

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 9. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 10. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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 que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 11. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 12. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

8536 *RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Plastic Omnium Soplado, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Plastic Omnium Soplado, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9011612) que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 6 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «PLASTIC OMNIUM SOPLADO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Disposición preliminar.—Dada la situación de dependencia económica y de responsabilidad, derivada de ser proveedor único de determinados y esenciales componentes de automóvil para las industrias de Automoción, las necesidades puestas de manifiesto por los clientes, serán tomadas en cuenta como prioritarias a los efectos de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones mínimas a que se habrán de ajustar las relaciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa «Plastic Omnium Soplado, Sociedad Anónima», en todo el territorio nacional, Reino de España, actualmente en sus centros de trabajo de Zamanes, Vincios (Gondomar) de la provincia de Pontevedra, en el centro de trabajo sito en Madrid, calle Matarrosa, 20, Fuenlabrada, y los que en el futuro se puedan constituir en el ámbito del territorio nacional, en todas sus secciones y/o actividades. Como excepción, el presente Convenio, no afectará al actual centro de trabajo de Arévalo.

Artículo 2. *Vigencia y denuncia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2000 y mantendrá dicha vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001.

Artículo 3. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral será de mil setecientos noventa y dos horas efectivas en cómputo anual, como máximo para el año 2000, y de mil setecientos setenta y cinco horas efectivas en cómputo anual, como máximo para el año 2001.

La jornada de trabajo comenzará a la hora prevista en el cuadro horario fijado por la empresa con el conocimiento y aprobación de los representantes legales de los trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de descanso en la jornada, denominado «tiempo de bocadillo», no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La fijación del horario de trabajo y calendario laboral, será facultad de la Dirección de la empresa, razonando su establecimiento con los representantes legales de los trabajadores, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción. En cualquier caso, se establece como principio básico del presente Convenio que la configuración de la jornada de trabajo, el horario y el calendario estarán supeditados a la preferente necesidad de los principales clientes de la empresa. En función de lo anterior, podrán establecerse cuando las necesidades de los clientes así lo requieran, una distribución irregular de la jornada de trabajo, a lo largo del año, sin superar en ningún caso la jornada anual pactada en este Convenio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se obligan voluntariamente y dentro de los límites legalmente establecidos, a la realización de horas extraordinarias, previa solicitud por la Dirección de la empresa, cuando sea necesaria su realización para atender a las necesidades productivas perentorias y urgentes, reparación de siniestros, averías; en tal caso, las horas extras realizadas, tendrán carácter de estructurales a los efectos que legalmente procedan. La obligación anterior, no será operativa en domingos y festivos de quince a veintitrés horas, salvo causas de fuerza mayor o amenaza grave de parada de la cadena de producción del cliente. Las horas extraordinarias a criterio de la Dirección de la empresa, podrán ser compensadas con tiempo de descanso equivalente, o en su defecto, mediante retribución específica que se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de horas anuales de jornada}}{11 \text{ (meses)}} = \text{Promedio mensual horas.}$$

$$\frac{\text{Salario base mensual (Según tabla anexa)}}{\text{Promedio mensual horas}} \times A = \text{Valor hora extra}$$

A = Incremento = 1,65.

Las horas realizadas entre las veintitrés y las siete horas, tendrán la consideración de horas extras nocturnas, y se retribuirán con un incremento del 20 por 100, sobre el valor de hora extra anteriormente fijado. Las horas extras realizadas en día festivo y las realizadas entre las veintitrés horas del sábado y las siete horas del lunes, tendrán un incremento del 50 por 100 sobre el valor hora extra anteriormente fijado.

Las horas extras realizadas en un sábado entre las siete y las veintitrés horas, y las realizadas durante vacaciones, tendrán un incremento del 30 por 100 sobre el valor hora extra anteriormente fijado.

Como supuesto especial, la realización de horas extras que tengan por objeto llevar a cabo labores y tareas de formación, llevarán aparejada una retribución específica distinta de la anteriormente establecida. Dicha retribución se fija en 800 pesetas/hora, en cualquier circunstancia, y con independencia de la categoría profesional del empleado afectado.

