

ANEXO VI

I. *Plus de transporte*

Para el ejercicio de 1997 se establece la cantidad de 10.000 pesetas en concepto de ayuda de transporte para los centros de Tarifa, Finisterre y Jovellanos. Dicha cantidad se calculará por once meses y su abono se realizará prorrateado en 12 mensualidades.

Para el ejercicio de 1998 se incrementará la citada cantidad de acuerdo con las previsiones de la Ley General Presupuestaria.

Asimismo, se establece para el ejercicio de 1998 la cantidad de 6.500 pesetas en concepto de ayuda de transporte, para los centros de Barcelona, Tarragona, Valencia, Gijón y Bilbao. Dicha cantidad se calculará por once meses y su abono se realizará prorrateado en 12 mensualidades.

II. *Puestos de trabajo excluidos de Convenio*

Director Económico-Financiero.
 Director de Operaciones.
 Director CESEMI.
 Director de Recursos Humanos.
 Director de Telecomunicaciones.
 Jefe de Asesoría Jurídica.
 Jefe del CNCS.
 Jefe de Administración Servicios Centrales.

Para 1998 se excluyen del Convenio Colectivo además los puestos de trabajo siguientes:

Jefe División Comercial CESEMI.
 Jefe División Seguridad CESEMI.
 Jefe División Simuladores CESEMI.
 Jefe División Administración CESEMI.

III. *Asignación quebranto de moneda*

A los dos puestos de trabajo de los Servicios Centrales y del CESEMI que efectúan operaciones de cobro y pagos en efectivo a través de caja, se les asigna para 1998 y 1999 un complemento de quebranto de moneda por importe de 2.000 pesetas mensuales.

ANEXO VII

Valor trienio 1997

| Puesto de trabajo | Anual — Pesetas | Mensual — Pesetas |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Jefe CZCS | 81.705 | 5.836 |
| Jefe de División | 81.705 | 5.836 |
| Jefe CRCS | 81.705 | 5.836 |
| Jefe CLCS/Subjefe/Jefe de Área | 81.705 | 5.836 |
| Jefe de Mantenimiento/Jefe de Turno | 81.705 | 5.836 |
| Controlador/Técnico Superior | 81.705 | 5.836 |
| Ayudante de Mantenimiento | 81.705 | 5.836 |
| Técnico Medio | 81.705 | 5.836 |
| Secretaria de Dirección | 49.056 | 3.504 |
| Administrativo | 49.056 | 3.504 |
| Secretaria | 49.056 | 3.504 |
| Auxiliar Administrativo/Auxiliar de Oficios Varios .. | 49.056 | 3.504 |
| Recepcionista/Mecánico-Conductor | 49.056 | 3.504 |
| Oficial de Oficios Varios | 49.056 | 3.504 |

ANEXO VIII

Valor trienio 1998

| Puesto de trabajo | Anual — Pesetas | Mensual — Pesetas |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Jefe CZCS | 83.421 | 5.959 |
| Jefe CRCS | 83.421 | 5.959 |
| Jefe CLCS/Subjefe/Jefe de Área | 83.421 | 5.959 |
| Jefe de Mantenimiento/Jefe de Turno | 83.421 | 5.959 |
| Controlador/Técnico Superior | 83.421 | 5.959 |

| Puesto de trabajo | Anual — Pesetas | Mensual — Pesetas |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Ayudante de Mantenimiento | 83.421 | 5.959 |
| Técnico Medio | 83.421 | 5.959 |
| Secretaria de Dirección | 50.086 | 3.577 |
| Administrativo | 50.086 | 3.577 |
| Secretaria | 50.086 | 3.577 |
| Auxiliar Administrativo/Auxiliar de Oficios Varios .. | 50.086 | 3.577 |
| Recepcionista/Mecánico-Conductor | 50.086 | 3.577 |
| Oficial de Oficios Varios | 50.086 | 3.577 |

1287

RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003702), que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, 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, resuelve:

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, 15 de diciembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «KAEFER AISLAMIENTOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Objeto

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo, 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

Disposiciones generales

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 nacional.

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 primero de enero de 1998.

Artículo 6. *Vigencia.*

La vigencia del presente Convenio Colectivo se establece en un año, es decir, del 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1998, 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 el presente Convenio.

No obstante y, en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

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 vigilancia 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. Fijos 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 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 específicas 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 carácter temporal.

4. Interinos: 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 dure 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 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 formación: Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minúsculo. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

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

B) Por su función:

Técnicos titulados superiores:

Director.
Subdirector.
Técnico Jefe.

Técnicos titulados medios:

Perito.

Técnicos no titulados:

Contramaestre.
Encargado.
Capataz.
Delineante.
Delineante P.
Calcador.

Técnicos de Organización:

Técnico de 1.^a
Jefe de 1.^a
Técnico de Organización 2.^a
Auxiliar de Organización.

Empleados:

Jefe Administrativo 1.^a
Jefe Administrativo 2.^a
Oficial Administrativo 1.^a

Oficial Administrativo 2.^a
Oficial Administrativo 3.^a
Auxiliar Administrativo.
Aspirante Administrativo.

