

de las Administraciones Públicas y el artículo 119 del Reglamento General de Contratación.

Madrid, 14 de octubre de 1996.—El Director general, Valentín Sanz Caja.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

26845 RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 1996, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 2.014/1996, interpuesto por doña Natalia Gallego Gómez.

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Tercera) y en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 2.014/1996, interpuesto por doña Natalia Gallego Gómez, contra la Orden de 4 de julio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 16), por la que se corrigen errores y omisiones detectados en la de 30 de mayo de 1996, por la que se resuelve, con carácter definitivo, el concurso de traslados de los funcionarios de los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, de Profesores Técnicos de Formación Profesional y de Profesores que imparten Enseñanzas Artísticas e Idiomas, convocados por Orden de 26 de octubre de 1995.

Asimismo, y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo para que comparezcan y se personen en los autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 7 de noviembre de 1996.—La Directora general, Carmen González Fernández.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

26846 RESOLUCIÓN de 7 de noviembre 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 «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Arrigorriaga (Vizcaya), y calle Algodonales, sin número, Cádiz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Arrigorriaga (Vizcaya), y calle Algodonales, sin número, Cádiz (número de código 9003702), que fue suscrito con fecha 23 de febrero 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 y Delegado de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 7 de noviembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «KAEFER AISLAMIENTOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo y dadas las características de la empresa que, por tratarse de compañía de montaje de aislamientos, cuenta con trabajadores itinerantes en todo el territorio nacional, tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo de sus productores, a través de una normativa específica y adecuada a sus relaciones laborales, fomentando el sentido de la unidad de producción.

CAPÍTULO II

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores que estén adscritos a los servicios centrales de la empresa en Arrigorriaga (Vizcaya) y al centro de trabajo de la calle Algodonales (Zona Franca) en Cádiz.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta, en sus propios términos, a todo el personal de los incluidos en el campo de aplicación señalado en el artículo anterior, que preste servicios para la empresa firmante, en cualquier lugar del territorio español.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor una vez firmado y registrado.

Artículo 5. Entrada en vigor.

No obstante lo establecido en el artículo anterior, las condiciones económicas se aplicarán, con efectos retroactivos, al 1 de enero de 1996.

Artículo 6. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio Colectivo se establece en un año, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 1996, siendo prorrogable de año en año, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente su vigencia, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, de forma fehaciente.

En el caso de denuncia del presente Convenio, las negociaciones se iniciarán por ambas partes con la mejor buena fe, a la expiración de la vigencia de este Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus pactos, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Artículo 8. Garantía «ad personam».

En el supuesto de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, tuviese reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen más beneficiosas a lo que le correspondiese por aplicación del mismo, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente

personal, las condiciones más favorables que viniese disfrutando, con independencia de las económicas, que serán absorbidas y compensadas en cómputo anual.

Artículo 9. Absorción y compensación.

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio que las que hasta el momento venían disfrutando, será éste totalmente aplicable en las materias que en el mismo se regulan, revocando y sustituyendo a cuantas normas se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando, por tanto, sin efecto cualquier disposición anterior, legal o convencional que se oponga a lo establecido en este Convenio.

No obstante, y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, supletoriamente, lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, y sus futuras posibles modificaciones.

Las mejoras económicas o no, de cualquier índole, que pudieran establecerse por las disposiciones legales o convencionales, serán absorbidas y compensadas por lo establecido en su conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

La Comisión Paritaria constituida para la vigencia y seguimiento de este Convenio será competente para conocer e interpretar cuantas cuestiones surgieran por la aplicación de este artículo.

Artículo 10. Contraprestación.

En contraprestación a las mejoras introducidas en este Convenio, los trabajadores se comprometen a garantizar los rendimientos mínimos de productividad y la producción, según se establecerá en las unidades de rendimientos de las tablas que se pacten durante la vigencia del presente Convenio y que se anexionarán al mismo.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 11.

A) Por su permanencia en la empresa: El personal que presta sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima», se clasificará según el carácter de su permanencia en la misma:

1. Fijo de plantilla: Es el que presta sus servicios en la empresa permanentemente y por tiempo indefinido una vez superado el período de prueba establecido en el presente Convenio.

2. Por obra o servicio determinado: Es el trabajador contratado expresamente y con carácter exclusivo para una obra o servicio determinado o aspectos parciales y concretos de los mismos y cuya permanencia en la empresa queda limitada inexorablemente a la de la duración de la obra o servicio, o a la de los aspectos parciales y concretos de los mismos.

3. Por tiempo cierto y determinado: Es el trabajador que presta sus servicios por un tiempo cierto y determinado, expresa y exclusivamente, aun tratándose de trabajos y actividades normales habituales y específicos de carácter continuo y permanente en la empresa, bien sea por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o cualesquiera razones que así lo exigieran, y cuya permanencia en la empresa quedará limitada a un máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses.

Estos trabajadores podrán prorrogar su permanencia en la empresa, de conformidad con lo que se establezca, antes del vencimiento del plazo para el que fueron contratados y sin que en ningún caso cambie la naturaleza de su contratación temporal.

4. Interino: Es el trabajador que sustituye transitoriamente a un fijo de plantilla, gozando éste de derecho a reserva de puesto de trabajo y por el tiempo que dura la ausencia o la causa de la sustitución, sin prórroga alguna.

5. A tiempo parcial: Es el trabajador que presta sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de las consideradas como habituales en la actividad de la que se trate, en el mismo período de tiempo.

El personal comprendido en este apartado no podrá ser en ningún caso superior al 6 por 100 del total de la plantilla, ni tampoco sobrepasará el 12 por 100 de cada categoría.

6. En prácticas: Es el trabajador que, estando en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos equivalentes que habiliten para el ejercicio de la profesión, comienza a prestar servicios con contrato de trabajo en prácticas dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

7. Contrato de aprendizaje: Es el trabajador mayor de dieciséis años y menor de veinticinco, que no tenga la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

8. Cualquier otra forma de contratación que el Gobierno pudiera pactar.

B) Por su función:

Técnicos	Titulados	Superiores	Director Subdirector Técnico Jefe
		Medios	Perito
	No titulados	Contramaestre Encargado Capataz Delineante proyectista Delineante Calcador	
Técnicos de organización		Técnico de primera Jefe de primera Técnico de organización de segunda Auxiliar de organización	
Empleados		Jefe administrativo de primera Jefe administrativo de segunda Oficial administrativo de primera Oficial administrativo de segunda Oficial administrativo de tercera Auxiliar administrativo Aspirante administrativo	
Subalternos		Almacenero Conserje Guarda Jurado Ordenanza Botones	
Operarios		Jefe de Equipo Oficial de primera Oficial de segunda Oficial de tercera o Ayudante Peón especialista Peón Pinche de 17 a 18 años Pinche de 14 a 16 años	

Estas categorías profesionales son meramente enunciativas, sin que, en ningún momento, tengan que ser cubiertas en su totalidad por la empresa, si en su organización no existieran las funciones correspondientes, o si sus necesidades no lo aconsejaban.

Si por organización interna de la empresa tuviera necesidad de incluir cualquier categoría no descrita anteriormente, la Comisión Paritaria determinará la denominación y la adecuará a las distintas clasificaciones, de acuerdo con las circunstancias que concurren en cada uno de los supuestos.

CAPÍTULO IV

Artículo 12. Contratos regulación.

Todos los contratos que suscriba la empresa con sus trabajadores se formalizarán por escrito, entregándose un ejemplar al interesado, llevándose a cabo la firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, en las obras en que éstos se encuentren presentes.

Artículo 13. Requisitos legales de los contratos.

Los contratos de trabajo contendrán, al menos, las siguientes cláusulas:

1. Reconocimiento de la capacidad.
2. Consentimiento.
3. Objeto del contrato, con la determinación de la clase de trabajo a realizar, si fuera cualificada.
4. Duración del contrato, indicando inicio y finalización.
5. Cuantía del salario y forma de pago.
6. Jornada de trabajo, horario y descanso.
7. Obligaciones en materia de Seguridad Social.
8. Fijación del período de prueba.
9. Preaviso.
10. Prórroga, en su caso, y denuncia de la misma.
11. Compromiso expreso de observancia de las disposiciones legales reglamentarias o convencionales sobre el trabajo, por ambas partes.

Artículo 14. Contratos de trabajo especiales.

Serán contratos de trabajo especiales los siguientes:

- A) Por obra o servicio determinado.
- B) Por tiempo cierto o determinado.
- C) Por interinidad.
- D) Por tiempo parcial.
- E) Por prácticas.
- F) Contrato de aprendizaje.

Para cubrir un puesto o puestos de trabajo, bajo cualquiera de las modalidades anteriores, tendrán preferencia los hijos y familiares directos de los productores.

Artículo 15. Requisitos específicos de estos contratos.

Con independencia de los requisitos generales establecidos en el artículo 13, deberá constar en estos contratos lo siguiente:

- A) En los contratos para obra o servicio determinado, la obra o servicio de que se trate y los aspectos parciales y concretos de los mismos.
- B) En los contratos a tiempo cierto o determinado, la duración del período de prestación de servicios, con indicación expresa de su comienzo y terminación.
- C) En los contratos de interinidad, la expresión del nombre del sustituto y la causa que fundamenta esta sustitución, considerándose vigentes tales contratos en tanto en cuanto no desaparezca la personalidad del sustituto o la causa que motivó el mismo.
- D) En los contratos a tiempo parcial, el número de días al año, al mes o a la semana, o las horas por las que se va a contratar al trabajador.
- E) En los contratos en prácticas, la titulación académica, profesional o laboral reconocida al trabajador, fecha de reconocimiento de la misma y trabajo a desempeñar que deberá ser concordante con la titulación.
- F) En los contratos de aprendizaje, la edad del trabajador y jornada a desarrollar.

Artículo 16. Nulidad del contrato.

La falsedad en los datos que aporte el trabajador, o la ocultación de alguno de ellos, esenciales para la celebración del contrato de trabajo, así como la omisión deliberada de los mismos, dará lugar a la nulidad del contrato de trabajo. Todo ello demostrado fehacientemente.

En los casos de nulidad del contrato, el trabajador únicamente tendrá derecho a la remuneración consiguiente por el trabajo que ya hubiese prestado.

Si lo anterior fuese imputable a la empresa, el contrato subsistirá con plena validez.

INGRESOS**Artículo 17.**

Siempre que por necesidades de la empresa fuese preciso cubrir de forma definitiva un puesto de trabajo o varios, se tratará de cubrir por ascensos. En el supuesto de no ser posible, el personal de nuevo ingreso será obligatoriamente solicitado en las oficinas de empleo correspondientes.

Se exceptúan de esta obligación los supuestos siguientes:

- A) Inexistencia de oficina de empleo en la localidad en que se vaya a contratar.
- B) Incumplimiento por las oficinas de empleo de un plazo de siete días para facilitar trabajadores.
- C) Cuando el trabajador o trabajadores enviados por la oficina de empleo no reúnan las condiciones exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 18.

De no poderse cubrir el puesto de trabajo de la forma establecida en el artículo anterior, se cubrirá por libre designación, reuniendo los trabajadores las condiciones de los puestos a desempeñar.

La empresa podrá establecer las pruebas que estime en cada caso, tanto profesionales como de cualquier otra índole, así como las condiciones personales, profesionales y generales exigibles para el ingreso.

El personal, una vez superados los requisitos de ingreso, quedará sujeto al período de prueba que se establece en el presente Convenio.

El personal de alta dirección o alta confianza, así como los titulados superiores, serán designados libremente por la empresa para ocupar el puesto que se determine, con plena independencia de criterios, pudiendo cubrirse estos puestos sin necesidad de anuncio alguno de los mismos.

Al ingresar el trabajador en la empresa, ésta efectuará su clasificación con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

PERÍODO DE PRUEBA**Artículo 19.**

Se establece un período de prueba, que constará por escrito, no pudiendo exceder, en ningún caso, de:

Titulados: Seis meses.

Contra maestre, Encargado, Capataz, Delineante Proyectista, Jefe y Técnico Organización de primera, Jefe administrativo de primera y segunda y Oficial administrativo de primera: Tres meses.