Igualmente, los trabajadores afectados por el presente Convenio, se obligan a la realización de turnos semanales rotatorios de trabajo, conforme a la siguiente distribución:

A) Sistema de cuatro turnos rotativos en períodos repetitivos de cuatro semanas y dentro de cada período un descanso mínimo de siete días. Dichos turnos se realizarán en jornada de mañana, tarde y noche, con horarios: Para el de mañana de siete a tres; para el de tarde de tres a veintitrés, y el de noche de veintitrés a siete.

B) Sistema de turno especial, denominado «turno inglés» de cinco días de trabajo y dos días de descanso en una primera semana y dos de trabajo y cinco de descanso en la siguiente, y así sucesivamente. Cada turno, tendrá una duración de doce horas y tendrá el siguiente horario de siete a diecinueve y de diecinueve a siete horas.

C) Sistema de cuadrante en base a distribución irregular de la jornada a lo largo de los siete días de la semana con respeto en todo caso de los descansos reglamentados y de la jornada pactada.

Si por cualquier circunstancia la Dirección de la empresa, implantase un sistema de turnos más beneficioso para los trabajadores, que los establecidos anteriormente, dicho sistema tendrá carácter temporal y no implicará por lo tanto, el reconocimiento por parte de la empresa de su condición de definitivo. En tal supuesto, la Dirección, podrán retornar al trabajador o trabajadores afectados a los anteriores sistemas de turnos que se contempla en el párrafo anterior, sin que pueda alegarse la condición de normas más favorable o derecho adquirido.

Si se diera la circunstancia de que un trabajador de determinado turno, sin mediar aviso ni comunicación previa, no acudiera a trabajar, la Dirección podrán requerir al trabajador del turno anterior en el mismo puesto de trabajo, para que permanezca y continúe prestando sus servicios por el tiempo exclusivamente indispensable hasta que la empresa cubra el puesto. En cualquier caso, el exceso de jornada será retribuido o compensado como horas extraordinarias.

En cualquier circunstancia, ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, o cuando haya sido contratado específicamente para la ejecución de trabajos en turno de noche.

Los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio presten sus servicios entre las veintitrés y siete horas, percibirán mensualmente, y en concepto de plus de nocturnidad, una cantidad equivalente al 25 por 100 del salario base mensual y proporcionalmente al número de horas prestadas en dicho período nocturno. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa potestativamente, podrán establecer la siguiente forma de retribución para el período nocturno: Se estimará anualmente el promedio de horas nocturnas (entre las veintitrés y siete horas) que puedan realizar todos los trabajadores afectados a lo largo de todo un año, y una vez obtenida esta cifra se calculará la retribución correspondiente conforme al sistema de cálculo que a continuación se describe, la cual se distribuirá en 11 mensualidades a efectos de su abono al trabajador.

Sistema de cálculo:

$$\frac{\text{Número de noches trabajadas en el año en curso}}{11} = X$$

X = Número promedio de noches por mes.

$$\frac{\text{Sueldo base mensual}}{30} \times 25 \text{ por } 100 = Y$$

Y = Plus de nocturnidad por noche completa trabajada

X × Y = Plus de nocturnidad promedio por mes, durante once meses al año.

Si por la distribución irregular de los turnos, las diferencias entre cada uno de ellos y la media de todos los turnos, fuese inferior al 10 por 100, se tomará como base la media de todos ellos.

Cuando por razón del trabajo a cuatro turnos, por cualesquiera de los sistemas establecidos en el presente artículo, el trabajador deba prestar sus servicios ininterrumpidamente los siete días de la semana y deba por tanto realizar su trabajo en sábado y/o domingo, desde las siete horas del primero hasta las siete horas del lunes, percibirá además de las retribuciones correspondientes, un complemento específico de fin de semana de 3.000 pesetas por cada turno de ocho horas y de 4.500 pesetas por cada turno de doce horas. Este complemento retributivo será únicamente aplicable y reconocido con efectos del día 1 de septiembre del año 2000. No procederá el abono del citado complemento cuando el trabajador preste sus servicios en régimen de tres turnos rotatorios y le corresponda por razón del calendario trabajar en sábado, igualmente, no procederá el indicado abono cuando le corresponda trabajar en domingo por razón de la recuperación del sábado, o en sábado o domingo por razón de la recuperación de puentes.

Para los contratados posteriormente a la entrada en vigor del presente Convenio se estará a lo que se establezca en cada caso en el respectivo contrato de trabajo, y en su defecto, se aplicará las cláusulas generales del Convenio.