Subalternos:

Almacenero.
Conserje.
Guarda Jurado.
Ordenanza.
Botones.

Operarios:

Jefe de Equipo.
Oficial de 1.^a
Oficial de 2.^a
Oficial de 3.^a o Ayudante.
Peón Especialista.
Peón.
Pinche dieciséis a dieciocho 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 aconsejaran.

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 concurran en cada uno de los supuestos.

CAPÍTULO IV

Contratos regulación

Artículo 12. *Contratos regulación.*

Todos los contratos que suscriba la empresa con sus trabajadores se formalizarán por escrito, entregándose un ejemplar al interesado, llevándose la firma en presencia de un representante de los trabajadores, en las obras en las 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 calificada.
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 y servicio determinado.
- B) Por tiempo cierto y determinado.
- C) Por interinidad.
- D) Por tiempo parcial.
- E) Por prácticas.
- F) Contrato de aprendizaje.

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 y 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 sustituido y la causa que fundamente esta sustitución, considerándose vigentes tales contratos en tanto en cuanto no desaparezca la personalidad del sustituido 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 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 de 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 la 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 éstos, 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.

Contramaestre, Encargado, Capataz, Delineante Proyectista, Jefe y Técnico de Organización de 1.^a y 2.^a, Jefe Administrativo 1.^a y 2.^a y Oficial Administrativo de 1.^a: 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 tengan 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.

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 médico 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 tuviese 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

Suspensión del contrato

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.
- B) Por las consignadas válidamente en el contrato.

En ambos casos el trabajador deberá solicitar su reingreso 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 profesional: El trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo al día siguiente de la fecha de 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 de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien 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 su reingreso 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 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 laborable 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 imposibilitase la asistencia al trabajo, debiendo el trabajador solicitar su reingreso 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 de 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 incapacidad laboral transitoria y maternidad los trabajadores permanecerán en situación de alta, con obligación de cotizar.

En los casos de ejercicio de derecho de huelga legal y cierre patronal, el trabajador permanecerá en 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 por 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 o 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 contraprestación 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 o 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, excedencias 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 en que fuese posible y justificando fehacientemente

temente 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, la licencia será de 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, durante 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 en activo en el momento de procurarse 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, calculado 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 su jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de 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 familiar 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, en caso 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 psíquico, cuando no desempeñe cualquier otra actividad de la que obtenga beneficio, 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 ejercitado 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 semanas 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 solicitarse 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, justificada 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, 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 siempre 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 semejante categoría a la suya, serán comunicados de tal hecho al 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 presentaran en el 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 al Comité de Empresa, para mejor resolver.

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 supe-

rior, que imposibilite su asistencia al trabajo, pasarán a situación de excedencia forzosa, con derecho a la reserva al 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 de un 20 por 100 de las horas laborables 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 de 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, los tres años de edad.

El trabajador o trabajadora comunicarán 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 excedencias 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, 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 la duración de esta situación será el que se exprese en la petición del trabajador, debiendo éste desde la fecha de terminación del mismo reintegrarse a 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 hubiera 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 ambas hubiesen transcurridos más de doce meses.

Cuando se trate de 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 año siguiente.

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 exigieran para la concesión de la primera.

Artículo 34. *Suspensión al derecho de 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 escolar, se presente la certificación acreditativa de haberlos superado.

B) En los que siguen 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 reconocidas 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 copia o fotocopia.

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 examen 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.*

Tendrán 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 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 categorías profesionales, devengándose por hora efectivamente trabajada en jornada normal, percibiéndose también la parte proporcional al descanso semanal y festivo.

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 ámbito 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 de belpafibre o belpalite.

6. En general, todos los trabajos realizados en ambientes tóxicos, a juicio de la dirección de la obra.

b) 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 encuentran 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 incapacidad laboral transitoria, 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 40 y un 25 por 100 de las citadas pagas, correspondiente el 40 por 100 a los veinte primeros días en incapacidad laboral transitoria 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: 901 pesetas.

b) De más de 30 y hasta 40: 1.210 pesetas.

c) De más de 40 y hasta 50: 1.543 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 752 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:

Dieta A): Técnico Jefe, Jefe Administrativo de 1.^a y 2.^a, Jefe de Organización de 1.^a y 2.^a, Contramaestre, Auxiliar Técnico, Delineante, Técnico de Organización de 1.^a y 2.^a, Encargado, Capataz, Jefe de Equipo y Oficial Administrativo 1.^a y 2.^a: 4.742 pesetas.

Dieta B): Personal del resto de categorías: 4.429 pesetas.

4. La empresa abonará la dieta completa, siempre que la distancia desde 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 segunda 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 habitual, 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 ordinaria, les 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 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 al 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, preparada 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 1.732 horas anuales para el año de vigencia de este Convenio, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 1998.

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 trabajo 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, del 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 la 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 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 incapacidad laboral transitoria y 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 extremos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, fundamento básico de la competitividad y 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., aplicándolos 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) A los veinte años de servicios: 57.062 pesetas.