Resto de las categorías: Quince días.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver y extinguir su relación laboral, sin necesidad de previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba y subsistente la relación laboral, los trabajadores que estuvieran contratados para cubrir definitivamente un puesto de trabajo, según el artículo 17 de este Convenio, pasarán a tener la condición de fijos de plantilla, computándose a efectos de antigüedad el período de prueba.

Los trabajadores contratados para trabajo en prácticas o contrato de aprendizaje, que se incorporen a la empresa, sin solución de continuidad, el tiempo en prácticas o aprendizaje será deducido del período de prueba y computado a efectos de antigüedad.

El resto de los trabajadores, que superado el período de prueba mantenga la relación laboral con la empresa, se regirá a efectos de permanencia en la misma según lo especificado en sus contratos.

ASCENSOS**Artículo 20.**

Es el cambio de una categoría inferior a una superior. Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

A) Los puestos de trabajo que, por sus exigencias de formación o responsabilidad, impliquen funciones de mando o confianza, serán de libre designación por la Dirección de la empresa.

B) Los demás puestos de trabajo se cubrirán entre los trabajadores de la categoría inferior a la vacante, aunque fueran de distinto grupo profesional, a propuesta del superior competente, mediante una valoración de méritos efectuados por la empresa, y en base a un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo, teniendo en cuenta:

1. Antigüedad en la empresa.
2. Experiencia profesional.
3. Titulación adecuada.
4. Cursos de formación adecuados.
5. Expediente laboral.

6. Categoría profesional.
7. Clasificación en pruebas y exámenes de aptitudes.

Estas reglas se harán comunes para todos los trabajadores de uno y otro sexo, con las limitaciones establecidas por la legislación vigente, del trabajo de mujeres y menores.

COLABORACIÓN

Artículo 21.

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

Artículo 22. *Personal de capacidad disminuida.*

La empresa, previo informe del Médico de empresa sobre la capacidad física de los trabajadores, estará obligada a fijarles, siempre que sea posible, un puesto de trabajo idóneo a la capacidad física de los mismos, con el previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 23. *Desperdicio de material.*

El importe de la venta de los desperdicios de material producidos en la ejecución normal de las obras será contabilizado por la empresa.

El Comité de Empresa propondrá la utilización de estos fondos y la empresa decidirá el destino que se dé a los mismos.

Artículo 23-2. *Trabajos de superior categoría.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción correspondiente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

CAPÍTULO V

Artículo 24. *Suspensión del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

1. Sin derecho a reserva de puesto:
 - A) Por mutuo acuerdo de las partes.
 - B) Por las consignadas válidamente en el contrato.

En ambos casos el trabajador deberá solicitar su reintegro con treinta días naturales de antelación al término del período de tiempo por el que se concertó la suspensión. Si la suspensión pactada fuese inferior a un mes, el trabajador notificará su vuelta al trabajo al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la finalización de la suspensión, de forma fehaciente en ambos casos.

2. Con derecho a reserva de plaza:

A) Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional: El trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo al día siguiente de la fecha del alta médica.

B) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años: En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro semanas ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho.

C) Cumplimiento del servicio militar obligatorio, voluntario o servicio social sustitutivo: El trabajador deberá solicitar el reintegro por escrito, reincorporándose al trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días naturales, contados a partir del siguiente al de la cesación del servicio.

D) Ejercicio de cargo público representativo: El trabajador que ejerza un cargo público representativo, como consecuencia de haber sido designado o elegido para el mismo, podrá solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa, quedando en suspenso su contrato de trabajo, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

E) Privación de libertad del trabajador: Durante el tiempo que dure la misma, siempre y cuando no hubiere sentencia condenatoria, reintegrándose a su puesto de trabajo en el plazo de una semana, contada a partir del día siguiente al de su puesta en libertad, siempre que la privación sea superior a tres meses, y si fuese inferior, en el de cuarenta y ocho horas.

F) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias: El trabajador que, como consecuencia de la comisión de una falta leve, grave o muy grave, sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo, se reintegrará a su trabajo al día siguiente al de la finalización de la misma.

G) Fuerza mayor temporal y causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo: La suspensión durará el tiempo fijado en la resolución que dicte la autoridad laboral competente, debiendo los trabajadores afectados reintegrarse a su puesto el primer día laboral siguiente al de la fecha de finalización de la suspensión.

H) Excedencia forzosa: Se producirá esta suspensión del contrato de trabajo por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, debiendo el trabajador solicitar su reintegro dentro del mes siguiente, contado a partir del día en que se produzca el cese en el cargo público.

I) Por el ejercicio del derecho a la huelga: Durante el tiempo que dure una huelga legalmente convocada, con los requisitos establecidos por la legislación vigente en el momento de su convocatoria.

J) Por cierre legal de la empresa: Durante el tiempo que dure el cierre patronal, efectuado de conformidad con la legislación vigente, en el momento de la comunicación del cierre por parte de la empresa a la autoridad laboral, hasta la reintegración de todos los trabajadores a sus respectivos puestos de trabajo, con las condiciones que se establezcan en la normativa que la regule.

Artículo 25. *Efectos de la suspensión.*

Durante la suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, ambas partes quedan exoneradas de las contraprestaciones recíprocas de trabajo y salario.

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, con derecho a reserva de puesto, el tiempo que dure la suspensión será computado a efectos de antigüedad.

En los casos de suspensión por invalidez provisional, servicio militar obligatorio, voluntario o servicio social sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, suspensión de empleo y sueldo, fuerza mayor temporal, causas económicas y tecnológicas y excedencia forzosa, el trabajador será dado de baja por la empresa en la Seguridad Social.

En los supuestos de ILT y maternidad, los trabajadores permanecerán en situación de alta con obligación de cotizar.

En los casos de ejercicio del derecho de huelga legal y cierre patronal, el trabajador permanecerá de alta especial, sin obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Artículo 26. *Ceses y extinciones del contrato.*

La extinción del contrato de trabajo produce la cesación definitiva de las obligaciones entre ambas partes.

El contrato de trabajo se extinguirá por:

A) **Mutuo acuerdo entre las partes:** La empresa y el trabajador, de común acuerdo, podrán extinguir su relación laboral, produciéndose el saldo de cuentas entre ambos, que se plasmará en el recibo finiquito correspondiente, que tendrá valor liberatorio.

B) **Causas consignadas válidamente en los contratos:** El contrato de trabajo que une al trabajador con la empresa podrá contener las causas de extinción del mismo, siempre que no constituyan abuso manifiesto, en cuyo caso dejará de surtir efectos la causa o causas consignadas en él.

C) **Por realización de la obra o servicio objeto del contrato:** Los contratos de trabajo para obra o servicio determinado o aspectos parciales y concretos de los mismos, se extinguirán inexcusablemente, el día que finalice la obra o servicio o aspectos parciales mencionados, para los que expresamente el trabajador fue contratado. No obstante, en este tipo de contratos, a medida que el volumen de los trabajos a realizar vaya decreciendo y, consecuentemente, se requiera menos personal para su finalización, se irán rescindiendo los mismos, por orden inverso a la fecha en que fueron otorgados, estableciéndose tantos órdenes como categorías profesionales existan en esta modalidad de contrato, en la obra o servicio de que se trate.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año se denunciará por escrito la terminación del contrato, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, obligará a que la empresa abone al trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso. La omisión del preaviso supone la contratación por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

D) **Por expiración del tiempo convenido:** Los contratos celebrados por un tiempo cierto y determinado se extinguirán el día de su vencimiento.

Si la duración del contrato es superior a un año, la finalización del mismo se denunciará por escrito con una antelación mínima de quince días, mediante la oportuna notificación. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación obligará a que la empresa abone una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso. La omisión del preaviso supone la contratación por tiempo indefinido.

Salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

E) **Interinidad:** Se extinguirá el contrato de trabajo el día en que la persona sustituida se reincorpore al puesto de trabajo o cese la causa que dio origen a la interinidad.

F) **A tiempo parcial:** Se produce la extinción del contrato transcurrido el número de días al año, al mes o a la semana, respectivamente, por los que el trabajador haya sido contratado expresamente.

G) **Trabajo en prácticas:** Se extinguirá el contrato en prácticas a la finalización del período para el que fue contratado.

Si el trabajador, finalizado su contrato en prácticas, se incorpora sin solución de continuidad en la empresa, el tiempo de dichas prácticas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

H) **Contrato de aprendizaje:** Se extinguirá el contrato de aprendizaje a la finalización del período para el que fue contratado.

Si al término del contrato, el trabajador se incorpora sin solución de continuidad en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

I) **Dimisión del trabajador:** El trabajador podrá solicitar su baja definitiva en la empresa, notificándola por escrito, con quince días de antelación a la fecha fijada para la extinción del contrato.

La notificación escrita supone la aceptación expresa, por parte de la empresa, de la baja solicitada.

J) **Fuerza mayor que imposibilite la realización del trabajo, definitivamente:** Cualquier acontecimiento que no haya podido preverse o que previsto sea imposible evitar, dará lugar a la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, constatada siempre por la autoridad laboral competente y con efectos de la fecha de producirse el evento que dio lugar a la fuerza mayor.

K) **Cesación definitiva de la industria:** Se extinguen los contratos de trabajo por cesación definitiva de la industria objeto de este Convenio, por causas tecnológicas y económicas debidamente apreciadas y aprobadas por la autoridad laboral.

Se cumplirá por la representación empresarial y por representantes de los trabajadores, con las formalidades y plazos establecidos a este respecto.

L) **Por voluntad del trabajador:** Cuando la empresa modifique sustancialmente las condiciones de trabajo que originen perjuicio evidente en la formación profesional, o atenten a la dignidad del trabajador, no

se le abonen los salarios pactados o se le satisfagan con retrasos continuados, así como cualquier otro tipo de incumplimiento grave por parte de la empresa de sus obligaciones contractuales, salvo los supuestos de fuerza mayor, dará derecho al trabajador a solicitar la resolución de su contrato de trabajo ante la jurisdicción laboral competente.

M) **Por extinción de la personalidad jurídica:** Los contratos de trabajo se extinguen por terminación de la personalidad jurídica empresarial, objeto de este Convenio, de conformidad con las normas dictadas al respecto por la Ley de Sociedades Anónimas y demás disposiciones legales aplicables, siguiéndose los trámites del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

N) **Despido disciplinario:** Es causa de extinción de la relación laboral la comisión, por parte del trabajador, de cualquiera de las faltas calificadas como muy graves en el presente Convenio.

Ñ) **Causas objetivas:** Se extingue la relación laboral por las causas objetivas contenidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

O) **Delitos dolosos:** La comisión de hechos constitutivos de delitos dolosos declarados por sentencia judicial firme.

Otros supuestos:

Se extingue el contrato de trabajo por muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta, invalidez permanente total. La efectividad de la extinción, salvo supuesto de la muerte, será la de la declaración legal de cualquiera de estas situaciones, fehacientemente probadas.

Igualmente se extinguirá el contrato de trabajo por jubilación del trabajador, al cumplir sesenta y cinco años de edad, o si ésta fuese rebajada por disposición gubernamental, la que en la misma se establezca, siempre que fuese inferior a ésta.

De no reunir el período de carencia exigible, podrán continuar prestando servicios hasta completarlo, en cuyo momento se extinguirá automáticamente el contrato.

La jubilación voluntaria anticipada podrá ser solicitada por los trabajadores que lo deseen, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social y de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

CAPÍTULO VI

Licencias, excedencia y otros premios

Artículo 27. *Licencias.*

El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con percepción de su remuneración, previo aviso por escrito, con una antelación mínima de siete días, en los casos que fuese posible, y justificando fehacientemente el motivo de la ausencia, antes o después de producirse ésta, en todo caso.

Podrá el trabajador ejercitar este derecho por los motivos y tiempos siguientes:

A) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o hijos, durante cinco días naturales.

B) Por fallecimiento o enfermedad grave de los padres, padres políticos y hermanos, durante tres días naturales.

C) Por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos y hermanos políticos, durante tres días naturales.

