

Puntos de la red OPI	Importe — Pesetas	Organismo financiador
Municipio de Molina de Segura.	1.500.000	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.	1.700.000	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por otra parte, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia dotará al OPI de las estadísticas e informaciones relativas a inmigrantes extranjeros, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo.

El OPI realizará también estudios e investigaciones específicas relativas a la situación de los trabajadores extranjeros y sus familias en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

2.º Red de información, orientación y apoyo legal a inmigrantes: La red, concebida como conjunto coordinado de puntos de atención y defensa del inmigrante en materia de información, orientación y apoyo legal a inmigrantes. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales financia, a través de la asignación tributaria del 0,52 del IRPF a entidades sociales sin ánimo de lucro, como puntos de esta red que en el caso de la Región de Murcia son:

Entidad promotora	Denominación del programa
Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España.	Establecimiento de puntos de red para la defensa jurídica del inmigrante.
Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España.	Red de intérpretes árabe-español para la asistencia a instituciones sociales.
Confederación de Asociaciones de Vecinos del Estado Español.	Centros vecinales de información, asesoramiento y apoyo jurídico al inmigrante.
Confederación Sindical de Comisiones Obreras.	Red de apoyo y defensa jurídica del inmigrante.
Cáritas Española.	Consolidación y ampliación de la red de información, orientación y apoyo legal a personas inmigrantes.
Unión General de Trabajadores de España.	Red jurídica para la defensa de los inmigrantes.

Por su parte, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia contribuye con los servicios de información, asesoramiento y asistencia jurídica que a continuación se detallan.

Servicio	Importe — Pesetas	Entidad financiadora
Programa de radio «Tertulia entre Hermanos».	3.671.640	Consejería de Sanidad y Política Social.
Servicio de intérprete oral de castellano-árabe y de atención a la población inmigrante residente en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.	3.111.528	Consejería de Sanidad y Política Social.
Servicio de asesoramiento y asistencia jurídica a inmigrantes en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.	3.000.000	Consejería de Sanidad y Política Social.

Corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mantener la coordinación entre los puntos de dicha red.

3.º Programas territoriales de acogida e integración social: Los programas de acogida e integración social de los inmigrantes en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, suponen la implicación de todas las Administraciones y entidades sociales que trabajan para favorecer la integración de este colectivo en las redes sociales y en la vida comunitaria.

A tal fin, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales aportará un total de 2.700.000 pesetas y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia contribuye con los programas siguientes:

Programas	Importe — Pesetas	Entidad financiadora
Convenio con Cáritas para mantenimiento de personas inmigrantes en situación de marginación social (Casa de África).	1.292.000	Consejería de Sanidad y Política Social.
Mantenimiento de programas de sensibilización, integración y promoción del colectivo inmigrante.	3.407.538	Consejería de Sanidad y Política Social.
Subvenciones a proyectos de equipamiento y remodelación de inmigrantes.	1.650.000	Consejería de Sanidad y Política Social.

Corresponderá a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia la coordinación de los programas de acogida e integración social de los inmigrantes.

4.º Programa de empadronamiento: Tras la firma del Convenio se iniciará una campaña de sensibilización con el fin de favorecer el empadronamiento de personas inmigrantes coordinada por la Consejería de Sanidad y Política Social, con especial incidencia en los municipios con presencia significativa de inmigrantes. Coordinadamente, se buscará un «slogan» e imagen únicos para dicha campaña. La financiación de estas campañas ascenderá a 4.000.000 de pesetas a aportar por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y podrán ser transferidas a los Ayuntamientos que colaboren con la misma.

9508 RESOLUCIÓN de 7 de abril de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Dicryl, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Dicryl, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009512), que fue suscrito con fecha 20 de enero de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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, 7 de abril de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DICRYL, S. A.»

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo de empresa ha sido negociado y suscrito, de una parte, por los miembros designados por el Presidente del Consejo de Administración, para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Artículo 2. Naturaleza jurídica y ámbito territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo han sido negociados y suscritos al amparo del título III del Real Decreto legisla-

tivo 1/1995, de 24 de marzo, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan afectados por el presente Convenio todos los centros de trabajo de la empresa «Dicryl, Sociedad Anónima», en territorio nacional, tanto los actuales como los de futura creación.