B) A los veinticinco años de servicios: Dos mensualidades y media, de acuerdo con la siguiente tabla:

| | Pesetas |
|--|---------|
| Técnicos titulados: | |
| Director | 899.453 |
| Subdirector | 804.998 |
| Técnico jefe | 727.875 |
| Perito | 620.013 |
| Técnicos no titulados: | |
| Contramaestre | 560.623 |
| Encargado | 540.825 |
| Capataz | 519.068 |
| Delineante Pro. | 612.395 |
| Delineante | 563.953 |
| Calcador | 545.578 |
| Técnicos de Organización: | |
| Jefe de Organización | 584.998 |
| Técnico de Organización de 1. ^a | 497.970 |
| Técnico de Organización de 2. ^a | 472.460 |
| Auxiliar de Organización | 448.723 |
| Administrativos: | |
| Jefe Administrativo de 1. ^a | 650.963 |
| Jefe Administrativo de 2. ^a | 607.515 |
| Oficial Administrativo de 1. ^a | 590.168 |
| Oficial Administrativo de 2. ^a | 543.445 |
| Oficial Administrativo de 3. ^a | 504.488 |
| Auxiliar Administrativo | 468.243 |
| Aspirante Administrativo | 264.900 |
| Mano de obra: | |
| Jefe de Equipo | 547.733 |
| Oficial de 1. ^a A) | 520.549 |
| Oficial de 1. ^a B) | 504.469 |
| Oficial de 2. ^a | 463.605 |
| Oficial de 3. ^a | 440.796 |
| Peón Especialista | 434.398 |
| Peón | 386.355 |

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 consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de treinta días en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos.

2. No avisar anticipadamente cuando se falta al trabajo por motivos justificados o dentro de los días siguientes al de la falta.
3. Abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa justificada.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y documentos de la empresa.
5. No fichar o firmar la entrada o salida del trabajo, una vez.
6. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio, en el término de siete días.
7. No comunicar variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social, siempre que no causen perjuicio económico a ésta o a la empresa.
8. Las discusiones, manifestaciones verbales o físicas extrañas al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
10. Embriaguez ocasional, siempre que no sea objeto de escándalo.
11. Faltar al respeto a sus compañeros/as.
12. No alcanzar del 85 al 90 por 100 del rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, por causas imputables al trabajador.
13. No alcanzar el rendimiento mínimo exigible en el cómputo semanal, aunque supere el 90 de éste, y sea advertido el trabajador por escrito dos veces en un período de dos meses.
14. 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.
15. Comer durante las horas de trabajo.

Artículo 54. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

1. 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.
2. La no incorporación al trabajo, dentro de los dos días siguientes de producirse el alta por incapacidad laboral transitoria o maternidad.
3. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en un período de treinta días, en la asistencia al trabajo, superior a treinta e inferior a sesenta minutos.
4. Faltar dos días al trabajo seguidos, o tres alternos, en un período de treinta días, no justificados.
5. Ocultación maliciosa de datos concernientes a la Seguridad Social que produzcan perjuicio económico a ésta o a la empresa.
6. Alegación de causa falsa para obtener licencia.
7. 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.
8. La negligencia inexcusable en el cuidado y mantenimiento del material, instalaciones, documentos, etc., propiedad de la empresa o de terceros.
9. 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.
10. La simulación de enfermedad o accidente, fehacientemente probada.
11. La realización de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, de la índole que sean, sin autorización expresa.
12. Utilización o uso propio de herramientas o material y útiles empresariales, sin autorización expresa.
13. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean éstos, durante la jornada laboral.
14. La desobediencia a sus superiores, que no sea indisciplina grave y manifiesta, siempre y cuando esté en relación directa con el trabajador.
15. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
16. Ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo, fuera de los lugares establecidos para ello, y contraviniendo órdenes expresas.
17. Embriaguez que produzca escándalo en el trabajo.
18. 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 incapacidad laboral transitoria, 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 material, 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 y fuera de las horas de trabajo, cuando la agresión sea por causas de trabajo demostradas.
5. Abandono del puesto de trabajo que produzca lesiones en las personas o daños materiales a 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 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 la 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 los órganos jurisdiccionales del orden social.

Las sanciones que la empresa puede aplicar son las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 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 el Juzgado de lo Social 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 IV 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 corresponden 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 de 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 o razonar cualquier oposición o reparo de las mismas.

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

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser sancionado ni despedido 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 la plantilla, cierre total o parcial, cierre definitivo o temporal, reducciones de jornada, traslado total o parcial 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 «estatus» 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 leves, graves o 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 y salud 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 empresarial.

11. Los miembros del Comité de Empresa y éstos en su conjunto observarán secreto profesional, aun después de pertenecer al Comité de Empresa 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 expongan en el artículo siguiente.

Artículo 62. *Derechos de reunión.*

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

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

3.º 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 de la misma.

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

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

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

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

9.º 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 celebración anterior, éstos no se hubiesen resarcido o afianzado su resarcimiento.
- d) Por cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos de esta empresa no estarán afectados por el apartado b).

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud 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 y Salud, 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 reconocimiento 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 y Salud.

Artículo 64. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en

materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Artículo 65. *Composición.*

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por:

Un representante de la empresa.

Un Técnico cualificado en esa materia, designado por la empresa.