D) Por alumbramiento de la esposa, durante tres días naturales; en caso de que al mismo siguiese enfermedad, la licencia será de cinco días naturales.

En estos cuatro casos, si el trabajador necesitase trasladarse a distancias superiores a 100 kilómetros, la licencia se prolongará de acuerdo con el siguiente baremo:

De 100 a 200 kilómetros: Un día.

De 201 en adelante: Tres días.

E) Por matrimonio, durante quince días naturales.

F) Por traslado de su domicilio habitual, durante un día hábil.

En todos los anteriores supuestos, para tener derecho a su disfrute el trabajador deberá encontrarse prestando servicio activo en el momento de producirse el hecho causante. Estas licencias no serán acumulables en ningún caso.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal. En todo caso, el trabajador tendrá derecho a un máximo de cuatro días de remuneración a salario

base más antigüedad. Si la duración del tiempo del deber inexcusable fuese inferior a cuatro días, se le abonará el tiempo de ausencia efectiva, calculados de idéntica forma, descontándosele el importe de las posibles indemnizaciones o suplidos que pudiera percibir el trabajador por el desempeño del deber inexcusable, del salario que se le abone por parte de la empresa, en función del tiempo efectivamente dejado de trabajar hasta el máximo indicado de cuatro días. Si el tiempo utilizado para el desempeño de la obligación debida llegara a ser superior al 20 por 100 de la jornada laboral en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la excedencia forzosa.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal por el tiempo fijado en este Convenio.

I) , Por el período de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la mujer trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso que ambos trabajen.

J) La empresa concederá licencia para acudir a los médicos especialistas del seguro de enfermedad, mediante volante extendido por el Médico de familia, y presentado al Jefe de Personal o empleado en quien delegue, sin pérdida de haberes.

K) Se conceden dos horas para sacar o renovar el documento nacional de identidad. El productor deberá avisar con ocho días de antelación la concertación de cita previa, estando en obligación de anular la misma de existir una urgencia determinada por parte de la empresa.

Estos permisos serán retribuidos a razón de salario base más antigüedad.

Artículo 28. *Otras licencias.*

El trabajador que tenga a su cargo el cuidado directo, la guarda legal de un menor de seis años o disminuido físico o síquico, cuando no desempeñe cualquier otra actividad de la que obtenga beneficios, remuneración o retribución, podrá reducir su jornada de trabajo, con la consiguiente disminución proporcional de su salario base y complementos salariales entre un mínimo de un tercio y un máximo de un medio de la duración de la jornada pactada en el presente Convenio, previa solicitud por escrito a la Dirección de la empresa, adjuntando los documentos que fehacientemente demuestren la razón de la petición, haciendo constar la fecha en que comenzarán a ejercitar este derecho.

Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador fijo de plantilla con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

Este derecho no podrá ser ejercido por los trabajadores que no sean hijos de plantilla.

El máximo de concesiones en estos casos no podrá ser superior al 10 por 100 del total de los fijos de plantilla, y del 20 por 100 en cada categoría profesional, redondeándose las fracciones por arriba. Asimismo, la Dirección podrá posponer la concesión, por razones de plazo perentorio de realización parcial o total de obra, por el plazo de dos meses para los trabajadores comprendidos entre las categorías de Técnicos Titulados y Empleados, y un mes para el resto de las categorías profesionales.

Deberá solicitarse por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha de iniciación de la misma, con expresión de los motivos en que se basa la petición.

En el caso de que fuese aceptada, se le notificará por escrito, en el plazo de quince días, contados desde la fecha en que la empresa tuviese conocimiento fehaciente de su petición.

Las causas en virtud de las cuales puede ser solicitada la excedencia voluntaria son las siguientes:

- A) Por motivos familiares de carácter ineludible.
- B) Por terminación o ampliación de estudios.
- C) Motivos de salud.
- D) Atención al cuidado del propio patrimonio o del de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad.
- E) Cualquier otra causa análoga o semejante, justificadas plenamente por el trabajador.

Dicha excedencia no podrá ser inferior a dos años, ni superior a cinco. Reincorporado a la empresa, no podrá pasar a una nueva situación de excedencia voluntaria hasta que hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior.

El reingreso deberá solicitarse con un mes de antelación al día del término de la excedencia, por escrito, a la Dirección de la empresa.

En el tiempo de excedencia voluntaria no se devenga antigüedad ni salario ni demás conceptos retributivos.

La excedencia voluntaria no se concederá para realizar trabajo que implique competencia a la actividad de la empresa.

El trabajador que, alegando cualquiera de las causas de solicitud de excedencia voluntaria, trabajase en la misma actividad de la empresa durante el período de excedencia, se entenderá resuelto su contrato de trabajo por competencia desleal.

Si durante el disfrute de la excedencia cesase la causa que dio origen a aquélla, por motivos no imputables al trabajador, y una vez agotadas por el trabajador las prestaciones por desempleo, éste podrá solicitar por escrito el reingreso a su puesto de trabajo, justificando fehacientemente la desaparición de la causa que motivó la excedencia.

Si la empresa no pudiera acceder a su solicitud de reingreso, se lo notificará al trabajador, por escrito, en el plazo máximo de quince días. En este último supuesto, el trabajador queda libre de ejercitar cualquier actividad, sin que por ello pueda entender resuelto su contrato de trabajo por competencia desleal.

Artículo 30. *Reingreso en excedencia voluntaria.*

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, concedida por alguna de las causas establecidas en el artículo anterior, conserva solamente un derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o semejante categoría a la suya, que hubiese o se produjera en la empresa, finalizado el tiempo de duración de la misma, siempre y cuando hubiera solicitado su reingreso, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio; no obstante, cuando la excedencia voluntaria haya sido concedida por enfermedad grave del cónyuge o hijos, el reingreso se efectuará automáticamente a la expiración de la misma, siempre y cuando hubiera solicitado su reingreso, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Transcurrido el plazo de excedencia y solicitado el reingreso en tiempo y forma por el trabajador, al producirse una vacante de igual o similar categoría a la suya, serán comunicados, de tal hecho, el Comité de Empresa, a través de uno de sus representantes, y el trabajador o trabajadores interesados. Si transcurridos siete días el o los productores afectados no se presentan al puesto de trabajo ofrecido, se entenderá que renuncian a su relación laboral con la empresa, por lo que quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

Si hubiera varios trabajadores con el mismo derecho preferente al puesto de trabajo ofrecido, la Dirección de la empresa solicitará informe del Comité de Empresa para mejor resolver. El Comité de Empresa deberá evacuar el informe en un plazo máximo de diez días.

Artículo 31. *Excedencia forzosa.*

Aquellos trabajadores que fueren designados o elegidos para un cargo público, y los que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite su asistencia al trabajo, pasarán a situación de excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, computándose la antigüedad durante el tiempo de excedencia.

El trabajador está obligado a notificar a la Dirección de la empresa y por escrito la situación a la que se refiere el párrafo anterior, dentro de los siete días siguientes a la fecha de su nombramiento, iniciándose el período de excedencia a partir del día de la toma de posesión del cargo.

Igualmente, la empresa podrá pasar a la situación de excedencia forzosa al trabajador que esté desempeñando un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando el cumplimiento del mismo suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales de un período de tres meses, con los mismos derechos y obligaciones establecidos anteriormente en este mismo artículo.

Artículo 32. *Reingreso en excedencia forzosa.*

El reingreso deberá ser solicitado por escrito a la Dirección de la empresa, dentro del mes siguiente al día del cese en el cargo público o sindical recogido en el artículo anterior, justificando fehacientemente la fecha de su cese en éste. El reingreso deberá llevarse a cabo dentro de los siete días siguientes al de la notificación a la empresa.

Artículo 33. *Otras excedencias.*

A) Por cuidado de hijos: Los trabajadores, para atender al cuidado de cada hijo, desde la fecha de su nacimiento podrán solicitar la excedencia

voluntaria, por escrito, a la Dirección de la empresa, justificando fehacientemente el hecho causante.

La petición puede ser hecha por cualquiera de los cónyuges que fuera a disfrutarla, y podrá llevarse a cabo en cualquier momento anterior al cumplimiento por parte del hijo de los tres años de edad.

El trabajador o trabajadora comunicará a la empresa su reingreso con una antelación mínima de un mes, anterior a la fecha de expiración de la excedencia.

Cada nuevo hijo habido da derecho a una excedencia voluntaria, poniendo fin a la que viniera disfrutando por este motivo, debiendo cumplirse las mismas formalidades y requisitos que para la primera de ellas se han establecido en el presente Convenio.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El período que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computado 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 o categoría equivalente.

B) Por formación profesional: El trabajador que desee asistir a cursos oficiales de formación o perfeccionamiento profesional, cuyo título sea otorgado por una entidad oficial, podrá pasar a la situación especial de excedencia.

Con derecho a reserva de puesto de trabajo, y sin remuneración alguna durante el tiempo que dure la misma, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

Los requisitos para pasar a esta situación especial de excedencia son los siguientes:

1.º Haberse matriculado el trabajador en tiempo y forma.

2.º Ponerlo en conocimiento inmediato de la empresa, por escrito, donde se especificará la duración del curso, adjuntando fotocopias de dicha matriculación.

En el caso de que los cursos sean de perfeccionamiento o similar, es decir, de los que no siguen calendario académico, el período de duración de esta situación será el que se exprese en la petición del trabajador, debiendo éste, desde la fecha de terminación del mismo, reintegrarse en su puesto de trabajo en el plazo de dos días desde la fecha de terminación del mismo, justificándola fehacientemente.

Si el trabajador hubiese superado con aprovechamiento las pruebas o exámenes a los que se hubiere sometido, podrá disfrutar de nueva excedencia especial, en los mismos términos que la anterior, debiendo cumplimentar a tal fin los mismos requisitos que se exigieron para la concesión de la primera, siempre y cuando entre ambos hubiesen transcurrido más de doce meses.

Cuando se trate de un curso que sigue calendario académico, el período de duración de esta excedencia especial abarcará desde la iniciación del curso académico, que a estos efectos se fija el 1 de octubre, hasta el 30 de septiembre del siguiente año.

En este segundo supuesto, y en todo caso, el trabajador deberá presentarse en la empresa el primer día hábil del mes de octubre inmediatamente posterior al de la fecha de vencimiento de la excedencia o antes de esta fecha, si finalizara con anterioridad el curso académico, para demostrar su aprovechamiento, aportando el original de las calificaciones obtenidas o certificación oficial de las mismas, sin aceptarse ninguna clase de copias o fotocopias.

Será requisito indispensable para poder mantenerse en esta situación el haber aprobado todas las asignaturas entre las dos convocatorias de junio y septiembre, justificando este extremo.

El trabajador podrá volver a disfrutar de otras excedencias especiales, en los mismos términos que la anterior, cumplimentándose los mismos requisitos que se exigieron para la concesión de la primera.

Artículo 34. *Suspensión del derecho de la excedencia especial por formación profesional.*

Si el curso para el cual se ha concedido esta excedencia especial no fuese superado satisfactoriamente por el trabajador, no podrá volver a disfrutar de esta situación especial hasta que no hayan transcurrido tres años desde la finalización de la anterior.

Se entenderá que se ha superado satisfactoriamente el curso cuando:

A) En los de modalidad de perfeccionamiento o similar, es decir, de los que no siguen el calendario académico, se presente la certificación acreditativa de haberlo superado.

B) En los que siguen el calendario académico, se hayan aprobado todas las asignaturas entre las convocatorias de junio y septiembre.

No habiéndose superado las pruebas, de conformidad con lo que se establece en este artículo, el trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo en el plazo de cinco días siguientes al de la fecha de finalización de esta excedencia especial y en las mismas condiciones que venía disfrutando.

De no reintegrarse en el tiempo indicado, se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo, extinguiéndose su relación laboral con la empresa, quedando resuelto el contrato de trabajo automáticamente.

Artículo 35. *Permisos para exámenes.*

Tendrá derecho el trabajador a los permisos indispensables para exámenes, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional, cuyo otorgamiento corresponda al Estado español o entidades renocidas por éste, o bien entidades autonómicas.