Artículo 4. Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días naturales, y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre dentro de cada año natural, pero teniendo siempre en cuenta las necesidades del cliente de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa podrán fijar para el personal de mantenimiento o que realice trabajos ocasionalmente en ese departamento, otro período o períodos distintos del resto del personal.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute para conocimiento de los trabajadores.

La empresa, cuando concurran circunstancias de carácter organizativo y/o productivo, y conforme a las necesidades del cliente, podrá fijar como período de vacaciones aquel que coincida con la menor actividad.

En cualquier caso, y debidamente acreditado, el período de vacaciones podrá ser modificado por causa de avería grave de maquinaria, falta de materias primas, exceso de stocks o necesidades del cliente.

Artículo 5. Festivos.—Para 2000 y 2001 se establecen como máximo los días festivos que con carácter nacional y local se fijen en el «Boletín Oficial del Estado»; «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» donde radique el centro de trabajo y en su caso en el respectivo «Boletín Oficial» de la provincia; en todo caso se estará a lo que dispone al respecto, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa, por necesidades del proceso productivo o de la organización del trabajo, podrán desplazar el descanso del festivo a otro día laborable.

Artículo 6. Movilidad funcional y geográfica.—El personal afectado por el presente Convenio, en cuanto a movilidad funcional y geográfica y sin perjuicio de la normativa legal aplicable, se regirá por las siguientes normas:

a) **Movilidad funcional:** Podrán llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador. A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley. Los representantes de los trabajadores, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la empresa a facilitarla.

b) **Movilidad geográfica:**

b.1) **Desplazamientos:** Las partes expresamente se remiten a lo que a tal efecto disponga la legalidad vigente, y en especial del Estatuto de los Trabajadores.

b.2) **Cambio de centro de trabajo:** Cuando la movilidad geográfica, venga impuesta por el cambio definitivo y fijo de centro de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a compensación económica alguna ni al percibo de dietas, siempre que no suponga cambio de residencia.

Artículo 7. Seguridad e higiene en el trabajo.—La empresa se obliga al cumplimiento inexcusable de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

En tal sentido, dedicará especial atención en materia de aseo, vestuarios, dotaciones sanitarias, duchas, etc., de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, obligándose a cumplir con aquellas disposiciones y/o normas que durante la vigencia del presente Convenio fueran publicadas en materia de seguridad e higiene.

Asimismo, la empresa, cuando sea necesario o venga legalmente establecido, proporcionará a los trabajadores otras prendas y/o útiles de protección, tales como botas, protectores auditivos, y otros, con la finalidad en todo caso de protección de los riesgos de su actividad.

Artículo 8. Reconocimiento médico.—La empresa estará obligada a solicitar a través de la Mutua Patronal con la que tenga concertado el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, un reconocimiento médico anual para todo el personal. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa. En cualquier caso, y si ello fuera posible, prevalecerá el criterio de efectuar el reconocimiento médico fuera de las horas de trabajo.

Artículo 9. Permisos y licencias.—El trabajador previo aviso y justificación tendrá derecho a permisos retribuidos durante el tiempo y en los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) Fallecimiento de cónyuge e hijos, diez días naturales.
- d) Fallecimiento de padres, cuatro días naturales.
- e) Fallecimiento de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos, hijos políticos, hermanos políticos, tres días naturales.
- f) Fallecimiento de abuelos políticos, dos días naturales.
- g) Enfermedad grave de cónyuge, hijos y padres, tres días naturales.
- h) Enfermedad grave de nietos, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos, abuelos y abuelos políticos, dos días naturales.

i) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.

j) El tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio Gallego de la Salud (SERGAS), cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescribe dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador en la empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas anuales.

k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual en media hora con la misma finalidad.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ella, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

m) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos

n) En el supuesto de los apartados d), e) y g) anteriores, si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento fuera de la provincia y a una localidad distante de su domicilio más de 100 kilómetros, se le concederán dos días naturales más.

Artículo 10. Salarios.—Desde el 1 de enero de 2000 los salarios base de los trabajadores serán los que figuran en la tabla anexa.

Para el año 2001 los salarios base se incrementarán en el porcentaje correspondiente el Índice de Precios al Consumo estimado por el Gobierno para dicho período, incrementado en el 1,25 por 100. La revisión salarial prevista tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2001.

