazamiento (Móstoles)		D/T		1.158	
Comp. comidas: Mínimo dos horas exceso de jornada				861	
Sábados y festivos				2.153	
Subsidio artículo 31				11.385	
Plus de flexibilidad	35.000	12	2.917		
Prolongación de jornada: Media hora de descanso por cada hora realizada					1.242

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

23526 ORDEN de 8 de octubre de 1996 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 468/95, interpuesto por don Julio Gutiérrez Fuentes.

Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 2 de julio de 1996, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 468/95, promovido por don Julio Gutiérrez Fuentes, sobre valoración de trienios; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Primero.—Desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Julio Gutiérrez Fuentes, contra las Resolución del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de 18 de marzo de 1994, sobre devengo de trienios acreditados, por ser tal resolución ajustada a derecho.

Segundo.—No hacer expresa condena en costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla, en sus propios términos, la precitada sentencia.

Madrid, 8 de octubre de 1996.—P. D. (Orden de 3 de junio de 1996), el Jefe del Gabinete Técnico de la Subsecretaría, Alberto Romero de la Fuente.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

BANCO DE ESPAÑA

23527 RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1996, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 23 de octubre de 1996, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

23525 RESOLUCIÓN de 2 de septiembre de 1996, de la Dirección General de la Energía, por la que se corrigen errores en la de 13 de junio de 1996, por la que exige de autorización como instalación radiactiva, al detector de humos marca «Siemens», modelo BR 800.

Detectado error en la condición primera de la Resolución de referencia, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 190, de 7 de agosto de 1996, esta Dirección General subsana dicho error, debiendo quedar redactada la condición citada, en los siguientes términos:

1.ª El equipo radiactivo al que se exige de autorización como instalación radiactiva es el de la marca «Siemens», modelo BR 800, fabricado por la firma «Cebereus AG». El equipo lleva incorporada una fuente radiactiva encapsulada de Americio-241 con una actividad nominal máxima de 14,8 KBq (0,4 µCi) fabricada por las entidades «Amersham» («The Radiochemical Centre Ltd.») o «Nuclear Radiation Developments Corp».

Madrid, 2 de septiembre de 1996.—La Directora general, María Luisa Huidobro y Arriba.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	128,062	128,318
1 ECU	161,333	161,655
1 marco alemán	84,174	84,342
1 franco francés	24,883	24,933
1 libra esterlina	204,732	205,142
100 liras italianas	8,384	8,400
100 francos belgas y luxemburgueses	408,588	409,406
1 florín holandés	75,026	75,176
1 corona danesa	21,962	22,006
1 libra irlandesa	206,794	207,208
100 escudos portugueses	83,358	83,524
100 dracmas griegas	53,731	53,839
1 dólar canadiense	95,114	95,304
1 franco suizo	102,327	102,531
100 yenes japoneses	113,580	113,808
1 corona sueca	19,497	19,537
1 corona noruega	19,830	19,870
1 marco finlandés	28,044	28,100
1 chelín austríaco	11,964	11,988
1 dólar australiano	101,809	102,013
1 dólar neozelandés	90,885	91,067

Madrid, 23 de octubre de 1996.—El Director general, Luis María Linde de Castro.