Los requisitos necesarios para la obtención de estos permisos son:

1. Haberse matriculado el trabajador en tiempo y forma.
2. Ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito.
3. Con la mayor antelación posible y, en todo caso, con un mínimo de dos días comunicará a la Dirección de Personal la convocatoria del examen o exámenes de que se trate.
4. Realizada la prueba del examen final, presentará en el plazo de dos días, siguientes a su expedición, el original de las calificaciones obtenidas o certificación oficial de las mismas, sin aceptarse ninguna clase de copias o fotocopias.

Estos permisos se considerarán como permisos retribuidos siempre que se correspondan con la formación profesional del trabajador en relación a la actividad que desarrolla en la empresa. En caso de disconformidad por parte del trabajador, al denegarse la calificación de permisos retribuidos, la Dirección de la empresa solicitará informe del Comité de Empresa para mejor resolver. El Comité de Empresa deberá evacuar el informe en un plazo máximo de diez días.

Asimismo, se considerará que el trabajador será retribuido cuando se ausente para la obtención del carné de conducir, por el tiempo imprescindible hasta un máximo de un día por examen.

Artículo 36. *Pérdida del derecho a permisos retribuidos para examen.*

Se perderá el derecho a los permisos retribuidos para exámenes cuando no se hayan aprobado la totalidad de las asignaturas del curso del que esté matriculado, entre las convocatorias de junio y septiembre, y cuando se hayan agotado tres exámenes, como máximo, para la obtención del carné de conducir.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 37. *Consideraciones generales.*

Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores en reciprocidad del trabajo realizado por cuenta ajena, a excepción de las legalmente excluidas y de las definidas en este Convenio como extrasalariales.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social serán satisfechas por ambas partes en la cuantía que legalmente les corresponda.

Artículo 38. *Salario base.*

Es el salario convenido y fijado en el anexo correspondiente en este Convenio para cada una de las diferentes categorías profesionales, devengándose por hora efectivamente trabajada en jornada normal, percibiéndose también la parte proporcional al descanso semanal y festivos.

Artículo 39. *Conceptos retributivos y complementos salariales.*

Con independencia del salario base, tendrán la consideración de complementos salariales los siguientes:

1. Personal: Aquellos cuya naturaleza derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

Antigüedad: El personal incluido en el campo de aplicación del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio. La cuantía de los mismos es la que figura en las tablas anexas del presente Convenio.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad es la de ingreso en la empresa, con superación del período de prueba y siempre que exista solución de continuidad en la prestación de sus servicios.

La efectividad del premio de la antigüedad lo será con efectos del día siguiente al de su cumplimiento.

2. De puesto de trabajo: Los complementos de índole funcional cuya percepción dependa exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, en ningún momento, tendrán carácter consolidable.

a) Plus penoso: El personal incluido en el campo de aplicación del presente Convenio percibirá un plus penoso. La cuantía del mismo es la que figura en las tablas anexas del presente Convenio.

Este plus se percibirá en los siguientes trabajos:

1. Trabajos realizados en alturas superiores a 4 metros sobre el suelo o edificaciones industriales.
2. Trabajos realizados en barcos.
3. Inyección o proyección de poliuretano.
4. Aplicación de poliéster.
5. Proyección del belpafibre y belpalite.
6. En general, todos los trabajos realizados en ambientes tóxicos, a juicio de la dirección de la obra.

Plus de nocturnidad: Los trabajos realizados en jornada nocturna, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, devengarán un plus de nocturnidad, equivalente al 25 por 100 del salario base que en ese momento percibiera el trabajador, de carácter excepcional, y exclusivamente referido al tiempo de la jornada empleada.

Este plus no tendrá carácter consolidable.

Se exceptúan de la percepción de este plus aquellos trabajadores que fueran contratados para desarrollar sus servicios en jornada de noche.

3. Por calidad y cantidad de trabajo:

a) Plus de actividad: Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre.

b) Horas extraordinarias: En los supuestos de realizarse horas extraordinarias:

b.1) Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables se cambiarán por tiempos equivalentes de descanso.

b.2) Se abonarán las horas extraordinarias trabajadas en sábados y festivos, así como las de los días laborables que sobrepasen las dos primeras de conformidad con las tablas establecidas en este Convenio.

No obstante, si algún trabajador voluntariamente optara por descansar se le concederá siempre la opción.

b.3) Si a los seis meses de haberse generado las horas del apartado b.1) no se han disfrutado como tiempos equivalentes de descanso, al haber habido plena ocupación se abonarán de la forma siguiente:

Mes trabajado	Mes de abono
Enero	Julio.
Febrero	Agosto.
Marzo	Septiembre.
Abril	Octubre.
Mayo	Noviembre.
Junio	Diciembre.
Julio	Enero.
Agosto	Febrero.
Septiembre	Marzo.
Octubre	Abril.
Noviembre	Mayo.
Diciembre	Junio.

4. De vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad: Los trabajadores que se encuentren bajo el campo de aplicación de este Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias que se abonarán ambas el 16 de julio y el 16 de diciembre.

Todo el personal percibirá treinta días en cada fecha (salario base + plus de actividad + conocimientos especiales). Ambas gratificaciones se verán incrementadas con la antigüedad que a cada trabajador corresponda.

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

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

b) Participación en beneficios: Se establece igualmente una paga de beneficios, cuyo importe será el de las tablas anexas, que se abonará dentro de la liquidación del mes de febrero siguiente al ejercicio de su devengo.

c) Gratificación de San Alberto Magno: Se continuará disfrutando la festividad de San Alberto Magno (15 de noviembre) trabajándose la festividad correspondiente al gremio de la Construcción y Obras Públicas, en la que está encuadrada la empresa.

El día 15 de noviembre (San Alberto) se abonará al personal una gratificación cuyo importe será el de las tablas adjuntas al Convenio.

Dichas gratificaciones se devengarán proporcionalmente a los días de alta en la empresa, no devengándose durante el período de servicio militar, en las ausencias injustificadas ni durante el período de baja por enfermedad común.

No obstante, el personal que haya estado en ILT derivada de enfermedad común, percibirá en la fecha de devengo de las pagas extraordinarias, beneficios y gratificación de San Alberto, una complementación equivalente a un 45 por 100 de las citadas pagas, correspondiendo el 40 por 100 a los veinte primeros días en ILT y el 25 por 100 al resto de los días en la misma situación.

Artículo 40. Complementos no salariales.

A) Dietas «in itinere»: Dadas las circunstancias de esta empresa de montaje de aislamientos, que por su propia naturaleza obliga a una actividad móvil e itinerante, al no tener un lugar fijo y determinado de trabajo, se establecen a tal fin suplidos indemnizatorios en las cuantías siguientes para el año 1996:

1. Si el trabajador pernocta en su domicilio habitual, pero la distancia desde el domicilio social de la empresa a la obra contratada es la que se especifica a continuación, el suplido será el siguiente:

- a) Entre 0 y 30 kilómetros: 850 pesetas.
- b) De más de 30 y hasta 40: 1.140 pesetas.
- c) De más de 40 y hasta 50: 1.455 pesetas.

(Estos suplidos se percibirán por cada día de trabajo.)

2. Para los empleados y trabajadores que presten sus servicios en el domicilio social de la empresa el suplido se fija en 710 pesetas por día de trabajo.

3. Si el personal desarrolla su trabajo a una distancia que no le permita pernoctar en su domicilio habitual, la dieta por día de permanencia en esta situación será la siguiente:

Dietas A): Técnico Jefe, Jefe Administrativo de primera y segunda, Jefe de Organización de primera y segunda, Contramaestre, Auxiliar Técnico, Delineante, Técnico de Organización de primera y segunda, Encargado, Capataz, Jefe de Equipo y Oficial Administrativo de primera y segunda: 4.470 pesetas.

Dietas B): Personal del resto de las categorías: 4.150 pesetas.

4. La empresa abonará la dieta completa siempre que la distancia entre el domicilio social de la empresa a la obra contratada sea superior a 50 kilómetros, y el trabajador no pueda volver a pernoctar en su domicilio.

B) Viajes: Los gastos de transporte del personal serán por cuenta de la empresa. Los viajes se realizarán en 2.ª clase; sin embargo, en caso de viajes nocturnos, la empresa abonará el suplemento de litera.

Cuando el viaje tenga una duración igual o superior a ocho horas, la dieta normal se verá incrementada en un 50 por 100.

El personal empleará el tiempo necesario que realice en los medios ordinarios de locomoción, teniendo una vez concluido el viaje cuatro horas

para instalarse, excepto en distancias iguales o inferiores a 80 kilómetros, en que dispondrá de dos horas para instalarse.

El personal que vuelva de una obra a su lugar de origen tendrá el tiempo necesario para dirigirse a su domicilio, reintegrándose seguidamente a su nuevo destino.

Siempre que el productor vuelva a la obra de la cual se ha ausentado por permiso o vacaciones inferiores a quince días, no tendrá derecho a las cuatro o dos horas para instalarse.

El exceso de horas empleadas en el viaje sobre la jornada normal diaria le serán abonadas al trabajador como horas extraordinarias. Los gastos de transporte del personal desde su domicilio a la obra le serán abonados íntegramente al productor por la empresa.

Viajes de Navidad: Con motivo de las fiestas de Navidad, y siempre que previamente haya acuerdo entre el personal y la empresa, para ausentarse de la obra en la cual se halla prestando sus servicios, la empresa abonará los gastos de transporte del personal a su domicilio de origen, descontándose los días de dieta que se ausente de la obra en la cual se encontraba.

Artículo 41. Lugar, forma y pago de salarios.

El abono del salario se realizará en el lugar de prestación de servicios, mensualmente dentro de la primera quincena del mes siguiente a su devengo.

La modalidad de pago será la de talón nominativo a favor del trabajador, o a través de entidades de crédito, siendo el tiempo de su cobro por cuenta del trabajador.

La empresa abonará dos anticipos mensuales, los días 15 y último de mes. No obstante, el personal que no pueda volver a pernoctar en su domicilio, podrá solicitar anticipos semanales a cuenta de las dietas completas, siempre que la obra dure más de una semana.

El pago, tanto el efectuado mensualmente como el de los posibles anticipos, se realizará dentro de la jornada laboral, sin interrupción del proceso productivo.

CAPÍTULO VIII

Jornada y régimen de trabajo

Artículo 42. Jornada y régimen de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada máxima ordinaria se establece en cuarenta horas semanales, con una duración máxima diaria de nueve horas, efectuándose el cómputo de la misma desde el momento en que el trabajador se incorpora a su trabajo hasta la finalización de su jornada.

La puntualidad será de necesaria observancia para el trabajador, entendiéndose por puntualidad la presencia del personal en el tajo, preparado para poder desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral, así como el no abandono del tajo antes del momento final de dicha jornada.

El mismo criterio se aplicará respecto a cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de mil setecientos treinta y dos horas anuales para el año de vigencia de este Convenio, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 1996.

Siendo la remuneración anual en función de estas horas la fijada en las tablas anexas al presente Convenio para cada categoría profesional.

En caso de que las horas anuales pactadas en el Convenio Provincial de la Construcción de Vizcaya sean inferiores a las pactadas en este Convenio, automáticamente se aplicarían las pactadas en el Convenio Provincial.

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas organizativas o de producción, podrá establecer trabajos a turnos, que de no ser aceptados por los representantes de los trabajadores podrán ser impugnados ante la jurisdicción social.

Desde el mes de junio al mes de septiembre, la jornada semanal ordinaria concluirá, como máximo, a las trece horas del viernes.

Esta jornada se efectuará en las obras, siempre que la empresa para la cual prestemos servicios efectúe la misma jornada o no se oponga a que nosotros la realicemos.

Artículo 43. Excepciones a la jornada de trabajo y horario.

Se podrá modificar la jornada de trabajo en los siguientes supuestos:

A) Para trabajadores contratados para su formación en el trabajo, en los términos expresados en su contrato.

B) Para los trabajadores que, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, sustituyan el derecho a una hora de ausencia al trabajo por reducción de su jornada en media hora.

C) Para los trabajadores que, por guarda legal, tengan a su cargo el cuidado directo de un menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, en los términos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 44. Vacaciones y su disfrute.