De los incrementos pactados en el presente Convenio, la empresa aplicará con carácter obligatorio el incremento pactado o el que resulte de la revisión salarial, reducido en un 1 por 100. El porcentaje de reserva indicado del 1 por 100, será igualmente aplicable, facultándose sin embargo a la empresa para su distribución en los conceptos de complementos de producción u otras mejoras de carácter salarial en la forma que estime conveniente. En todo caso, la empresa deberá dar cuenta de la distribución y/o aplicación del indicado 1 por 100 a la Comisión Paritaria del Convenio a los efectos de verificar y comprobar el cumplimiento de lo pactado.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o tabla salarial de referencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el compromiso en materia salarial contenido en el presente Convenio no será de aplicación cuando la Empresa acredite descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los dos últimos ejercicios, correspondiendo en tal supuesto el mantenimiento retributivo anterior. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente que la presente disposición sea aplicable cara a la negociación del próximo Convenio Colectivo.

La documentación acreditativa fehaciente de los descensos, será entregada por la Empresa a los representantes legales de los trabajadores, los cuales en el plazo de diez días podrán, si a su derecho conviniere emitir, el correspondiente informe sobre la suficiencia o no de la documentación entregada por la empresa. Si el Informe emitido no fuera favorable o este no se emitiera, las partes podrán acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual en reunión al efecto, intentará alcanzar un acuerdo sobre la cuestión planteada, en el plazo máximo de diez días. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcanzara dicho acuerdo, podrán las partes instar ante la jurisdicción social la reclamación pertinente para la solución del conflicto.

Artículo 11. Antigüedad.—El personal comprendido en el presente Convenio no percibirá a partir de la fecha aumentos periódicos por el concepto de antigüedad, teniendo en cuenta que en las condiciones globales pactadas se ha tenido en cuenta por las partes negociadoras, la supresión de tal complemento.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran percibiendo cantidades por el concepto de antigüedad, continuarán en su percepción a nivel anual, y distribuido en doce mensualidades, quedando congelado como concepto retributivo y no absorbible. La indicada distribución en doce mensualidades, será aplicable a partir del 1 de enero de 2001.

Artículo 12. *Primas e incentivos.*—Los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio presten sus servicios para la empresa, percibirán además del salario base, en concepto de primas e incentivos, las siguientes percepciones:

Con el carácter de retribución compensable y absorbible, la empresa abonará a cada trabajador en concepto de gratificación voluntaria las cantidades que se reflejan al final de este artículo, dichas cantidades serán abonadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo del trabajador; a tal efecto, la falta de asistencia al trabajo por enfermedad o accidente, licencias o permisos, entre otras causas, será causa bastante para que opere la reducción proporcional. La indicada retribución, se abonará exclusivamente durante once mensualidades al año.

Peón: 7.659 pesetas.

Operador con funciones de autocontrol: 7.659 pesetas.

Especialista de autocontrol: 7.846 pesetas.

Técnico de organización de 20 y Oficial 20: 8.949 pesetas.

Técnico de organización de 10 y Encargado: 9.500 pesetas.

En el plazo de treinta días contados a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión Paritaria, se reunirá para fijar los datos de referencia reales obtenidos en el ejercicio 1999.

La Comisión Paritaria se reunirá igualmente para determinar los criterios de aplicación de las normas de este artículo.

Asimismo, las partes contratantes, de común acuerdo, libre y voluntariamente acuerdan que el concepto retributivo anterior, sea cual sea su cuantía, no formará parte de la base de cálculo de la indemnización que por extinción del contrato de trabajo, pueda corresponderles.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario base, conforme a la tabla anexa.

Las gratificaciones extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajador, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 14. *Plus de trabajos especiales.*—En aquellos puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad, darán derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o calificación de un trabajo, como penoso, tóxico o peligroso, se hará por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, y en caso de desacuerdo, se formulará la correspondiente reclamación ante la jurisdicción social.

La expresada bonificación se fija en: 59,75 pesetas/hora.

La bonificación, se percibirá exclusivamente durante el tiempo en que el trabajador preste sus servicios en el puesto de trabajo considerado como penoso, tóxico o peligroso.

Cuando ello fuera posible, podrán determinarse anualmente para cada trabajador el importe a percibir del plus, distribuyéndose su abono en once mensualidades.

Artículo 15. *Salidas, dietas y viajes.*—Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la Dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctar en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

Dieta completa: 3.598 pesetas/día.