Dos Delegados de Prevención elegidos entre los Delegados de Personal.

Artículo 66. *Reuniones.*

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

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 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 991.430 pesetas, quedando con ello cubiertas todas las obligaciones que a este respecto se hayan establecido; a tal efecto el trabajador pondrá en conocimiento de la empresa, por escrito a 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 4.125.615 pesetas, es decir, la indemnización total será de 5.117.045 pesetas.

C) Indemnización en caso de incapacidad absoluta o gran invalidez: Paga de una indemnización de 6.715.600 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 6.715.600 pesetas de los porcentajes indemnizatorios al baremo adjunto.

Baremo de porcentajes por invalidez

| Por la pérdida total | Derecho — Porcentaje | Izquierdo — Porcentaje |
|---|----------------------------|------------------------------|
| De la extremidad superior | 70 | 60 |
| De la mano o del antebrazo | 60 | 50 |
| De una extremidad inferior por encima de la rodilla . | | 60 |
| De una extremidad inferior a la altura o por debajo de la rodilla | | 50 |
| Del pulgar | 22 | 18 |
| Del índice | 15 | 12 |
| Del meñique | 12 | 10 |
| Del medio | 8 | 6 |
| Del anular | 8 | 6 |
| Del dedo gordo del pie | | 8 |
| De cualquier otro dedo del pie | | 3 |
| Por la sordera completa de un oído | | 10 |
| Por la sordera completa de ambos oídos | | 40 |
| Por la pérdida total de la visión de un ojo | | 30 |
| Por la pérdida total de la visión de ambos ojos | | 100 |
| Por la enajenación mental absoluta e incurable | | 100 |

El baremo se invertirá en lo pertinente cuando el asegurado sea zurdo.

La pérdida absoluta o irremediable de la funcionalidad de un órgano o de una extremidad se considera como pérdida anatómica. Si se trata de disminución, los porcentajes arriba indicados se reducen en proporción al grado de la funcionalidad perdida.

En el caso de pérdida anatómica o funcional de más de un órgano o extremidad en un mismo accidente, la indemnización se establece por la suma de los porcentajes correspondientes a cada lesión, hasta el límite máximo del 100 por 100.

Para cada falange terminal de los dedos, excluido el pulgar, se considera invalidez permanente únicamente la amputación total. La indemnización por la pérdida funcional o anatómica de una falange del pulgar se establece en la mitad por la pérdida anatómica de una falange del dedo gordo del pie en la mitad, y por la de una falange de cualquier otro dedo en un tercio del porcentaje establecido por la pérdida total del dedo respectivo.

En los casos de invalidez permanente no especificados en el cuadro anterior, la indemnización se establece teniendo en cuenta, de acuerdo con los porcentajes de los casos relacionados, el grado de disminución permanente de la capacidad genérica del asegurado para cualquier trabajo provechoso con independencia de su profesión.

En caso de pérdida anatómica o disminución funcional de un órgano o una extremidad ya disminuida, los porcentajes arriba indicados se reducen teniendo en cuenta el grado de invalidez preexistente.

Estas indemnizaciones que se reciben por los derechohabientes o el interesado, según el caso, sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas a cuenta de cualquier otra cantidad que la empresa se viera obligada a abonar al interesado o derechohabientes o a consignar en beneficios 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:

a) Se procurará que la cuantía del fondo no sea inferior a 7.570 pesetas por productor.

b) Los trabajadores que atraviesen precarias necesidades, comprobadas por la dirección de la empresa y con informe favorable del Comité,

podrán solicitar con cargo a este fondo cantidades equivalentes, como máximo, al 10 por 100 de la totalidad del fondo de préstamos citado.

c) La cantidad anticipada devengará el 6 por 100 de interés y habrá de reintegrarse como máximo en treinta y seis mensualidades.

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

Artículo 71. *Jubilación anticipada voluntaria.*

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 del 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 | 2.500.000 |
| Sesenta y uno | 2.121.800 |
| Sesenta y dos | 1.812.800 |
| Sesenta y tres | 1.460.540 |

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 total de pérdida del 20 por 100 por año.

En el caso de rebajarse la edad de jubilación a edades inferiores durante la vigencia del presente Convenio, la escala anterior se acondicionará a las edades que corresponda.

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 1998, 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

veintiún día, del 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 Magno, 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 veintiún 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 1997 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 estarán obligados a aceptar cualquier reconocimiento por 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 medición, 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

De 1 de enero al 31 de diciembre de 1997

La bolsa o paquete de Navidad tendrá un valor para el año 1997 de 10.022 pesetas.