Los trabajadores encuadrados dentro del ámbito personal de la aplicación de este Convenio tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de veintiséis días laborables, que en ningún caso serán sustituibles por compensación económica.

En el supuesto de ingresar o cesar en la empresa en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda, en función de los días realmente trabajados.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano, es decir, desde el 22 de junio al 20 de septiembre, dando preferencia al más antiguo para escoger fecha de disfrute, rotándose esta preferencia en años sucesivos al inmediato más antiguo.

A petición de los trabajadores, por causa justificada o necesidades de la empresa, las vacaciones podrán disfrutarse en un 50 por 100.

Siempre que un productor se halle desplazado, la empresa le abonará los viajes al centro de trabajo en que esté dado de alta, comenzando a contar sus vacaciones una vez concluido el viaje.

Con independencia de que las fechas fijadas para el disfrute de las vacaciones, siempre que las necesidades de obra lo permitan, y a petición del trabajador, se podrán disfrutar las vacaciones en época distinta a los meses señalados anteriormente.

En cualquier caso, las vacaciones se iniciarán en lunes día laborable, realizándose el cómputo de los días laborables, hasta el día anterior incluido, a la fecha de incorporación al trabajo.

Artículo 45. Horas extraordinarias.

Ambas partes, de común acuerdo, pactan la posibilidad de realizar horas extraordinarias, entendiéndose como tales las que excedan de las ordinarias de trabajo efectivo, según se establece en este Convenio y sin que exceda el número de horas extraordinarias de ochenta al año. No se considerarán y no se computarán como tales las horas invertidas en prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, aunque se abonen en la misma cuantía que las extraordinarias, reflejándose este carácter en el parte de trabajo correspondiente.

En ningún caso podrán realizarse horas extraordinarias por menores de dieciocho años.

No podrán realizarse horas extraordinarias durante el período comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis horas del siguiente, salvo en caso de actividades especiales, como pueden ser averías, siniestros o paradas en empresas, en las que estemos contratados para efectuar el mantenimiento, que, de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, podrán ser impugnadas ante la jurisdicción social.

CAPÍTULO IX

Productividad

Artículo 46. Organización del trabajo.

Es principio básico e incuestionable que toda organización racional de trabajo exige, como premisas indispensables, la continuidad y la normalidad en la realización de las tareas encomendadas, a todos y cada uno de los que intervienen en el ciclo productivo, dentro de su respectiva función y especialidad.

Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa establecer las directrices que, en cada momento, estime convenientes, informando al Comité de Empresa.

Artículo 47. Mejora de productividad.

Todos los integrantes de la empresa reconocen, de una manera absolutamente expresa, la necesidad de mejorar el índice de producción actual, alcanzando en cada momento la cota prevista tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo, y a esta tarea fundamental y con plena conciencia de ella encaminan toda su actividad y todo su afán, cuya consecuencia inmediata es el mejoramiento de las condiciones económicas y laborales de los componentes del ciclo productivo.

Esta premisa, fundamento básico del proceso productivo, alcanza y afecta por igual a todos los trabajadores, cualquiera que fuera su categoría profesional, sin distinción de categorías.

Artículo 48. Medidas necesarias para mejorar la productividad.

La empresa, con la finalidad de mejorar la productividad por todos los medios, tomará las medidas necesarias para:

- Racionalizar la organización operativa de la empresa para conseguir mayor efectividad en el proceso productivo.
- Adoptar todas las mejoras tecnológicas posibles.
- Mejorar los índices de absentismo en general, controlando bajas habidas por ILT y controlando las peticiones de permisos y licencias improcedentes. Informándose al Comité de Empresa de lo que antecede, pudiendo éste emitir su parecer, incluyendo propuestas alternativas.
- Disminuir los riesgos físicos de carácter laboral.
- Evitar tiempos muertos improcedentes.
- Desarrollar la capacidad profesional y personal de todos y cada uno de los trabajadores.
- Y, por último, mejorar a cualquier nivel la vida de relación entre los que integran la empresa.

La mejora de los rendimientos no supondrá, en ningún caso, detrimento de la calidad de obra, por lo que la empresa establecerá la supervisión que estime oportuna para prevenir, corregir y evitar tales hechos.

Artículo 49. Finalidad del sistema racionalizado de rendimientos.

La finalidad será conseguir una continua mejora de productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos, del proceso productivo, fundamento básico de la competitividad y de la supervivencia y mejora de la empresa.

La empresa tomará medidas para adecuar y mejorar su organización interna, tratando de eliminar esfuerzos, evitar accidentes, mejorar suministros, etc., aplicándoles a medida que los avances técnicos y humanos, lo vayan aconsejando para que la obtención del rendimiento sea una colaboración continua y constante de toda la unidad de producción, valorando la actitud y voluntad del trabajador, y tratando de eliminar las causas que puedan influir en el desarrollo del sistema implantado para completar el equilibrio armónico del trabajo en equipo.

Artículo 50. Rendimientos y su valoración.

Se parte del supuesto indeclinable, siempre en su límite máximo, de la ocupación plena y efectiva de todos los trabajadores.

Si por carencia de actividad empresarial fuese necesario, el trabajador o trabajadores afectados ocuparán y desarrollarán cualquier puesto de trabajo y cualquiera que sea la categoría profesional asignada, tanto al puesto como al interesado, manteniéndose el principio fundamental de que todo trabajador debe y tiene que estar ocupado.

Es principio absoluto la existencia de un rendimiento mínimo exigible siempre a toda persona que preste sus servicios en la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual, su categoría o puesto de trabajo, sin exclusión alguna.

Artículo 51. Premio por años de servicio.

Para premiar la profesionalidad, antigüedad y permanencia en la empresa, descontados los tiempos de excedencia voluntaria, así como los posibles períodos que el trabajador haya sido suspendido de empleo y sueldo, se establecen los siguientes premios:

- A los veinte años de servicios: 54.000 pesetas.
- A los veinticinco años de servicios: Dos mensualidades y media.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 52. Faltas.

Las acciones y omisiones punibles, en las que incurran los trabajadores, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Artículo 53. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de treinta días, en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos.
- No avisar anticipadamente cuando se falta al trabajo por motivos justificados o dentro de los días siguientes al de la falta.
- Abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa justificada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material y documentos de la empresa.
- No fichar o firmar la entrada o salida del trabajo una vez.
- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el término de siete días.
- No comunicar variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social, siempre que no causen perjuicio económico a ésta o a la empresa.
- Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, extrañas al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Embriaguez ocasional, siempre que no sea objeto de escándalo.
- Faltar al respeto a sus compañeros.
- No alcanzar del 85 al 90 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, por causas imputables al trabajador.
- No alcanzar el rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, aunque supere el 90 por 100 de éste, y sea advertido el trabajador por escrito dos veces en un período de dos meses.
- Escribir o pintar cualquier manifestación de la índole que sea en las paredes, elementos o utensilios propios de la empresa o en el recinto de trabajo.
- Comer durante las horas de trabajo.

Artículo 54. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- No presentar parte de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social en el plazo de cinco días, dos días y cinco días, respectivamente, a contar desde el día siguiente al de la fecha de expedición, por causas imputables al trabajador.
- La no incorporación al trabajo dentro de los dos días siguientes de producirse el alta por ILT o maternidad.
- Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en un período de treinta días, en la asistencia al trabajo, superior a treinta minutos e inferior a sesenta minutos.
- Faltar dos días al trabajo seguidos, o tres alternos, en un período de treinta días, no justificados.
- Ocultación maliciosa de datos concernientes a la Seguridad Social que produzcan perjuicio económico a ésta o a la empresa.
- Alegación de causa falsa por obtener licencia.
- Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas, dentro de las dependencias de la empresa, o en actos de servicio, con sus compañeros o superiores jerárquicos o públicos, cuando produzcan alteración.
- La negligencia inexcusable en el cuidado y mantenimiento del material, instalaciones, documento, etc., propiedad de la empresa o de terceros.
- La reincidencia en tres faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de tres meses, siempre y cuando se hayan notificado por escrito, con o sin sanción.
- La simulación de enfermedad o accidente fehacientemente probada.
- La realización de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, de la índole que sean, sin autorización expresa.
- Utilización o uso propio de herramientas o material y útiles empresariales sin autorización expresa.
- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean éstos, durante la jornada laboral.
- La desobediencia a sus superiores, que no sea indisciplina grave y manifiesta, siempre y cuando esté en relación directa con el trabajo.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- Ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo, fuera de los lugares establecidos para ello, y contraviniendo órdenes expresas.
- Embriaguez que produzca escándalo en el trabajo.
- Abandono del puesto de trabajo que cause daño o perjuicio.

19. Obstaculizar la comprobación del estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento de personal facultativo, en función de las condiciones del estado del trabajador y con respeto a su dignidad.

20. Cambio de residencia o domicilio, en supuestos de ILT, sin notificación previa a la empresa.

21. Dormir durante las horas de trabajo.

22. Denuncias dolosas sobre la empresa en cualquier aspecto de su actividad.

23. No poner en conocimiento de la empresa las anomalías observadas en las instalaciones, máquinas, herramientas, material, medidas de seguridad, etc., que pudieran ocasionar daños a las personas o cosas.

24. Permanecer en la empresa fuera de las horas de trabajo, así como permitir e introducir personas en los locales y centros de trabajo de la misma, sin la debida autorización.

25. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene por el trabajador, así como la no utilización de los elementos de protección obligatorios, siempre y cuando los mismos les hubiesen sido facilitados.

26. No alcanzar del 70 al 85 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, por causas imputables al trabajador.

27. No alcanzar el rendimiento mínimo exigible aunque supere el 90 por 100 de éste, y sea advertido el trabajador por escrito, cuatro veces en un período de tres meses.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Falseamiento de datos y documentos a la Seguridad Social, que produzcan beneficio económico al trabajador.

2. La embriaguez habitual o la toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo o produzcan daño a las personas o cosas.

3. Admisión de cantidades, comisiones, regalos, gratificaciones y, en general, cualquier dádiva, percibidas en relación directa con el trabajo, compras o ventas de materiales, participación en concursos públicos o privados, adjudicación de obras o, en cualquier negocio o actividad privativos de la empresa, que cause o pueda causar perjuicio a la misma.

4. Agresión a los compañeros de trabajo, sus superiores o inferiores jerárquicos en las horas de trabajo. Fuera de las horas de trabajo, cuando la agresión sea por causas de trabajo demostradas.

5. Abandonos del puesto de trabajo que produzcan lesiones en las personas o daños materiales en las cosas.

6. Alteración manifiesta de documentos, partes de trabajo y en general de cuanta documentación propia o ajena que sea utilizada por la empresa.

7. El quebranto del secreto profesional que pueda causar perjuicio a la empresa.

8. Abusos deshonestos en horas de trabajo.

9. La no utilización de los medios de seguridad e higiene facilitados u ordenados por la empresa, cuando ocasionen daños graves para el propio infractor o sus compañeros.

10. Faltar diez días al trabajo, en un período de seis meses, sin causas justificadas.

11. Las ofensas verbales o escritas y las agresiones físicas a las personas de la empresa o a los familiares de las mismas.

12. La realización de trabajos de igual actividad o naturaleza a los que se dedique la empresa sin autorización expresa de la misma, y que cause o pueda causar perjuicio a la empresa.

13. Robo, hurto, malversación, estafa, desfalco, retención y apropiación indebida de cantidades a la empresa o compañeros, cometidas por el personal que preste servicios en la misma.

14. La autolesión voluntaria con período de curación de tres días o más.

15. El abuso de confianza de los trabajadores o de autoridad de los Jefes en el desempeño del trabajo.

16. El quebranto del secreto al que están obligados los miembros del Comité de Empresa, aun después de finalizada su representación, así como el uso ilegítimo de documentos confidenciales que les fueran entregados por la empresa, fuera del estricto ámbito de la misma.

17. Negarse a realizar horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

18. La reincidencia en falta grave, en un período de tres meses, notificada por escrito, con o sin sanción.

19. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve ausencia al trabajo por más de tres días ininterrumpidos.