Artículo 3. *Exclusiones.*

Las condiciones de trabajo reguladas por el presente Convenio afectarán a todo el personal contratado por «Dicryl, Sociedad Anónima», quedando expresamente excluidos de este ámbito de aplicación:

- a) Los miembros del Comité de Dirección.
- b) Los Jefes de Departamento.
- c) La Secretaria de Dirección.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Los efectos del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1998.

Las diferencias económicas que por aplicación de este Convenio pudieran surgir en favor de los trabajadores deberán ser abonadas en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia.

No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

La Comisión Negociadora deberá quedar válidamente constituida, como mínimo, quince días antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio. La presentación de la plataforma se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del Convenio y los treinta días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la presentación de la plataforma.

Artículo 6. *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter de cómputo anual y consideradas globalmente, sean más beneficiosas para el trabajador que las contenidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

Artículo 8. *Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.*

Ante las vacantes de puestos que se produzcan para personal afectado por el presente Convenio, la empresa convocará internamente, previo a que se produzca una convocatoria externa, el proceso a seguir para cubrir dichos puestos, especificando:

- Denominación del puesto y ubicación.
- Requerimientos necesarios.

Y facilitando un margen temporal de respuesta razonable para los candidatos internos.

Una vez recibidas las solicitudes internas, el proceso de selección tendrá el mismo carácter en cuanto a aplicación de pruebas y entrevista que con los candidatos externos, exceptuando los tiempos de citación, en los que se facilitará al empleado la realización de entrevistas o pruebas en un horario lo más adaptable posible a su conveniencia.

Llegada la fase final, si hubiese sido necesario acudir a selección externa y coincidieran en igual de condiciones internos y externos, la empresa ofertará el puesto, en primer lugar, al candidato interno. Si concurriesen varios candidatos internos en igualdad de condiciones, se dará preferencia al más antiguo de la empresa.

Artículo 9. *Ropa de trabajo y prendas de seguridad.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de «Dicryl, Sociedad Anónima», establecerá la necesidad y obligatoriedad de utilización de las prendas de trabajo y de protección para cada uno de los puestos de trabajo de la empresa. Dichas decisiones serán de obligado cumplimiento para todos los empleados, pudiendo considerarse su no seguimiento causa grave de indisciplina y ser objeto de la sanción que corresponda por parte de la empresa.

La empresa proveerá de la ropa adecuada y especificada de trabajo, así como de la de seguridad a cada trabajador, una vez que sea calificada como obligatoria por el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Se entregará un equipo completo a cada trabajador al comienzo del año o a la contratación del mismo, siendo responsabilidad del trabajador su mantenimiento en perfecto estado, cuidado y limpieza.

Otras prendas de seguridad declaradas de uso obligatorio se entregarán una sola vez, aplicándose idéntica normativa de cuidado y uso que aplica al resto del vestuario, salvo que el Comité de Seguridad e Higiene disponga otra cosa. Los trabajadores se hacen responsables de las prendas de seguridad que necesitan, debiendo velar por su mantenimiento y buen estado.

Artículo 10. *Reconocimientos médicos.*

Se acuerda que la compañía, a través del servicio médico de la misma y con la colaboración de la mutua, realice los reconocimientos médicos previos a la admisión del personal, abriendo el correspondiente expediente sanitario. Dentro del primer trimestre de cada año se llevarán a cabo revisiones médicas de los trabajadores para un mejor control de la salud de los mismos.

Artículo 11. *Viajes.*

Cuando por necesidad de la empresa y orden de la misma los trabajadores tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, ésta les proporcionará billete de ida y vuelta en medio de transporte público, así como alojamiento si han de pasar la noche fuera de su localidad, y se hará cargo de todos sus gastos, previa presentación de los correspondientes justificantes.

Cuando se trate de desplazamientos de larga duración, entendiéndose por tales los de duración igual o superior a tres meses, la empresa acordará con el trabajador la cuantía de las dietas a percibir por el mismo.

Artículo 12. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos, suyos o de su cónyuge, ampliándose este plazo a cuatro días cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento. Un día en caso de otros familiares, de segundo grado, suyos o de su cónyuge.
- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización u operación de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos suyos o de su cónyuge; ampliándose un día más cuando el afectado fuera el cónyuge o hijo menor del trabajador o éste, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento.
Un día natural en caso de hospitalización de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Dos días laborables por alumbramiento de esposa o adopción de hijo.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual. Así como un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos y padres, propios o del cónyuge.
- e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. Consulta médica general o de cabecera, hasta el límite de dieciséis horas al año.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que se disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

h) Por el tiempo máximo de diez horas al año no continuadas, para concurrir a la realización de exámenes parciales o finales de estudios universitarios.