TABLAS SALARIALES (AÑO 1998)

| | Salario base — Pesetas | Plus de actividad — Pesetas | Paga extra julio — Pesetas | Paga extra diciembre — Pesetas | Beneficios — Pesetas | San Alberto — Pesetas | Total — Pesetas |
|---------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| <i>Técnicos titulados</i> | | | | | | | |
| Director | 307.820 | 3.288 | 311.107 | 311.107 | 196.147 | 30.225 | 4.581.882 |
| Subdirector | 276.139 | 3.288 | 279.418 | 279.418 | 170.860 | 30.225 | 4.113.045 |
| Técnico Jefe | 245.290 | 3.288 | 248.577 | 248.577 | 144.612 | 30.225 | 3.654.927 |
| Perito | 204.122 | 3.288 | 207.410 | 207.410 | 114.765 | 30.225 | 3.048.730 |
| <i>Técnicos no titulados</i> | | | | | | | |
| Contramaestre | 185.463 | 3.288 | 188.751 | 188.751 | 97.313 | 30.225 | 2.770.052 |
| Encargado | 178.573 | 3.288 | 181.861 | 181.861 | 96.256 | 30.225 | 2.672.535 |
| Capataz | 166.263 | 3.652 | 169.915 | 169.915 | 107.757 | 30.225 | 2.516.792 |
| Delineante Projectista | 203.656 | 3.288 | 206.943 | 206.943 | 117.989 | 30.225 | 3.045.428 |
| Delineante | 186.713 | 3.288 | 190.000 | 190.000 | 107.294 | 30.225 | 2.797.531 |
| Calcador | 183.570 | 3.288 | 186.857 | 186.857 | 105.642 | 30.225 | 2.751.877 |
| <i>Técnicos de Organización</i> | | | | | | | |
| Jefe de Organización | 195.213 | 3.288 | 198.500 | 198.500 | 115.559 | 30.225 | 2.924.796 |
| Técnico Organización 1.ª | 163.538 | 3.288 | 166.826 | 166.826 | 93.085 | 30.225 | 2.458.874 |
| Técnico Organización 2.ª | 154.756 | 3.288 | 158.044 | 158.044 | 85.556 | 30.225 | 2.328.397 |
| Auxiliar Organización | 148.912 | 3.288 | 152.200 | 152.200 | 83.433 | 30.225 | 2.244.458 |

| | Salario base — Pesetas | Plus de actividad — Pesetas | Paga extra julio — Pesetas | Paga extra diciembre — Pesetas | Beneficios — Pesetas | San Alberto — Pesetas | Total — Pesetas |
|--|------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| <i>Administrativos</i> | | | | | | | |
| Jefe Administrativo 1. ^a | 217.523 | 3.288 | 220.810 | 220.810 | 127.137 | 30.225 | 3.248.714 |
| Jefe Administrativo 2. ^a | 202.079 | 3.469 | 205.548 | 205.548 | 116.653 | 30.225 | 3.024.550 |
| Oficial Administrativo 1. ^a | 195.507 | 3.469 | 198.976 | 198.976 | 113.057 | 30.225 | 2.928.946 |
| Oficial Administrativo 2. ^a | 180.518 | 3.469 | 183.987 | 183.987 | 103.108 | 30.225 | 2.709.151 |
| Oficial Administrativo 3. ^a | 168.513 | 3.469 | 171.982 | 171.982 | 90.223 | 30.225 | 2.528.196 |
| Auxiliar Administrativo | 155.109 | 3.469 | 158.579 | 158.579 | 82.231 | 30.225 | 2.332.550 |
| Aspirante Administrativo | 75.071 | 3.469 | 78.540 | 78.540 | 56.592 | 30.225 | 1.186.377 |
| <i>Subalternos</i> | | | | | | | |
| Almacenero | 159.061 | 3.469 | 162.530 | 162.530 | 83.029 | 30.225 | 2.388.674 |
| Conserje | 158.305 | 3.469 | 161.774 | 161.774 | 82.763 | 30.225 | 2.377.824 |
| Guarda Jurado | 156.919 | 3.469 | 160.389 | 160.389 | 82.225 | 30.225 | 2.357.884 |
| Ordenanza | 145.593 | 3.469 | 149.062 | 149.062 | 72.433 | 30.225 | 2.189.526 |

TABLA SALARIAL (DIARIA Y HORARIA) AÑO 1998

| Mano de obra Categoría | Salario base — Pesetas/día | Salario base — Pesetas/hora | Plus de actividad — Pesetas/día | Plus de actividad — Pesetas/hora | Paga extra julio — Pesetas | Paga extra diciembre — Pesetas | Beneficios — Pesetas | San Alberto — Pesetas | Total — Pesetas |
|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Jefe de Equipo | 5.455 | 681,85 | 171 | 21,40 | 168.776 | 168.776 | 107.745 | 30.225 | 2.508.113 |
| Oficial de 1. ^a | 5.155 | 644,40 | 171 | 21,40 | 159.790 | 159.790 | 99.883 | 30.225 | 2.372.779 |
| Oficial de 2. ^a | 4.792 | 599,00 | 171 | 21,40 | 148.877 | 148.877 | 92.123 | 30.225 | 2.210.698 |
| Oficial de 3. ^a | 4.730 | 591,25 | 171 | 21,40 | 147.022 | 147.022 | 90.270 | 30.225 | 2.182.505 |
| Peón Especialista | 4.638 | 579,75 | 171 | 21,40 | 144.278 | 144.278 | 88.621 | 30.225 | 2.141.788 |
| Peón | 4.192 | 524,00 | 171 | 21,40 | 130.892 | 130.892 | 78.238 | 30.225 | 1.941.843 |