20. Obtener menos del 70 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal por causas imputables al trabajador.

21. No alcanzar el rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, aunque supere el 90 por 100 de éste, y sea advertido el trabajador por escrito seis veces en un período de cuatro meses.

Artículo 56. *Sanciones.*

La facultad sancionadora corresponde a la empresa, aunque las decisiones adoptadas por ésta pueden ser revisadas por la autoridad competente.

Las sanciones que la empresa puede aplicar serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Inhabilitación por período no superior a un año, a efectos de ascensos.

C) Por faltas muy graves:

Inhabilitación no superior a tres años a efectos de ascensos.

Suspensión de empleo y sueldo de ocho días a dos meses.

Despido.

Las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, serán recurribles ante la autoridad competente en el plazo de veinte días.

Transcurrido el plazo anteriormente citado sin haber sido recurridas las sanciones, éstas serán firmes a todos los efectos legales.

Artículo 57. *Procedimiento.*

Las sanciones serán comunicadas por escrito.

Conocida la comisión de cualquier falta grave o muy grave, previamente a la notificación al trabajador, la empresa comunicará al Comité de Empresa, a través de uno cualquiera de sus representantes, escrito al que se adjuntará copia exacta de la sanción impuesta, expresando la fecha y las causas que motivaron la sanción, acusándose el recibo de ésta. Posteriormente, será notificada al trabajador la sanción pertinente.

Artículo 58. *Prescripción.*

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán: Las leves 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.

Artículo 59. *Cancelación de las faltas.*

La conducta y actuación del sancionado posterior a las faltas puede producir la cancelación del expediente de las mismas y, en todo caso, se considerarán anuladas las faltas leves, transcurridos nueve meses sin haber reincidido en nueva falta; las faltas graves en el plazo de dos años y las muy graves en el plazo de tres años, siempre y cuando durante este tiempo no se hubiera cometido ninguna otra falta.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 60. *Principios generales.*

El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco pleno de respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Convenio.

Artículo 61. *Del Comité de Empresa.*

Es el órgano máximo de representación colegiada del personal de la empresa.

Los componentes de los Comités de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales, retribuidas como realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: Quince horas.

De 101 y hasta 250 trabajadores: Veinte horas.

Las horas podrán acumularse anualmente, de común acuerdo con la empresa, en uno o varios de los componentes del Comité, sin que, en ningún caso, se rebase el máximo total, pudiendo quedar éstos relevados del trabajo, sin perjuicio de remuneración.

Quedarán excluidos del conjunto de estas horas las que correspondan a las reuniones conjuntas del Comité de Empresa con la Dirección de la misma, así como las de la Comisión Paritaria constituida para la vigilancia y seguimiento del presente Convenio.

Los miembros del Comité que hagan uso de las horas anteriormente mencionadas deberán comunicar a su Jefe inmediato, siempre que sea posible, con un preaviso de dos días, los motivos y el tiempo de duración de su ausencia. Asimismo, deberán presentar los justificantes correspondientes.

El Comité de Empresa dispondrá de un lugar adecuado para el desempeño de sus funciones. Asimismo, dispondrá de tablón de anuncios que se colocará en las dependencias de la empresa, que ofrezca comunicaciones e informaciones de interés laboral.

Todo lo expuesto en el tablón de anuncios bajo la responsabilidad del Comité de Empresa deberá llevar la firma de, al menos, uno de sus miembros, entregando copia igualmente firmada a la empresa, a los solos efectos de que ésta pueda manifestar y razonar al Comité cualquier oposición o reparo.

En todo caso, el Comité decidirá libremente el contenido de las comunicaciones y la empresa podrá exigir las responsabilidades a que hubiere lugar.

De las comunicaciones que la Dirección de la empresa exponga en el tablón de anuncios, se entregará una copia al Comité de Empresa, quien podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparo a las mismas.

Al objeto de no perturbar la organización de trabajo, las comunicaciones directas del Comité con sus representados se efectuarán inmediatamente finalizada la jornada laboral.

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador por el ejercicio legal de su representación. El Comité recibirá la siguiente información:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de productividad de la empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a disposición el balance y cuenta de resultados y la memoria.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, cierre definitivo o temporal; reducciones de jornada, traslado parcial o total de las instalaciones fijas de la empresa y sobre los planes de formación profesional.

4. En función de la materia de que se trate, sobre la revisión de los sistemas de rendimiento y productividad establecidos en el presente Convenio, sobre la absorción o modificación de «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo; facilitarle el o los modelos de contrato que habitualmente se utilizan; sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despidos; sobre vacantes que se produzcan cuando existieran excedentes voluntarios con expectativa de derecho de reingreso.

5. En lo referente a estadísticas, sobre índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus causas y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los movimientos de ingresos, ceses y ascensos.

6. En relación a la información recibida por el Comité de Empresa, éste podrá realizar informes o estudios que remitirá a la Dirección de la empresa, sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

7. Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

8. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor en la empresa.

9. A colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de productividad, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

10. Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

11. Los miembros del Comité de Empresa y éstos en su conjunto, observarán secreto profesional, aun después de pertenecer al Comité y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

12. El uso indebido de los documentos entregados por la empresa y que sean utilizados fuera del estricto ámbito de aquélla será sancionado.

13. Asimismo, el Comité de Empresa comunicará a la Dirección la convocatoria de cuantas Asambleas vayan a realizarse, así como de los acuerdos adoptados en las mismas, en los términos que se exponen en el artículo siguiente.

Artículo 62. *Derechos de reunión.*

El personal podrá reunirse en Asamblea, previos los trámites y requisitos siguientes:

1. La convocatoria podrá instarse por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100. En el caso de que la Asamblea fuese para una obra determinada, el porcentaje anterior estará referido al personal de esa obra.

2. En dicha convocatoria deberá constar el orden del día y la fecha de celebración.

3. El Comité comunicará a la empresa previamente la convocatoria, con los requisitos del apartado anterior, y la persona o personas ajenas a la empresa que vayan a asistir, debiendo ésta acusar recibo a la misma.

4. Presidirá el Comité de Empresa, que se responsabilizará de su desarrollo en todo momento.

5. Sólo podrán tratarse los asuntos contenidos en el orden del día.

6. El Comité de Empresa acordará con la Dirección de la misma las medidas necesarias para no ocasionar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

7. Se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

8. El lugar de reunión será el de los locales de la empresa.

9. Para que los acuerdos adoptados sean válidos se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

En el caso de que la Asamblea fuese para una obra determinada, el porcentaje especificado en la legislación vigente estará referido al personal de esa obra.

10. Los acuerdos adoptados, referidos a la empresa, se notificarán por el Comité de Empresa a la Dirección de la misma, a la mayor brevedad, después de la celebración de la Asamblea.

No se celebrarán Asambleas en los locales de la empresa en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen los trámites y requisitos establecidos anteriormente.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la Asamblea anterior.

c) Si por haberse producido daños en alguna reunión celebrada anterior, éstos no se hubiesen resarcido o afianzado su resarcimiento.

d) Por cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenio Colectivo de esta empresa no estarán afectadas por el apartado b).

CAPÍTULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 63. *Consideraciones generales.*

Es obligación de la empresa y trabajadores adoptar las medidas pertinentes, a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y de lograr las mejores condiciones de higiene y seguridad en los puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio se establecerán contactos con los organismos de la Administración y otros entes, especializados en la prevención de los riesgos profesionales, para que la empresa y los trabajadores, representados en tales materias a través del Comité de Seguridad e Higiene puedan montar cursillos de especialización, específicos para la actividad que se desarrolla.

Asimismo, y en contacto con la entidad que cubre las contingencias profesionales, se desarrollarán cursillos de socorrismo, se pasará un reco-

nocimiento médico anual a todo el personal con especial atención a los trabajadores que hubieran estado expuestos a los ambientes de trabajo más extremos.

En la empresa se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 64. Funciones.

Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para la prevención de riesgos profesionales.
- b) Informar a la Dirección de la empresa de los defectos y peligros que advierten en sus dependencias o servicios, proponiendo la adopción de medidas preventivas necesarias o cualesquiera obras que considere oportuno.
- c) Conocer las investigaciones de enfermedades profesionales producidas en la empresa.
- d) Conocer las investigaciones realizadas sobre accidentes de trabajo y enfermedad profesional que se produzcan.
- e) Fomentar la colaboración de todos los productos en materias de seguridad e higiene, así como cooperar en el desarrollo y realización de programas.
- f) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la implantación e inspección de medidas de protección, individuales o colectivas, comunicándolo a la Dirección de la empresa.
- g) Ser informados por la Dirección de la empresa de las medidas concretas que se hubieren previsto para la ejecución de obras en materia de seguridad e higiene.
- h) Llevar una estadística de las medidas adoptadas por accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras o sanciones que se hubieren podido poner a los trabajadores y a la empresa por omisión de los elementos de seguridad.
- i) El Comité de Seguridad e Higiene podrá recurrir para aquellos puestos de trabajo donde se compruebe que hubiere riesgos para la salud o seguridad para que se adopten medidas especiales de prevención.
- j) Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo serán controlados de forma particular.
- k) En las funciones aquí no descritas se está a lo preceptuado en la legislación vigente.

Artículo 65. Composición.

El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por un representante de la empresa, que lo presidirá; un Técnico cualificado en estas materias designado por la empresa y cuatro trabajadores designados por el Comité de Empresa.

El Técnico cualificado ejercerá las funciones de Secretario.

Artículo 66. Reuniones.

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá una vez al mes con carácter ordinario, en las horas de trabajo, salvo caso de ausencia de materias a tratar y, extraordinariamente por razones de urgencia, cuando lo convoque su Presidente, por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden del día, con los asuntos a tratar en cada reunión.

De cada reunión, el Comité extenderá el acta correspondiente, remitiendo una copia de la misma al Comité de Empresa.

Artículo 67. Elementos de protección personal.

Los elementos de protección personal son siempre obligatorios en su uso, debiendo utilizarlos el trabajador, inexcusablemente cuando así lo demande su seguridad.

La empresa está obligada a dotar de los medios de protección personal necesarios, en buen estado para su uso, a los trabajadores en aquellos puestos de trabajo cuya utilización sea necesaria para su seguridad.

Artículo 68. Ropa de trabajo.

La empresa dotará semestralmente al personal a su servicio con un buzo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio en la jornada laboral. En todos aquellos trabajos en que se utilicen productos con los cuales se estropeen los buzos se repondrán los mismos antes de los seis meses, previa presentación del buzo estropeado.

Asimismo entregará al personal unas botas de seguridad acabadas en cuero, las cuales entregará cada tres años; no obstante, en caso de justificación fehaciente se repondrán antes de concluir los tres años. Para la entrega de estas botas se desarrollará una norma de procedimiento.

CAPÍTULO XIII

Beneficios asistenciales

Artículo 69. Indemnización por muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta.

A) Ayuda por fallecimiento: En caso de fallecimiento por muerte natural, cualquiera que sea la causa de la misma, la empresa entregará a los derechohabientes del trabajador la cantidad de 930.000 pesetas, quedando con ello cubiertas todas las obligaciones que a este respecto se hayan establecidas. A tal efecto, el trabajador pondrá en conocimiento de la empresa, por escrito, la persona o personas que designe para la obtención de estos beneficios, así como el orden de preferencia de los mismos en el momento de su contratación, dentro de las normas del Código Civil.

B) Indemnización por muerte accidental: En caso de fallecimiento por causas accidentales, la indemnización será de un capital acumulativo al de la garantía A), de 3.870.000 pesetas; es decir, la indemnización total será de 4.800.000 pesetas.

C) Indemnización en caso de incapacidad absoluta o gran invalidez: Paga de una indemnización de 6.300.000 pesetas al propio asegurado si éste sufre una invalidez absoluta y permanente por causas accidentales.

D) Si la invalidez resultante tiene carácter permanente total o permanente parcial, la indemnización se fijará mediante la aplicación sobre 6.300.000 pesetas de los porcentajes indemnizatorios al baremo adjunto.

