

Beneficiario	Importe pesetas	Importe euros
Universidad de Alcalá	2.040.000	12.260,65
Universidad Complutense de Madrid ...	4.325.500	25.996,78
Universidad de Granada	11.380.400	68.397,58
U. Interna. Menéndez Pelayo	9.214.600	55.380,86
Universidad Pompeu Fabra	2.601.000	15.632,32
Universidad de Salamanca	16.903.600	101.592,68
U. de Santiago de Compostela	2.925.284	17.581,31
Universidad de Valladolid	2.040.000	12.260,65
Universidad de Zaragoza	4.351.500	26.153,04
Inst. Univ. Ortega y Gasset	2.647.900	15.914,20

b) Objetivo: Programa Convenio entre el Departamento y la Universidad de Salamanca para la colaboración en los diplomas de español como lengua extranjera.

Importe: 41.570.216 pesetas (249.842,03 euros).

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20712 RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo de la empresa ERTISA.

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la empresa ERTISA (código de Convenio número 9010522), que fue suscrito con fecha 21 de junio 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 y Delegados Sindicales 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 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, 21 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ERTISA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Disposiciones preliminares.*

1.º Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al «Convenio», se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2.º Las expresiones «personal y trabajador» utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todos los grupos profesionales recogidos en el anexo C «Clasificación profesional», salvo que del contexto de los mismos se deduzca que se refiere únicamente a alguno o algunos de dichos grupos o categorías.

Artículo 2. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la empresa «ERTISA, Sociedad Anónima» y su personal, adaptándose a las disposiciones legales vigentes, así como mejorar las condiciones salariales y laborales como contrapartida al mejor desempeño del trabajo y a la productividad.

Artículo 3. *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de «ERTISA, Sociedad Anónima», situados en territorio nacional.

Las condiciones establecidas en este Convenio serán aplicables a todos los trabajadores de «ERTISA, Sociedad Anónima», salvo que en cada artículo se pacte otra cosa.

Los Consejeros y el personal de alta dirección no estarán afectados por el contenido de este Convenio.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado en ningún caso por los aspectos retributivos del Convenio; no obstante, aquellos que deseen acogerse al Convenio a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la empresa. Ello implicará la aceptación de la estructura salarial regulada en Convenio, aunque no suponga variación de su remuneración en jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda conllevar la pertenencia a la nómina bancaria TD.

Si el Trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado en Convenio; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiere comunicado la Dirección.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Denuncia.*

El plazo de vigencia de este Convenio se extiende desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2004.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si no existiera denuncia por alguna de las partes en el plazo de un mes, al menos, antes de finalizar su vigencia. Esta se realizará mediante comunicación escrita de una parte a la otra, que firmará el recibí, de la que se remitirá copia a la Autoridad Laboral.

Artículo 5. *Pactos anteriores.*

El presente Convenio sustituye a cualquier pacto mantenido entre la Empresa y Representantes de los Trabajadores sobre cualquiera de los temas objeto de este Convenio.

Artículo 6. *Unidad de Convenio.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas en su totalidad.

Artículo 7. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

1. El presente Convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal, bien a través de otros pactos o por decisiones unilaterales de la empresa.

2. Quedarán, así mismo, absorbidos por este Convenio, en la medida que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones administrativas y/o legales, que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio.

A efectos de practicar esta absorción se comparará globalmente la situación resultante de tales disposiciones.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se garantizarán y respetarán de forma individual las condiciones laborales y económicas más beneficiosas que con carácter global excedan del pacto, que mantienen los derechos personales existentes a la firma de este Convenio, y evitan, por aplicación de nuevas estructuras salariales, perjuicios económicos.

Artículo 9. *Publicación.*

La empresa se compromete a editar el Convenio y entregar un ejemplar a cada Trabajador lo antes posible.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, horario y horas extraordinarias

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para todos los trabajadores de ERTISA será de mil seiscientos ochenta y ocho horas a partir de la fecha de la firma del XII Convenio Colectivo.

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 y dedicado a él, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 13 y 48 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Horarios en cada régimen de trabajo.

1. Personal afectado por la parte económica del CC, en régimen de jornada ordinaria.

De lunes a viernes desde las siete treinta a quince quince horas.