Artículo 13. *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 7 por 100 del salario base correspondiente en el momento del cumplimiento del quinquenio.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

Para el cómputo de antigüedad, a efecto de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus centros o en incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en la razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en los párrafos anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

Los aumentos periódicos por los quinquenios que se cumplan comenzarán a devengarse al mes siguiente de su cumplimiento.

Artículo 14. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas en el mes de junio y la otra el 22 de diciembre, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de salario bruto. El devengo de dichas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales del año que se abonen, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Todo el personal de la empresa dispondrá de treinta días naturales al año de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica. Dichas vacaciones se disfrutarán en un período único, en dos turnos, que coincidirán en los meses de julio y agosto, salvo aquellos casos en que se fije de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Ver calendario anexo.

Además de los festivos y días no laborables especificados en los calendarios adjuntos, cada trabajador disfrutará de dos días al año de descanso de libre elección, que negociará con su supervisor y comunicará a la empresa, al menos, con siete días de antelación a las fechas solicitadas. Los supervisores determinarán las circunstancias de la producción o cargas de trabajo para autorizar dichos descansos. En caso de conflicto, arbitrará la Comisión Paritaria constituida al efecto.

En lo previsto de forma específica en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable sobre la materia.

Artículo 17. *Desplazamientos.*

Se fijará un mínimo de 24 pesetas/kilómetro el importe de los desplazamientos que el trabajador realizase al servicio de la empresa en vehículo propio.

Artículo 18. *Plus de turnicidad.*

Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, siempre que los mismos sean rotativos, se establece un plus de turnicidad en la cantidad de 3.500 pesetas mensuales para aquellos trabajadores que de forma habitual fueran a realizar su jornada ordinaria bajo el indicado régimen de turnos. El personal a turno será el que en cada momento señale la empresa, atendiendo a las necesidades de la misma.

Artículo 19. *Recibos de salarios.*

La empresa reflejarán en nómina debidamente cumplimentada todas las retribuciones que perciba el trabajador.

Artículo 20. *Pago de salarios.*

La liquidación y el pago de salarios se harán puntualmente y documentalmente en la fecha y el lugar convenido o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.

Artículo 21. *Salarios.*

Los salarios pactados en el presente Convenio para la totalidad del año 1998 son los establecidos para cada categoría en la tabla salarial que como anexo I figura en el mismo.

Artículo 22. *Anticipos.*

Se consideran anticipos aquellos solicitados por el trabajador bajo los siguientes conceptos:

- La parte neta proporcional a los días trabajados en el mes.
- La parte bruta proporcional a los días devengados de paga extraordinaria.

Se solicitarán con una antelación mínima de cinco días laborables.

Artículo 23. *Baja por incapacidad laboral.*

Durante los tres primeros días de situación de incapacidad temporal, el trabajador percibirá indemnización complementaria por parte de la empresa del 100 por 100 de su salario real.

A partir de vigésimo primer día de la baja, por meses vencidos, el trabajador percibirá por parte de la empresa una indemnización complementaria sobre dicha prestación, hasta complementar el 100 por 100 de su salario real, durante un período de cinco meses.

En aquellos casos de incapacidad temporal que requiera hospitalización del trabajador, y siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización a la Seguridad Social, se abonará la prestación complementaria a que se refiere el párrafo anterior, a partir del día en que se produzca dicha hospitalización. A tales efectos, se entiende que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado tres o más días en establecimiento sanitario.

En aquellos casos en que la incapacidad temporal sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá por parte de la empresa una prestación complementaria hasta complementar el 100 por 100 de su salario real.

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador supone que en todo momento la empresa está facultada para efectuar la comprobación del estado del trabajador, del cumplimiento con el mismo del tratamiento que haya sido impuesto y de la conducta moral correspondiente a su estado. Esta comprobación médica deberá hacerse por facultativo designado por la empresa.

La decisión de la empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de comprobación será ejecutiva, no teniendo el carácter de sanción disciplinaria.