Baremo de porcentaje por invalidez

Tipo de invalidez	Porcentaje de indemnización	
<i>Cabeza y sistema nervioso</i>		
1. Enajenación mental completa e incurable que haga imposible todo trabajo u ocupación	100	
2. Ceguera absoluta incurable y permanente	100	
3. Sordera completa incurable y permanente sin posibilidad de prótesis	100	
4. Mudez absoluta con imposibilidad de emitir sonidos coherentes, incluso por medios artificiales	80	
5. Pérdida total de un ojo	40	
6. Ablación de la mandíbula inferior	30	
7. Reducción a la mitad de la visión binocular	25	
8. Sordera completa incurable de un oído	25	
9. Catarata traumática bilateral operada (afaquia)	20	
10. Catarata traumática unilateral operada (afaquia) ...	10	
11. Trastornos graves en las articulaciones de ambos maxilares	15	
<i>Columna vertebral</i>		
12. Paraplejía	100	
13. Cuadruplejía	100	
14. Limitaciones de movilidad a consecuencia de fracturas vertebrales sin complicaciones neurológicas ni deformaciones graves de columna: 3 por 100 por cada vértebra afectada, con máximo de	21	
15. Síndrome de Barré-Lieou	10	
16. Amputación o incapacidad funcional completa del brazo	70	50
17. Amputación o incapacidad funcional completa de la mano	60	40
18. Pérdida total del movimiento de un hombro	40	20

Tipo de invalidez	Porcentaje de indemnización	
19. Pérdida total del movimiento de un codo	20	15
20. Pérdida total de nervio radial, del cubital o del mediano	25	15
21. Pérdida total del movimiento de una muñeca	20	10
22. Amputación o pérdida completa del movimiento del dedo pulgar	20	15
23. Amputación total o pérdida completa del movimiento del dedo índice	15	10
24. Amputación total o pérdida completa de movimiento de cualquier otro dedo de la mano	5	
<i>Pelvis y miembros inferiores</i>		
25. Amputación de una pierna por encima de la articulación de la rodilla	60	
26. Amputación de una pierna conservando la articulación de una rodilla	55	
27. Pérdida total de movimiento de la cadera en posición desfavorable (flexión-abducción o abducción)	50	
28. Pérdida total del movimiento de una cadera en posición favorable	25	
29. Amputación de un pie	50	
30. Amputación parcial de un pie conservando el talón	25	
31. Amputación total del dedo pulgar del pie	10	
32. Acortamiento de una pierna de cinco centímetros o más (el acortamiento menor de cinco centímetros no da derecho a indemnización bajo este epígrafe)	20	
33. Parálisis total del ciático popliteo externo	15	
34. Pérdida total del movimiento de una rodilla	20	
35. Pérdida total del movimiento de un tobillo	15	
36. Dificultades graves en la deambulación subsiguiente a la fractura de uno de los calcáneos	10	

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

En todos estos casos, y para su cobertura, la empresa podrá contratar pólizas privadas de seguros con cualquiera de las compañías que legalmente estén autorizadas para ello.

Artículo 70. Préstamos.

La empresa establece un fondo de préstamos a favor de sus trabajadores, que se regirá por las siguientes normas:

- Se procurará que la cuantía del fondo no sea inferior a 7.100 pesetas por productor.
- Los trabajadores que atravesasen precarias necesidades, comprobadas por la Dirección de la empresa y con informe favorable del Comité, deberán solicitar con cargo a este fondo cantidades equivalentes, como máximo, al 10 por 100 de la totalidad del fondo de préstamos citado.
- La cantidad anticipada devengará el 6 por 100 de interés y habrá de reintegrarse, como máximo, en treinta y seis mensualidades.
- El cese voluntario y unilateral del trabajador en la empresa determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación de vacaciones, pagas extraordinarias y de los salarios devengados.

Artículo 71. Jubilación voluntaria anticipada.

1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y un años y no tengan sesenta y cinco a la entrada en vigor de este Convenio y soliciten la jubilación tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas establecidas en el presente Convenio, en función de la edad del trabajador y de los años de antigüedad en la empresa.

2. Los requisitos necesarios para hacer efectivo tal derecho son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. El acuerdo se reflejará por escrito con la cantidad a que haya lugar, en concepto de indemnización.

b) Que el trabajador lleve diez años, como mínimo, de servicios ininterrumpidos en la empresa.

3. La jubilación voluntaria anticipada en los términos establecidos y con las cantidades señaladas en cada caso en el citado baremo comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador, por el tiempo estricto que faltara al jubilado para cumplir la edad de sesenta y cinco años. La contratación del trabajador sustituido habrá de hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal previstas en cada momento por la legislación vigente y, a su vez, con el siguiente condicionamiento:

«La contratación de trabajador sustituido se hará para el puesto y la categoría más acordes con los intereses de la empresa.»

4. En el caso de que la indemnización pactada entre empresa y trabajador fuese superior a la establecida en el baremo, la duración del contrato temporal del trabajador sustituido podrá reducirse en tantos meses como cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

Jubilación

Edad del trabajador — Años	Importe de la indemnización — Pesetas
Sesenta y uno	1.990.000
Sesenta y dos	1.700.000
Sesenta y tres	1.370.000

Una vez cumplida la edad que dé derecho a la indemnización, cada tres meses que transcurran de la mencionada fecha se perdería el derecho a un 10 por 100 de la cantidad ofrecida, con un tope de pérdida del 20 por 100 por año.

En el caso de rebajarse la edad de jubilación de sesenta y cinco años a edades inferiores durante la vigencia de presente Convenio, la escala anterior se condicionará a las edades que correspondan.

Jubilación especial a los sesenta y cuatro años:

El derecho a la modalidad especial de la pensión de jubilación establecida en el artículo único del Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, se reconocerá en las condiciones cuantías y forma que se establecen en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

Artículo 72.

Las mejoras pactadas en este Convenio serán aplicables también al personal que se encuentre en incapacidad laboral transitoria desde el 1 de febrero de 1996, y que su base reguladora no esté incrementada con los nuevos valores de Convenio, abonando la diferencia que exista entre el salario que viniera disfrutando por incapacidad laboral transitoria y el 60 por 100 de los veinte primeros días y el 75 por 100 a partir del vigesimoprimer día de salario que resulte de la nueva base reguladora incrementada con los nuevos valores de Convenio.

Estas mejoras quedarán sin efecto en los siguientes casos:

1.º Cuando el salario de incapacidad laboral transitoria esté en los topes de cotización.

2.º Una vez que el productor haya pasado a la situación de invalidez provisional.

Artículo 73. Accidente de trabajo.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, desde que el trabajador tuviera derecho a aquéllas y mientras dure, hasta el 100 por 100 de la cuantía de los conceptos de las tablas anexas en las que se refleja el salario base, pagas extraordinarias, beneficios, gratificación de San Alberto Mago, así como el plus de actividad, la antigüedad y los conocimientos especiales de los trabajadores que los posean.

Será requisito para tener derecho al citado complemento la presentación en tiempo y forma de los partes de baja y alta de la misma, de acuerdo con la legislación vigente.

Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente laboral, percibirán las gratificaciones estipuladas y la participación en beneficios y gratificación de San Alberto en las cuantías especificadas en las tablas anexas, por lo que durante la incapacidad laboral transitoria mencionada, se retendrán las partes proporcionales de dichos conceptos.

Artículo 74. Complemento de enfermedad.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará a su cargo la indemnización económica que acredite en la Seguridad Social. Dicho complemento consistirá en una cantidad equivalente al 40 por 100 de la base reguladora de la prestación de incapacidad laboral transitoria, los veinte primeros días de baja, y el 25 por 100 a partir del vigesimoprimer día de baja, siempre que dicho complemento unido a la indemnización de la Seguridad Social no supere el salario real del trabajador. No se incluirá en dicha base el prorrateo de las pagas extraordinarias, las primas y las tareas.

Si la media de absentismo resultante durante el año de vigencia de este Convenio rebasara el promedio de absentismo del año 1995, incrementado en un 20 por 100, habrá que renegociar totalmente la complementación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral que se fija en este Convenio.

Los productores en situación de baja, por cualquiera de estas causas, vendrán obligados a aceptar cualquier reconocimiento por medio de médicos designados por la empresa, cuando ésta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento perderá el derecho a percibir la indemnización, así como en el caso de comprobarse, por el médico designado, que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación.

Disposición adicional primera.

Al objeto de velar por el cumplimiento del presente Convenio, en los términos pactados y dirimir cuantas cuestiones susciten su aplicación,

se crea una Comisión de Interpretación, Seguimiento y Vigilancia del mismo, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa, elegidos de los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio. Asimismo se nombrarán dos personas de las anteriores, una por la empresa y otra por los trabajadores, que actuarán alternativamente como Presidente y Secretario de esta Comisión.

También se acuerda, por ambas partes, dar competencia a esta Comisión a los efectos de mediación, arbitraje y conciliación, que tanto la empresa como trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se comprometerán a agotar como vía previa para dirimir sus posibles situaciones contenciosas.

Los acuerdos serán efectivos cuando las representaciones de ambas partes, empresa y trabajadores, los hayan tomado en su seno, cada una de ellas mayoritariamente.

Este sistema de toma de acuerdos estaría vigente, por el período de vigencia de este Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas, pudiendo modificarse el mismo en sucesivas normas convencionales pactadas.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando se encuentren presentes, en todo caso, el Presidente, el Secretario y además, como mínimo, un miembro de cada una de las partes representadas en este Convenio.

Ambas partes, de común acuerdo, podrán pedir la mediación, conciliación y arbitraje, ante la Delegación Provincial de Trabajo.

En los casos en que no se obtuviese acuerdo, las personas interesadas en cada cuestión planteada podrán ejercer su derecho ante la autoridad competente.

Disposición adicional segunda.

La aplicación de las mejoras económicas que se establecen en este Convenio tendrán repercusión en los precios, incluso para cualquiera de los contratos en curso.

La repercusión será la correspondiente al incremento de los costos salariales determinados en esta norma convencional.

ACUERDO COMPLEMENTARIO AL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE EMPRESA

(Del 1 de enero al 31 de diciembre de 1996)

La bolsa o paquete de Navidad tendrá un valor para el año 1996 de 9.400 pesetas.

Tablas salariales. Año 1996

	Salario base — Pesetas	Plus de actividad — Pesetas	Paga extra de julio — Pesetas	Paga extra de diciembre — Pesetas	Beneficios — Pesetas	San Alberto — Pesetas	Total — Pesetas
Técnicos titulados:							
Director	288.748	3.084	291.832	291.832	183.994	28.600	4.298.242
Subdirector	259.030	3.084	262.114	262.144	160.273	28.600	3.858.469
Técnico jefe	230.092	3.084	233.176	233.176	135.653	28.600	3.428.717
Perito	191.475	3.084	194.559	194.559	107.654	28.600	2.860.080
Técnicos no titulados:							
Contraamaestre	173.972	3.084	177.056	177.056	91.284	28.600	2.598.668
Encargado	167.509	3.084	170.593	170.593	90.292	28.600	2.507.194
Capataz	155.962	3.426	159.388	159.388	101.080	28.600	2.361.112
Delineante proyectista	191.038	3.084	194.122	194.122	110.678	28.600	2.856.986
Delineante	175.145	3.084	178.229	178.229	100.646	28.600	2.624.452
Calcador	172.196	3.084	175.280	175.280	99.097	28.600	2.581.617
Técnicos de Organización:							
Jefe de Organización	183.118	3.084	186.202	186.202	108.399	28.600	2.743.827
Técnico de Organización 1. ^a	153.406	3.084	156.490	156.490	87.315	28.600	2.306.775
Técnico de Organización 2. ^a	145.168	3.084	148.252	148.252	80.256	28.600	2.184.384
Auxiliar de Organización	139.686	3.084	142.770	142.770	78.264	28.600	2.105.644
Administrativos:							
Jefe administrativo 1. ^a	204.045	3.084	207.129	207.129	119.260	28.600	3.047.666
Jefe administrativo 2. ^a	189.558	3.254	192.812	192.812	109.425	28.600	2.837.393
Oficial administrativo 1. ^a	183.394	3.254	186.648	186.648	106.052	28.600	2.747.724
Oficial administrativo 2. ^a	169.333	3.254	172.587	172.587	96.720	28.600	2.541.538