ANTIGÜEDAD MENSUAL (AÑO 1998)

| | Tres años — Pesetas | Seis años — Pesetas | Once años — Pesetas | Dieciséis años — Pesetas | Veintiún años — Pesetas | Veintiséis años — Pesetas |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| <i>Técnicos titulados</i> | | | | | | |
| Director | 6.084 | 12.168 | 24.337 | 36.505 | 48.673 | 60.841 |
| Subdirector | 5.321 | 10.643 | 21.286 | 31.929 | 42.572 | 53.215 |
| Técnico Jefe | 5.321 | 10.643 | 21.286 | 31.929 | 42.572 | 53.215 |
| Perito | 5.074 | 10.149 | 20.297 | 30.446 | 40.595 | 50.744 |
| <i>Técnicos no titulados</i> | | | | | | |
| Contramaestre | 4.437 | 8.875 | 17.749 | 26.624 | 35.498 | 44.373 |
| Encargado | 4.309 | 8.617 | 17.234 | 25.852 | 34.469 | 43.086 |
| Capataz | 4.714 | 9.428 | 18.856 | 28.284 | 37.712 | 47.140 |
| Delineante Proyectista | 4.752 | 9.503 | 19.007 | 28.510 | 38.014 | 47.517 |
| Delineante | 4.447 | 8.895 | 17.790 | 26.685 | 35.580 | 44.475 |
| Calcedor | 3.922 | 7.843 | 15.687 | 23.530 | 31.373 | 39.217 |
| <i>Técnicos de Organización</i> | | | | | | |
| Jefe de Organización | 4.437 | 8.875 | 17.749 | 26.624 | 35.498 | 44.373 |
| Técnico Organización 1. ^a | 4.045 | 8.090 | 16.180 | 24.271 | 32.362 | 40.452 |
| Técnico Organización 2. ^a | 3.868 | 7.735 | 15.470 | 23.205 | 30.940 | 38.675 |
| Auxiliar Organización | 3.411 | 6.822 | 13.645 | 20.467 | 27.289 | 34.112 |
| <i>Administrativos</i> | | | | | | |
| Jefe Administrativo 1. ^a | 4.947 | 9.893 | 19.787 | 29.680 | 39.574 | 49.467 |
| Jefe Administrativo 2. ^a | 4.682 | 9.365 | 18.729 | 28.094 | 37.458 | 46.823 |
| Oficial Administrativo 1. ^a | 4.636 | 9.273 | 18.545 | 27.818 | 37.091 | 46.364 |
| Oficial Administrativo 2. ^a | 4.174 | 8.348 | 16.695 | 25.043 | 33.391 | 41.738 |
| Oficial Administrativo 3. ^a | 3.727 | 7.453 | 14.907 | 22.360 | 29.813 | 37.267 |
| Auxiliar Administrativo | 3.590 | 7.180 | 14.359 | 21.539 | 28.719 | 35.898 |
| Aspirante diecisiete/dieciocho años | 3.428 | 6.855 | 13.710 | 20.565 | 27.420 | 34.275 |

| | Tres años — Pesetas | Seis años — Pesetas | Once años — Pesetas | Dieciséis años — Pesetas | Veintiún años — Pesetas | Veintiséis años — Pesetas |
|---------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| <i>Subalternos</i> | | | | | | |
| Almacenero | 3.563 | 7.127 | 14.253 | 21.380 | 28.506 | 35.633 |
| Conserje | 3.318 | 6.637 | 13.273 | 19.910 | 26.546 | 33.183 |
| Guarda Jurado | 3.318 | 6.637 | 13.273 | 19.910 | 26.546 | 33.183 |
| Ordenanza | 3.318 | 6.637 | 13.273 | 19.910 | 26.546 | 33.183 |

ANTIGÜEDAD DÍA Y HORA (AÑO 1998)

| Mano de obra Categoría | Tres años — Pesetas | Seis años — Pesetas | Once años — Pesetas | Dieciséis años — Pesetas | Veintiún años — Pesetas | Veintiséis años — Pesetas |
|--------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Jefe de Equipo (día) | 155,15 | 310,30 | 620,60 | 930,85 | 1.241,10 | 1.551,40 |
| Jefe de Equipo (hora) | 19,40 | 38,80 | 77,60 | 116,40 | 155,20 | 194,00 |
| Oficial 1. ^a (día) | 147,35 | 294,70 | 589,30 | 884,00 | 1.178,65 | 1.473,30 |
| Oficial 1. ^a (hora) | 18,45 | 36,85 | 73,70 | 110,60 | 147,45 | 184,30 |
| Oficial 2. ^a (día) | 131,75 | 263,50 | 527,05 | 790,75 | 1.054,10 | 1.317,60 |
| Oficial 2. ^a (hora) | 16,50 | 33,00 | 65,95 | 98,95 | 131,90 | 164,90 |
| Oficial 3. ^a (día) | 126,70 | 253,40 | 506,80 | 760,25 | 1.013,65 | 1.267,05 |
| Oficial 3. ^a (hora) | 15,85 | 31,65 | 63,30 | 94,95 | 126,60 | 158,25 |
| Peón Especialista (día) | 123,85 | 247,70 | 495,40 | 743,10 | 990,80 | 1.238,50 |
| Peón Especialista (hora) | 15,50 | 30,95 | 61,90 | 92,80 | 123,75 | 154,70 |
| Peón (día) | 105,70 | 211,35 | 422,70 | 634,05 | 845,40 | 1.056,75 |
| Peón (hora) | 13,20 | 26,45 | 52,90 | 79,35 | 105,80 | 132,20 |