Media dieta: 1.570 pesetas/día.

Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo la jornada laboral, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida, éste se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias.

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquél, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 31 pesetas por kilómetro.

Las cantidades fijadas en el presente artículo serán revisadas con efectos desde el 1 de enero de 2001, en la forma prevista en el segundo párrafo del artículo 10 del presente Convenio para los salarios.

Artículo 16. *Plus de transporte.*—Los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán en los años 2000 y 2001, por día efectivamente trabajado por el concepto de plus de transporte o gastos de locomoción la cantidad de 521 pesetas/día.

Artículo 17. *Servicio militar y prestación social sustitutoria.*—El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial-obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración del servicio militar, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el servicio militar y un mes más.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del servicio militar con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la empresa el hacerlo con los que disfrutaran permiso de duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización de la autoridad correspondiente para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la empresa.

La no reincorporación del trabajador fijo en servicio militar dentro del plazo de reserva de su puesto, dará derecho a la rescisión de su contrato de trabajo, sin que pueda exigir compensación alguna.

Lo dispuesto en el presente artículo será igualmente aplicable en lo que proceda para el supuesto de que el trabajador realizase en lugar del servicio militar, la prestación social sustitutoria conforme a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 18. *Complemento incapacidad temporal.*—En el supuesto de enfermedad común con hospitalización y mientras dure esta situación, en el supuesto de accidente de trabajo y en el supuesto de maternidad, la empresa complementará al trabajador desde el primer día, la prestación que viniera percibiendo hasta alcanzar el 100 por 100 del salario día.

En el supuesto de enfermedad común sin hospitalización, accidente no laboral o enfermedad profesional, el complemento será del 90 por 100 del salario día desde el primer día de la baja.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, se entenderá por salario día el cociente resultante de dividir por 30 la suma de los siguientes conceptos de periodicidad mensual: Salario base — Complemento de antigüedad (artículo 11 del Convenio) y prima (artículo 12 del Convenio).

El complemento regulado en el presente artículo no será aplicable en el año 2000, si el índice de absentismo del año precedente 1999 calculado por centro de trabajo, supere el 4 por 100. Asimismo, las partes acuerdan expresamente que el complemento no será tampoco aplicable ni objeto de regulación para el año 2001, cuando el índice de absentismo del año 2000 supere el 3,5 por 100.

A los efectos de lo señalado en el presente artículo, se pacta expresamente que para la determinación del absentismo, se tendrán en cuenta todas las ausencias al trabajo, justificadas o sin justificación. Asimismo, se pacta expresamente que la determinación del absentismo y por lo tanto el reconocimiento o no del complemento, se determinará separada e independientemente por cada sección independiente: Metal, plástico, oficinas y futuros centros de trabajo.

No se aplicará el límite establecido en el párrafo anterior en los siguientes supuestos: Accidente laboral, baja por enfermedad común que de lugar a hospitalización y mientras dure ésta, y adicionalmente el período de recuperación cuando este sea necesario posterior a la indicada hospitalización y por un máximo de quince días, y maternidad.

Artículo 19. *Excedencias.*—Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrán ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando. Cuando el padre y la madre trabaje sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Podrán asimismo solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la Empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de tal presentación.

La concesión de excedencia por parte de la Empresa se efectuará también en comunicación escrita.

Artículo 20. *Seguro colectivo.*—La empresa deberá concertar seguro colectivo de accidente con prima íntegra a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes contingencias e indemnizaciones:

Accidente laboral o común con resultado de muerte: 3.000.000 de pesetas.

Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 5.000.000 de pesetas.

El trabajador vendrá obligado a facilitar el nombre del beneficiario o beneficiarios de la póliza.

Para el personal de nueva incorporación, la empresa estará obligada a incluirlo en la cobertura de la póliza en el plazo máximo de un mes contado desde dicha incorporación.

Artículo 21. *Comisión paritaria y de vigilancia.*—Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Dos representantes designados al efecto por la empresa y dos representantes designados al efecto por la representación de los trabajadores.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, la Comisión Mixta Paritaria podrán funcionar a instancia de parte como órgano de mediación de conflictos derivados de la aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del Convenio y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria en un plazo máximo de setenta y dos horas.

A efectos de notificaciones se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el domicilio social de la empresa en Zamanes-Vincios.