Se autoriza a que el trabajador adscrito a este horario, utilizando su propio medio de transporte, pueda incorporarse al trabajo a las ocho horas, abandonando éste a las quince cuarenta y cinco horas y justificando su permanencia de siete horas y treinta minutos.

El descanso al que hace referencia el artículo 34.4 del ET es trabajo efectivo y se disfrutará, por acuerdo entre las partes, al final de la jornada, es decir, desde las quince a las quince quince (o de quince treinta a quince cuarenta y cinco); por esto, la hora de salida será a las quince (o quince treinta).

2. Personal en régimen de turnos rotativos.

Turno de mañana, desde las siete treinta y cinco a las catorce horas.

Turno de tarde, desde las catorce a las veintidós treinta horas.

Turno de noche, desde las veintidós treinta a las siete treinta y cinco horas.

A efectos de dobles de turno y jornada diaria, se considerarán los tres turnos de ocho horas.

La jornada correspondiente al régimen de trabajo a turnos rotativos con sus correspondientes descansos, se ajustará al cuadrante que en cada momento esté vigente por acuerdo entre el Comité y la empresa.

Se adjunta cuadrante vigente (anexo B).

La jornada laboral del turno de noche, corresponde al día en que se comienza.

3. Personal en régimen de turno de mañana y tarde.

Turno de mañana, de lunes a viernes, desde la siete treinta a quince horas.

Turno de tarde, de lunes a viernes desde las catorce a las veintidós treinta horas.

El personal adscrito a este régimen trabajará una semana de mañana y la siguiente de tarde, descansando los festivos.

La empresa no utilizará este régimen de trabajo, para reducir personal en los Servicios donde existe el régimen de turnos rotativos.

4. Personal en régimen de Jornada Ordinaria no afectado por la parte económica de este Convenio.

Desde el 1 de enero al 31 de mayo y desde el 1 de octubre al 19 de diciembre, de lunes a jueves, desde las ocho horas a las diecisiete treinta horas, con interrupción de treinta minutos para la comida; los viernes, de las ocho horas a catorce treinta horas.

Desde el 1 de junio al 30 de septiembre y desde el 20 al 31 de diciembre, ambos inclusive, de lunes a viernes, desde las ocho horas a las catorce horas. Se autoriza al personal adscrito a este horario a que, utilizando su propio medio de transporte, pueda incorporarse al trabajo a las ocho horas treinta minutos abandonando éste a las catorce horas treinta minutos, y justificando su permanencia de seis horas.

No obstante, este personal podrá optar al principio de cada año natural entre el horario citado y el del personal afectado por la parte económica del CC en régimen de jornada ordinaria, salvo el personal directivo y jefes de departamento que únicamente podrán acogerse al primero de éstos.

5. Los horarios de trabajo serán los que se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro, por pacto entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 12. Fiestas locales.

Una vez conocido el calendario de fiestas locales de Huelva y Palos de la Frontera, el Comité escogerá dos de las cuatro fijadas, comunicándolo a la Dirección de la empresa para el establecimiento del calendario laboral.

Artículo 13. Descansos compensatorios, vacaciones y puente: Procedimientos.

1. Debido al cuadrante de turnos, a la jornada anual y al acuerdo de festivos, el personal disfrutará cada año natural de un número de días de descansos compensatorios por año completo igual a la diferencia entre el número de horas resultantes del cumplimiento del horario correspondiente a los días laborables y las horas previstas para la jornada anual pactada, que se calcularán, para cada régimen de trabajo, por el Servicio de Personal y será publicado en los tabloneros de anuncios al menos dos meses antes de comenzar el año, al objeto de que se realice una jornada de mil seiscientos ochenta y ocho horas efectivas a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

A modo de ejemplo, para el cálculo de los descansos compensatorios que le corresponden al personal:

a) Personal a jornada ordinaria afectado por la parte económica del Convenio Colectivo:

	Año 2002	Año 2003	Año 2004
Total días año	365	365	366
Sábados	52	52	52
Domingos	52	52	52
Festivos	13	12	11
Vacaciones	24	24	24
Puente	1	1	1
Días de trabajo efectivo	223	224	226
Horas de trabajo efectivo	1.728	1.736	1.752
Jornada pactada	1.688	1.688	1.688
Diferencia en horas	40	48	64
Descansos compensatorios	5,19	6,19	8,19

b) Personal en turno M/T:

	Año 2002	Año 2003	Año 2004
Total días año	365	365	366
Sábados	52	52	52
Domingos	52	52	52
Festivos	13	12	11
Vacaciones	24	24	24
Puente	1	1	1
Días de trabajo efectivo	223	224	226
Horas de trabajo efectivo	1.784	1.792	1.808
Jornada pactada	1.688	1.688	1.688
Diferencia en horas	96	104	120
Descansos compensatorios	12	13	15

c) Personal a jornada ordinaria no afectado por la parte económica del Convenio Colectivo:

Al tener horario irregular a lo largo del año, el número de descansos compensatorios dependerá del momento en el que disfrute sus vacaciones, y serán los que le correspondan para cumplir con la jornada anual de mil seiscientos ochenta y ocho horas.

d) El personal de turnos rotativos dispondrá, con carácter general, de cuatro días de descansos compensatorios anuales. Cada año se ajustará a lo que a nivel individual le corresponda.

2.º Los descansos compensatorios a los que se tiene derecho serán proporcionales a la jornada que se realice durante el año.

Para el cálculo de la jornada anual, se considerarán tiempo efectivo de trabajo los permisos retribuidos y la incapacidad temporal.

No obstante lo anterior, cuando un trabajador falte justificadamente al trabajo más de dos meses continuados en el año natural, disfrutará de la parte proporcional de los descansos compensatorios que, según su régimen de trabajo, le correspondan.

Si en un año determinado no se hubiera podido disfrutar de los descansos compensatorios por encontrarse un trabajador en incapacidad temporal al 31 de diciembre, se considerará causa de fuerza mayor, lo que permitirá acumular los pendientes al año siguiente del que se trata.

3.º Los descansos compensatorios se disfrutarán de acuerdo con las siguientes reglas:

Todo el personal programará los descansos compensatorios antes del 15 de diciembre de cada año natural, después de programar las vacaciones. El interesado podrá programar los que desee de forma continuada o no. Se exceptúa el personal del anexo B durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, aproximadamente, que sólo los podrán programar si los polivalentes de sustitución están libres.

El Jefe del Servicio correspondiente aprobará la citada programación y la hará pública antes de finalizar el año.

Se podrán anular con tres días al menos de preaviso, teniendo entonces la consideración de descansos No programados.

En este caso, se enviará comunicación escrita de dicha desprogramación al Jefe del Servicio o Contramaestre, que firmará el recibí y lo hará público en el Servicio.

El número máximo de personas que en cada Servicio podrán estar simultáneamente de descanso compensatorio, puente y/o vacaciones, será el siguiente:

Taller Mecánico: Un Oficial.

Taller Instrumentación: Dos Oficiales.

Resto de servicios: El número posible teniendo en cuenta que el Servicio quede suficientemente cubierto.

En los turnos de M/T, al menos una persona por servicio.

Los descansos compensatorios, vacaciones y/o Puente con programación aprobada, en cualquier régimen de trabajo, serán de obligatoria concesión, y no necesitarán autorización previa a su disfrute.

Los descansos compensatorios no programados se podrán programar durante todo el año, con veinte días de antelación al comienzo de su disfrute, siempre que en ese momento se conozca que no van a generar horas extras por ausencia, y que cumplen las condiciones de este artículo para descansos programados.

Se exceptúa el personal del anexo B durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, aproximadamente, que lo programará con tres días de antelación.

Estos descansos pasan así a la consideración de programados, siendo obligatoria su concesión.

El día 15 de septiembre, deberán estar disfrutados o programados, el 75 por 100 al menos, de los descansos compensatorios; el 15 de noviembre deberán estar igualmente disfrutados o programados el 100 por 100 de los descansos compensatorios.

Cuando un trabajador cambie de régimen de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo siguiente.

Cuando un trabajador es cambiado de letra en régimen de turnos rotativos, se le aplicará lo dispuesto en el artículo 15.