TABLA RESUMEN DE BENEFICIOS (AÑO 1998)

| | Sin antigüedad — Pesetas | Tres años — Pesetas | Seis años — Pesetas | Once años — Pesetas | Dieciséis años — Pesetas | Veintiún años — Pesetas | Veintiséis años — Pesetas |
|--|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| <i>Técnicos titulados</i> | | | | | | | |
| Director | 196.147 | 201.164 | 206.633 | 213.357 | 226.256 | 236.267 | 246.100 |
| Subdirector | 170.860 | 175.352 | 179.795 | 188.533 | 197.303 | 206.093 | 214.878 |
| Técnico Jefe | 144.612 | 149.016 | 153.393 | 162.142 | 170.961 | 179.658 | 189.540 |
| Perito | 114.765 | 119.025 | 123.121 | 127.801 | 140.850 | 148.216 | 156.578 |
| <i>Técnicos no titulados</i> | | | | | | | |
| Contraamaestre | 97.313 | 100.983 | 104.645 | 111.963 | 119.280 | 126.605 | 133.924 |
| Encargado | 96.256 | 99.815 | 103.364 | 110.475 | 117.593 | 124.690 | 131.812 |
| Capataz | 107.757 | 111.637 | 114.527 | 123.425 | 131.076 | 138.850 | 146.626 |
| Delineante Proyectista | 117.990 | 121.908 | 125.830 | 133.357 | 141.767 | 149.373 | 157.314 |
| Delineante | 107.294 | 110.955 | 114.627 | 121.845 | 129.303 | 136.634 | 143.967 |
| Calcedor | 105.642 | 108.880 | 110.219 | 118.593 | 125.062 | 131.537 | 138.000 |
| <i>Técnicos de Organización</i> | | | | | | | |
| Jefe de Organización | 115.559 | 119.217 | 122.878 | 130.197 | 137.515 | 138.778 | 141.647 |
| Técnico Organización 1. ^a | 93.082 | 96.415 | 99.756 | 106.440 | 113.110 | 117.351 | 126.475 |
| Técnico Organización 2. ^a | 85.557 | 89.035 | 92.403 | 98.840 | 105.276 | 111.713 | 126.910 |
| Auxiliar Organización | 83.433 | 84.783 | 87.914 | 93.534 | 99.148 | 104.777 | 110.400 |
| <i>Administrativos</i> | | | | | | | |
| Jefe Administrativo 1. ^a | 127.127 | 131.323 | 135.300 | 143.453 | 151.612 | 159.765 | 167.926 |
| Jefe Administrativo 2. ^a | 116.653 | 117.710 | 124.365 | 132.096 | 139.827 | 147.549 | 155.271 |
| Oficial Administrativo 1. ^a | 113.057 | 116.893 | 120.721 | 128.369 | 136.018 | 143.417 | 147.883 |
| Oficial Administrativo 2. ^a | 103.108 | 106.535 | 109.997 | 116.882 | 123.782 | 130.667 | 137.766 |
| Oficial Administrativo 3. ^a | 90.223 | 93.291 | 96.368 | 102.510 | 108.655 | 114.804 | 120.944 |
| Auxiliar Administrativo | 82.231 | 85.194 | 88.156 | 94.090 | 100.013 | 105.936 | 111.861 |
| Aspirante dieciséis/dieciocho años | 56.592 | 59.418 | 62.260 | 66.847 | 74.980 | 79.234 | 84.985 |
| <i>Subalternos</i> | | | | | | | |
| Almacenero | 83.029 | 85.982 | 88.961 | 94.788 | 100.816 | 106.743 | 112.669 |
| Conserje | 82.763 | 85.717 | 88.668 | 94.354 | 100.226 | 106.204 | 111.779 |
| Guarda Jurado | 82.225 | 85.178 | 88.132 | 93.818 | 99.552 | 105.117 | 110.970 |
| Ordenanza | 72.433 | 75.335 | 78.184 | 84.180 | 90.220 | 95.177 | 101.223 |
| <i>Mano de obra-Categoría</i> | | | | | | | |
| Jefe de Equipo | 107.745 | 111.625 | 114.515 | 123.414 | 131.064 | 138.838 | 146.614 |
| Oficial de 1. ^a | 99.883 | 103.603 | 107.262 | 114.647 | 122.018 | 129.400 | 136.774 |

| | Sin antigüedad — Pesetas | Tres años — Pesetas | Seis años — Pesetas | Once años — Pesetas | Dieciséis años — Pesetas | Veintiún años — Pesetas | Veintiséis años — Pesetas |
|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Oficial de 2. ^a | 92.123 | 95.435 | 98.734 | 105.347 | 111.690 | 118.568 | 125.186 |
| Oficial de 3. ^a | 90.271 | 93.460 | 96.642 | 103.005 | 110.111 | 115.738 | 122.095 |
| Peón Especialista | 88.621 | 92.098 | 94.834 | 101.051 | 107.259 | 113.467 | 120.380 |
| Peón | 78.238 | 82.124 | 84.740 | 90.052 | 95.343 | 100.646 | 105.947 |