Artículo 24. *Jornada.*

Para 1998, la jornada en cómputo anual para todo el personal de «Dicryl, Sociedad Anónima», será de 1.784 horas de trabajo efectivo. El tiempo de descanso de la jornada laboral se considera como trabajo efectivo.

Centro de Boecillo: Para el personal perteneciente a este centro de trabajo se establece un sistema de turnos:

Turno mañana: De siete a quince horas, con un descanso de quince minutos a mitad de la jornada laboral, de lunes a viernes.

Turno tarde: De quince a veintitrés horas, con un descanso de quince minutos a mitad de la jornada laboral, de lunes a viernes.

Turno noche: De veintitrés a siete horas, con un descanso de quince minutos a mitad de la jornada laboral, de domingo a jueves.

Turno central: De ocho a trece treinta y de catorce treinta a diecisiete horas, de lunes a viernes.

Centro de Madrid: Para el personal perteneciente al mencionado centro de trabajo, el horario de trabajo será en la modalidad de jornada partida, así, de ocho a trece treinta y de quince a diecisiete treinta horas, de lunes a viernes.

Artículo 25. *Calendarios y horarios.*

Publicadas las fiestas de carácter nacional y local, se confeccionará el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor de todo ello de la máxima jornada pactada. La modificación de la jornada de trabajo y horario deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

Se acompañan los calendarios laborales para el año 1998 de los centros de trabajo de Boecillo y Madrid como anexos II y III, respectivamente.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

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

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias será el que resulte de dividir el salario en cómputo anual en todos sus conceptos por el número de horas de jornada anual, aumentándose en un 25 por 100 si se realizan entre las quince y veintidós horas y en un 50 por 100 entre las veintidós y las siete horas.

Las horas extraordinarias realizadas en fiestas o días de descanso según el calendario laboral se incrementarán en un 75 por 100.

Artículo 27. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder:

- Operarios: Dos meses.
- Administrativos: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna entre las partes.

Artículo 28. *Excedencias.*

a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y máximo de cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación de excedencia a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No podrán solicitarla las personas contratadas bajo la modalidad de duración determinada.

Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años ni inferior a nueve meses para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre fuesen trabajadores de «Dicryl, Sociedad Anónima», sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo tipo profesional o categoría equivalente.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia.

Artículo 29. *Fomento contratación indefinida.*

En relación a la conversión de los contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, una vez transcurrido el plazo de un año previsto en la disposición adicional primera, apartado 2.b), de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida («Boletín Oficial del Estado» del 30, IL 5341), ambas partes expresamente acuerdan que se continuarán formalizando con efectos retroactivos a partir de la fecha 17 de mayo de 1998.

Artículo 30. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar, con carácter previo al acta, en un caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 31. *Faltas graves.*

Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluidos la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramienta de la empresa.

j) Fumar dentro de la fábrica.

k) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 32. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa y/o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia a la empresa igualmente, la prestación de servicios por cuenta propia o para una segunda empresa sin el cumplimiento de la obligación de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social por esta segunda actividad.

i) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

l) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

n) Los incumplimientos contractuales a que se refiere el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en cuanto no fueran subsumibles en los apartados anteriores.

o) La no utilización y uso apropiado de los elementos de protección determinados como obligatorios por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 33. *Régimen de sanciones.*

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

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

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

Artículo 34. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

Artículo 35. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas 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 36. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes acuerdan de constituir una Comisión Paritaria de seguimiento y control al amparo del artículo 85.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para entender de cuantas cuestiones sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio.

Dicha Comisión se constituirá en un plazo de quince días, contados a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», y estará compuesta por seis miembros.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar asuntos propios de su competencia y dentro del plazo de los cinco días siguientes a su convocatoria escrita, y con expresión de los puntos a tratar.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o judicial.

Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que correspondan a la jurisdicción competente.

Artículo 37. *Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo, colectivo y unitario de todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la empresa y, en su caso, ante la Administración local, provincial o del Estado.

Artículo 38. *Delegado de Personal.*

Podrá haber un Delegado de Personal en aquellos centros de trabajo de la empresa que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, secreto y directo, Delegados de Personal, en la cuantía siguiente: Hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

Artículo 39. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes de este Convenio respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los derechos sindicales para los representantes de los trabajadores y las secciones sindicales formalmente constituidas en «Dicryl, Sociedad Anónima».