Artículo 22. *Legislación subsidiaria.*—En todo lo no expresamente regulado en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante su vigencia.

Artículo 23. *Disposición adicional primera.*—Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la empresa asume expresamente el compromiso de proceder a la contratación fija o en su caso conversión de contratos temporales en indefinidos de siete personas.

Artículo 24. *Disposición adicional segunda.*—Las partes firmantes convienen al amparo de lo establecido en el apartado a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que podrán realizarse contrataciones para la realización de una obra o servicio determinado, cuando sea preciso para atender a las necesidades de los clientes, en orden a los pedidos específicos y con sustantividad propia que puedan cursar a lo largo del año. Para cubrir estas tareas la empresa podrán acudir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 25. *Disposición adicional tercera.*—Las partes firmantes del presente Convenio han sido:

Por la representación empresarial:

Don Manuel Pestana Sanjurjo.
Don Manuel García Claro.
Don Alfonso Ortega Turienzo.
Doña Graciela Suárez Agüero.

Por la representación de los trabajadores:

Don José L. Camino Mosquera.
Don Jaime Otero Quintas.
Don Ramón Hermida Casas.
Don Martín Valverde Villar.
Doña Amparo Liboreiro Estévez.
Don José Antonio Goyanes López.
Don Manuel Darrocha Iglesias.
Don Daniel Morgadanes Rodríguez.
Don Francisco de Lara Burón.

Tabla salarial general

Grupo profesional	Categoría	Salario 2000 — Pesetas
Técnicos titulados.	Ingenieros y Licenciados.	233.688
	Perito con responsabilidad.	201.773
	Ingenieros y Técnicos industriales.	192.463
	Graduados sociales.	151.018
	Maestros industriales.	148.406
	Practicantes.	125.924

Grupo profesional	Categoría	Salario 2000 — Pesetas
Técnicos de taller.	Jefe de taller.	163.394
	Maestro de taller.	145.965
	Contramaestre.	146.249
	Encargado.	133.532
	Capataz de especialistas.	113.774
	Capataz de peones ordinarios.	109.119
Técnicos de laboratorio.	Jefe de primera.	170.775
	Jefe de segunda.	146.249
	Analista de primera.	133.532
	Analista de segunda	114.853
	Auxiliar.	104.236
Técnicos de oficina.	Delineante proyectista	153.629
	Delineante de primera.	127.173
	Delineante de segunda.	116.272
	Auxiliar.	104.236
Organización.	Jefe de primera.	162.827
	Jefe de segunda.	150.904
	Técnicos de organización de primera.	131.147
	Técnicos de organización de segunda.	116.954
	Auxiliar.	104.236
Administrativos.	Jefe de primera.	163.508
	Jefe de segunda.	150.847
	Oficial de primera.	131.261
	Oficial de segunda.	117.124
	Viajante.	131.147
	Auxiliar.	104.180
Personal subalterno.	Chófer de camión.	114.910
	Chófer de turismo.	112.298
	Chófer de motociclo.	104.804
	Listero.	111.049
	Almacenero.	107.302
	Pesador de báscula.	104.747
	Vigilante.	102.363
	Portero y Ordenanza.	100.035
Operarios de taller.	Oficial de primera.	123.199
	Oficial de segunda.	117.692
	Oficial de tercera.	112.639
	Especialista en autocontrol.	106.734
	Operador con Funciones autocontrol.	103.714
	Peón.	100.955

8537

ORDEN de 16 de abril de 2001 por la que se establecen las bases de concesión y se convoca la tercera edición de los «Premios a la No violencia contra las Mujeres», dirigidos a agencias de publicidad, medios de comunicación y a las y los profesionales de estos medios.

El Instituto de la Mujer, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, creado por Ley 16/1983, de 24 de octubre, tiene como finalidad primordial promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social entre ambos sexos, así como prestar servicios en favor de la mujer.

Entre las funciones que tiene encomendadas está la de impulsar las medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones existentes respecto a la mujer en la sociedad.

Uno de los principales problemas es la violencia contra las mujeres en el entorno familiar, por lo que es necesario seguir insistiendo en la toma de conciencia de la sociedad frente a este fenómeno.

Para ello, y contando con la aportación que los medios de comunicación pueden realizar a la hora de sensibilizar de la gravedad del problema, el Instituto de la Mujer creó en 1999, en el marco del I Plan de Acción