	Salario base — Pesetas	Plus de actividad — Pesetas	Paga extra de julio — Pesetas	Paga extra de diciembre — Pesetas	Beneficios — Pesetas	San Alberto — Pesetas	Total — Pesetas
Oficial administrativo 3. ^a	158.072	3.254	161.326	161.326	84.633	28.600	2.371.797
Auxiliar administrativo	145.499	3.254	148.753	148.753	77.136	28.600	2.188.278
Aspirante administrativo	70.419	3.254	73.673	73.673	53.086	28.600	1.113.108
Subalternos:							
Almacenero	149.206	3.254	152.460	152.460	77.885	28.600	2.240.925
Conserje	148.497	3.254	151.751	151.751	77.635	28.600	2.230.749
Guarda-Jurado	147.197	3.254	150.451	150.451	77.130	28.600	2.212.044
Ordenanza	136.572	3.254	139.826	139.826	67.945	28.600	2.054.109

Tabla salarial (diaria y horaria). Año 1996

Mano de obra Categoría	Salario base (día) — Pesetas	Salario base (hora) — Pesetas	Plus de actividad (día) — Pesetas	Plus de actividad (hora) — Pesetas	Extra de julio — Pesetas	Extra de diciembre — Pesetas	Beneficios — Pesetas	San Alberto — Pesetas	Total — Pesetas
Jefe de Equipo	5.117	639,60	160,40	20,05	158.316	158.316	101.070	28.600	2.352.824
Oficial de 1. ^a	4.836	604,50	160,40	20,05	149.892	149.892	93.695	28.600	2.226.030
Oficial de 2. ^a	4.495	561,90	160,40	20,05	139.668	139.668	86.415	28.600	2.073.843
Oficial de 3. ^a	4.437	554,60	160,40	20,05	137.916	137.916	84.678	28.600	2.047.432
Peón especialista	4.351	543,90	160,40	20,05	135.348	135.348	83.130	28.600	2.009.358
Peón	3.933	491,60	160,40	20,05	122.796	122.796	73.390	28.600	1.821.944

Antigüedad mensual. Año 1996

	3 años — Pesetas	6 años — Pesetas	11 años — Pesetas	16 años — Pesetas	21 años — Pesetas	26 años — Pesetas
Técnicos titulados:						
Director	5.808	11.616	23.232	34.848	46.464	58.080
Subdirector	5.080	10.160	20.320	30.480	40.640	50.800
Técnico jefe	5.080	10.160	20.320	30.480	40.640	50.800
Perito	4.844	9.688	19.376	29.064	38.752	48.440
Técnicos no titulados:						
Contraamaestre	4.236	8.472	16.944	25.416	33.888	42.360
Encargado	4.113	8.226	16.452	24.678	32.904	41.130
Capataz	4.500	9.000	18.000	27.000	36.000	45.000
Delineante proyectista	4.536	9.072	18.144	27.216	36.288	45.360
Delineante	4.246	8.492	16.984	25.476	33.968	42.460
Calcador	3.744	7.488	14.976	22.464	29.952	37.440
Técnicos de Organización:						
Jefe de Organización	4.236	8.472	16.944	25.416	33.888	42.360
Técnico de Organización 1. ^a	3.862	7.724	15.448	23.172	30.896	38.620
Técnico de Organización 2. ^a	3.692	7.384	14.768	22.152	29.536	36.920
Auxiliar de Organización	3.256	6.512	13.024	19.536	26.048	32.560
Administrativos:						
Jefe administrativo 1. ^a	4.722	9.444	18.888	29.332	37.776	47.220
Jefe administrativo 2. ^a	4.470	8.940	17.880	26.820	35.760	44.700
Oficial administrativo 1. ^a	4.426	8.852	17.704	26.556	35.408	44.260
Oficial administrativo 2. ^a	3.984	7.968	15.936	23.904	31.872	39.840
Oficial administrativo 3. ^a	3.557	7.114	14.228	21.342	28.456	35.570
Auxiliar administrativo	3.427	6.854	13.708	20.562	27.416	34.270
Aspirante dieciséis/dieciocho años	3.272	6.544	13.088	19.632	26.176	32.720
Subalternos:						
Almacenero	3.403	6.806	13.612	20.418	27.224	34.030
Conserje	3.169	6.338	12.676	19.014	25.352	31.690
Guarda-Jurado	3.169	6.338	12.676	19.014	25.352	31.690
Ordenanza	3.169	6.338	12.676	19.014	25.352	31.690

Antigüedad día y hora. Año 1996

Categoría	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
<i>Personal de obra</i>						
Jefe de equipo:						
Día	148,10	296,20	592,40	888,60	1.184,80	1.481
Hora	18,50	37,00	74,00	111,00	148,00	185,00
Oficial de primera:						
Día	140,65	281,30	562,60	843,90	1.125,20	1.406,50
Hora	17,60	35,20	70,40	105,60	140,80	176,00
Oficial de segunda:						
Día	125,80	251,60	503,20	754,80	1.006,40	1.258,00
Hora	15,70	31,40	62,80	94,20	125,60	157,00
Oficial de tercera:						
Día	120,95	241,90	483,80	725,70	967,60	1.209,50
Hora	15,15	30,30	60,60	90,90	121,20	151,50
Peón especialista:						
Día	118,25	236,50	473,00	709,50	946,00	1.182,50
Hora	14,80	29,60	59,20	88,80	118,40	148,00
Peón:						
Día	100,90	201,80	403,60	605,40	807,20	1.009,00
Hora	12,60	25,20	50,40	75,60	100,80	126,00

Categoría	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
<i>Tabla resumen de beneficios. Año 1996</i>							
Técnicos titulados:							
Director	183.994	188.700	193.859	200.138	212.238	221.628	230.853
Subdirector	160.273	164.488	168.656	176.852	185.078	193.324	201.564
Técnico jefe	135.653	139.784	143.889	152.096	160.369	168.527	177.798
Perito	107.654	111.650	115.493	119.883	132.123	139.033	146.876
Técnicos no titulados:							
Contraamaestre	91.284	94.727	98.162	105.026	111.890	118.760	125.626
Encargado	90.292	93.631	96.959	103.630	110.307	116.965	123.645
Capataz	101.080	104.720	107.431	115.778	122.955	130.247	137.541
Delineante proyectista	110.678	114.355	118.035	125.095	132.983	140.118	147.567
Delineante	100.646	104.080	107.525	114.297	121.292	128.168	135.047
Calcador	99.097	102.133	103.390	111.245	117.313	123.387	129.449
Técnicos de Organización:							
Jefe Organización	108.399	11.831	115.265	122.130	128.995	130.180	132.871
Técnico de Organización primera	87.315	90.442	93.575	99.846	106.102	110.080	118.640
Técnico de Organización segunda	80.256	83.518	86.678	92.716	98.754	104.791	119.047
Auxiliar de Organización	78.264	79.530	82.467	87.740	93.005	98.285	103.559
Administrativos:							
Jefe administrativo primera	119.260	123.186	126.917	134.565	142.218	149.867	157.523
Jefe administrativo segunda	109.425	110.418	116.660	123.912	131.164	138.407	145.651
Oficial administrativo primera	106.052	109.650	113.242	120.416	127.591	134.531	138.724
Oficial administrativo segunda	96.720	99.934	103.182	109.641	116.113	122.571	129.232
Oficial administrativo tercera	84.633	87.512	90.397	96.158	101.923	107.691	113.456
Auxiliar administrativo	75.136	79.916	82.694	88.260	93.816	99.372	104.939
Aspirante dieciséis-dieciocho años	63.686	55.736	58.402	62.706	70.335	74.325	79.725
Subalternos:							
Almacenero	77.885	80.655	83.450	88.915	94.570	100.129	105.686
Conserje	77.635	80.406	83.174	88.508	94.016	99.624	104.856
Guarda jurado	77.130	79.900	82.672	88.005	93.384	98.604	104.098
Ordenanza	67.045	70.668	73.340	78.965	84.631	89.280	94.905

Categoría	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
<i>Beneficios año 1996</i>							
Mano de obra:							
Jefe de Equipo	101.070	104.709	107.420	115.767	122.944	130.236	137.530
Oficial de primera	93.695	97.184	100.616	107.544	114.458	121.382	128.300
Oficial de segunda	86.415	89.522	92.616	98.820	104.770	111.222	117.430
Oficial de tercera	84.678	87.670	90.654	96.623	103.289	108.567	114.530
Peón especialista	83.130	86.392	88.958	94.790	100.614	106.437	112.292
Peón	73.390	77.036	79.490	84.472	89.436	94.411	99.383

Tabla de pluses especiales. Año 1996

Plus penoso (día y hora)			Conocimientos especiales (día y hora)		
Categoría	Día	Hora	Categoría	Día	Hora
Capataz	370,70	46,35	Jefe de Equipo	693,70	86,70
Jefe de Equipo	370,70	46,35	Oficial de primera A)	693,70	86,70
Oficial de primera	358,10	44,75	Oficial de primera B)	392,00	49,00
Oficial de segunda	331,05	41,40	Oficial de segunda	311,40	38,90
Oficial de tercera	315,45	39,45	Oficial de tercera	27,65	3,45
Peón especialista	305,35	38,15	Peón especialista	69,20	8,65
Peón	261,00	32,60			

Tabla de horas extraordinarias. Año 1996

Categoría	Sin antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Dos primeras:							
Capataz	1.517	1.562	1.608	1.709	1.786	1.874	1.962
Jefe de Equipo	1.517	1.562	1.608	1.709	1.786	1.874	1.962
Oficial de primera	1.433	1.473	1.515	1.598	1.683	1.767	1.850
Oficial de segunda	1.323	1.358	1.397	1.477	1.552	1.617	1.693
Oficial de tercera	1.306	1.340	1.376	1.448	1.516	1.590	1.661
Peón especialista	1.286	1.324	1.353	1.418	1.488	1.558	1.627
Peón	1.106	1.133	1.164	1.223	1.282	1.346	1.400
Resto:							
Capataz	1.823	1.874	1.930	2.036	2.142	2.250	2.355
Jefe de Equipo	1.823	1.874	1.930	2.036	2.142	2.250	2.355
Oficial de primera	1.718	1.772	1.818	1.920	2.022	2.120	2.221
Oficial de segunda	1.580	1.629	1.674	1.774	1.864	1.944	2.032
Oficial de tercera	1.565	1.607	1.650	1.713	1.822	1.909	1.993
Peón especialista	1.544	1.589	1.626	1.699	1.788	1.870	1.953
Peón	1.327	1.331	1.399	1.471	1.541	1.613	1.684

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

26847 ORDEN de 28 de noviembre de 1996 por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones a las plantas potabilizadoras de agua en Canarias para 1996.

Desde 1983 el Ministerio de Industria y Energía viene subvencionando la actividad de desalación de agua de mar en las islas Canarias, con objeto de rebajar el precio final del agua potable y aproximarle a la media peninsular.

El artículo 81 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria según la nueva redacción dispuesta por la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, establece que las bases reguladoras de la concesión de subvenciones se aprueban por Orden de acuerdo con los principios de publicidad, concurrencia y objetividad.

La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, aprobado por el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, determinan los requisitos esenciales para garantizar la imparcialidad del procedimiento concesional y el ejercicio de sus derechos a los administrados.

Resulta, por tanto, necesario dictar la presente Orden que establece los criterios de distribución y el procedimiento de concesión de las mencionadas subvenciones.

En su virtud, dispongo:

Primero. Objeto de la subvención.—Se entenderá como subvencionable, a efectos de lo dispuesto en esta Orden, la potabilización del agua de mar en las plantas desaladoras de las entidades de Canarias que se mencionan en el apartado primero, efectuada entre el 1 de octubre de 1995 y el 30 de septiembre de 1996, ambos inclusive.

Segundo. Ámbito temporal.—Las subvenciones reguladas por la presente Orden se refieren al ejercicio de 1996 y se efectuarán en régimen de concurrencia competitiva y se abonarán con cargo al crédito de la partida presupuestaria 20.01.731F.472 de los Presupuestos Generales del Estado.