TABLA DE PLUSES ESPECIALES (AÑO 1998)

Plus penoso (día y hora)

| Categoría | Día — Pesetas | Hora — Pesetas |
|----------------------------------|---------------------|----------------------|
| Capataz | 395,15 | 49,40 |
| Jefe de Equipo | 395,15 | 49,40 |
| Oficial de 1. ^a | 381,75 | 47,75 |
| Oficial de 2. ^a | 352,90 | 44,15 |
| Oficial de 3. ^a | 336,30 | 42,00 |
| Peón Especialista | 325,50 | 40,70 |
| Peón | 278,25 | 34,75 |

Conocimientos especiales (día y hora)

| Categoría | Día — Pesetas | Hora — Pesetas |
|-------------------------------------|---------------------|----------------------|
| Jefe de Equipo | 739,50 | 92,45 |
| Oficial de 1. ^a A) | 739,50 | 92,45 |
| Oficial de 1. ^a B) | 417,90 | 52,20 |
| Oficial de 2. ^a | 331,95 | 41,50 |
| Oficial de 3. ^a | 29,45 | 3,70 |
| Peón Especialista | 73,75 | 9,20 |

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS (AÑO 1998)

| Categoría | Sin antigüedad — Pesetas | Tres años — Pesetas | Seis años — Pesetas | Once años — Pesetas | Dieciséis años — Pesetas | Veintiún años — Pesetas | Veintiséis años — Pesetas |
|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| <i>Dos primeras</i> | | | | | | | |
| Capataz | 1.603 | 1.651 | 1.699 | 1.806 | 1.888 | 1.981 | 2.073 |
| Jefe de Equipo | 1.603 | 1.651 | 1.699 | 1.806 | 1.888 | 1.981 | 2.073 |
| Oficial de 1. ^a | 1.514 | 1.557 | 1.601 | 1.689 | 1.779 | 1.867 | 1.955 |
| Oficial de 2. ^a | 1.398 | 1.436 | 1.476 | 1.561 | 1.640 | 1.709 | 1.789 |
| Oficial de 3. ^a | 1.380 | 1.416 | 1.454 | 1.530 | 1.602 | 1.681 | 1.755 |
| Peón Especialista | 1.359 | 1.399 | 1.429 | 1.500 | 1.572 | 1.647 | 1.719 |
| Peón | 1.169 | 1.198 | 1.230 | 1.293 | 1.355 | 1.422 | 1.479 |
| <i>Resto</i> | | | | | | | |
| Capataz | 1.927 | 1.981 | 2.040 | 2.151 | 2.264 | 2.378 | 2.488 |
| Jefe de Equipo | 1.927 | 1.981 | 2.040 | 2.151 | 2.264 | 2.378 | 2.488 |
| Oficial de 1. ^a | 1.815 | 1.873 | 1.922 | 2.029 | 2.137 | 2.240 | 2.347 |
| Oficial de 2. ^a | 1.669 | 1.721 | 1.769 | 1.875 | 1.970 | 2.054 | 2.147 |
| Oficial de 3. ^a | 1.654 | 1.698 | 1.744 | 1.810 | 1.926 | 2.017 | 2.106 |
| Peón Especialista | 1.632 | 1.680 | 1.718 | 1.795 | 1.890 | 1.976 | 2.063 |
| Peón | 1.402 | 1.407 | 1.478 | 1.554 | 1.628 | 1.704 | 1.780 |

1288

RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima» (código convenio número 9006382), que fue suscrito con fecha 27 de noviembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y el Delegado de personal, 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 resuelve:

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, 23 de diciembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

INTRODUCCIÓN

Los firmantes del presente acuerdo, al analizar la realidad con la que tenemos que enfrentarnos, concluimos que ésta viene caracterizada por cambios tecnológicos, por nuevas formas de comercialización y distribución de música y de canales musicales, por una disminución de los márgenes y cuotas de abono mensual, por una competencia creciente de empresas y servicios alternativos al de hilo musical y unos índices de inflación bajos.

Frente a esta situación que nos plantea importantes problemas, manifestamos nuestra voluntad de asumir el reto de dar cada vez mayor valor a nuestros clientes proporcionándoles un mejor servicio, así como desarrollar nuevos productos y servicios que, al dar satisfacción a nuevas demandas, nos permita incrementar nuestra cifra de negocio y beneficio, garantizando así el futuro de ST&Hilo. Entendemos que sólo de esta forma se podrá mantener el nivel de empleo y la mejora económica y profesional de los que trabajamos en esta compañía.

Por todo lo anterior, manifestamos nuestra intención de iniciar un proceso de modificación de nuestros sistemas de promoción profesional y remuneración económica que sea acorde con los objetivos de la sociedad.

Sistemas de promoción profesional, que, estando basados en el crecimiento empresarial, se fundamentan en una formación continua y el