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su función. Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en cómputo mensual el conjunto de horas de sus distintos miembros en uno o en varios de sus componentes.

Los representantes legales de los trabajadores comunicarán a la Dirección de la empresa, siempre que sea posible, la disposición de crédito horario para tareas sindicales. La reuniones convocadas por la Dirección de la empresa no computarán con cargo a éste crédito.

La empresa dotará de mobiliario y material de oficina a los locales del Comité de Empresa.

Artículo 40. *Seguridad y salud laboral.*

Es objetivo de las partes firmantes el mantenimiento de unos niveles óptimos de seguridad y salud laboral. En este sentido, ambas partes dotarán las medidas oportunas para la consecución de este objetivo, colaborando en diseño e implantación de aquéllas.

La seguridad y la salud de los trabajadores representa un objetivo que no deberá subordinarse a condiciones de carácter puramente económicas. A este respecto, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, formado por seis miembros, siendo nombrados tres por cada parte, y designando un Presidente y un Secretario de entre los mismos.

Este Comité tendrá atribuidas, entre otras, las funciones de vigilancia y control y aplicación de las normas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, elaborarán en colaboración y coordinación con la empresa las normas y reglamentos relativos a la seguridad laboral y que serán de obligado cumplimiento por los trabajadores de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud, una vez constituido, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Seguridad y Salud determinará las prendas necesarias de protección, en calidad, características y cuantía en cada puesto de trabajo.

La empresa se compromete a facilitar en todos los puestos de trabajo una formación práctica y adecuada a todos los trabajadores en materia de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores que aprecien una probabilidad seria y grave de riesgo de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirá a la empresa para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer este riesgo.

Artículo 41. *Derecho supletorio.*

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

TABLA SALARIAL VIGENTE

GR	Titulados	Técnicos	Administrativo	Producción	Salario base	Plus Convenio	Salario mes	Salario año	Valor quinquenio
NE									
11	T. Superior senior.	Analista.	Jefe Admón. primera.	Jefe Taller.	136.570	45.523	182.093	2.549.302	9.560
10	T. Superior entrada.				131.951	43.984	175.935	2.463.090	9.237
9	T. Medio senior.				127.442	42.481	169.923	2.378.922	8.921
8	T. Medio entrada.				123.133	41.044	164.177	2.298.478	8.619
7		Diseñador primera.	Jefe Admón. segunda.	Encargado.	105.509	35.170	140.679	1.969.506	7.386
6			Oficial primera Admin.	Oficial primera Prod.	94.688	31.562	126.250	1.767.500	6.628
5		Diseñador segunda.		Oficial segunda Prod.	89.029	29.676	118.705	1.661.870	6.232
4		Operador técnico.	Oficial segunda Admin.	Especialista.	85.575	28.525	114.100	1.597.400	5.990
3		Auxiliar técnico.	Auxiliar Admin.		79.298	26.433	105.731	1.480.234	5.551
2				Operario.	77.930	25.977	103.907	1.454.698	5.455
1				Operario entrada.	71.078	23.693	94.771	1.326.800	4.975

CALENDARIO LABORAL DE LA COMPAÑÍA DICRYL, S.A.**CENTRO DE TRABAJO DE BOECILLO****1998**

ENERO							19
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

FEBRERO							20
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28		

MARZO							20
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

ABRIL							19
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				

MAYO							20
L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	

JUNIO							22
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						

JULIO							22
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

AGOSTO							1
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

SEPTIEMBRE							21
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					

OCTUBRE							21
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE							21
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30							

DICIEMBRE							20
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				



Fiestas Nacionales



Días libres Compañía



Fiestas Autonómicas

3

Días de libre disposición



Fiestas Locales

223

Días Laborables

Vacaciones

CALENDARIO LABORAL DE LA COMPAÑÍA DICRYL, S.A.**CENTRO DE TRABAJO DE MADRID****1998**

ENERO 19						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FEBRERO 20						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

MARZO 20						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

ABRIL 20						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

MAYO 19						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUNIO 22						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

JULIO 23						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

AGOSTO 1						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

SEPTIEMBRE 22						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

OCTUBRE 21						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVIEMBRE 19						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

DICIEMBRE 21						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



Fiestas Nacionales



Días libres Compañía



Fiestas Autonómicas

4

Días de libre disposición



Fiestas Locales

223

Días Laborables

Vacaciones