Lo citado se contemplará y complementará con lo dispuesto sobre el tema en el artículo 40.

4.º Puente.

Durante cada año de vigencia del presente Convenio, los trabajadores de «ERTISA, Sociedad Anónima», disfrutarán de un día de puente, teniendo en cuenta que el servicio quede suficientemente cubierto.

El personal adscrito al cuadrante del anexo B, lo programará antes del 15 de diciembre, tras la programación de vacaciones, descansos compensatorios y puente de los polivalentes definidos en el artículo 27. Podrán programarlos a la vez tantas personas como Polivalentes de este tipo estén disponibles en cada servicio, salvo lo dispuesto en el artículo 27 y en el anexo B.

Los puentes no programados se podrán programar durante todo el año, con veinte días de antelación al comienzo de su disfrute, siempre que en ese momento se conozca que no van a generar horas extras por ausencia, y que cumplen las condiciones de este artículo para puentes programados. Estos puentes pasan así a la consideración de programados, siendo obligatoria su concesión.

El orden de solicitud y disfrute del puente será el mismo que el de las vacaciones. Si coinciden en la misma letra más de uno, se hará un sorteo entre ellos.

Artículo 14. *Cambio de régimen de trabajo.*

A) Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador. Se estará a lo pactado.

B) Por decisión unilateral de la Dirección de la Empresa:

1. Cuando la Dirección de la Empresa unilateralmente cambie el régimen de trabajo de algún trabajador, se le congelará la retribución que percibía por su antiguo régimen de trabajo (Turno de Disponibilidad y Plus de Turno) y se le absorberá con futuras subidas salariales, distintas del incremento de la RBA (Retribución Bruta Anual).

2. Salvo casos de emergencia, se avisará con quince días de antelación y por escrito al interesado.

3. Cuando se vaya a cambiar de régimen de trabajo a algún trabajador, éste disfrutará previamente del descanso semanal correspondiente hasta el día del cambio, además de una jornada de descanso no computable como tal, ajustándose a su nuevo régimen.

4. Si un trabajador es cambiado de régimen de trabajo, tendrá opción a programar de nuevo los descansos compensatorios y/o vacaciones pendientes de disfrutar que le correspondan de acuerdo con el número de días adscritos a cada régimen de trabajo.

Las fracciones de descanso se considerarán como jornada completa. Así mismo programará de nuevo el Puente.

C) Cuando un trabajador en régimen de jornada ordinaria sea cambiado unilateralmente al régimen de turno M/T, se considerará a partir de la fecha del cambio adscrito al nuevo régimen, y mantendrá todas sus retribuciones aunque vuelva a su antiguo régimen de trabajo.

Este cambio, salvo emergencia, no podrá ser superior a treinta días al año.

Artículo 15. *Cambio de letra en régimen de turnos.*

1. En régimen de turnos rotativos (cuadrante del anexo B):

Cuando un trabajador vaya a ser cambiado de letra disfrutará previamente de los descansos semanales que le corresponderían en su letra, contados desde el primer día de trabajo del ciclo de turno (el lunes de mañana) hasta la fecha del cambio, descontándose los ya disfrutados antes de su incorporación a la nueva letra.

Las fracciones de descanso se tomarán como jornadas completas.

Así mismo, tendrá opción de programar el puente de nuevo.

En todo caso, disfrutará al menos de una jornada de descanso no computable como tal.

2. En régimen de turno de mañana y tarde:

Cuando un trabajador sea cambiado de letra, disfrutará de una jornada de descanso, no computable como tal, si el cambio se produce de tarde a mañana.

3. En todo caso se respetará el descanso de doce horas mínimo entre jornadas. Se entiende por jornada, a estos efectos, la comprendida en el horario habitual de trabajo.

Artículo 16. *Descanso diario. Personal en régimen de jornada ordinaria.*

Se respetará el descanso de doce horas mínimo entre jornadas.

En caso contrario se abonarán las que resten como horas extraordinarias en compensación del descanso no disfrutado.

Se entiende por jornada, a estos efectos, la comprendida en el horario habitual de trabajo.

En el caso de que tras la realización de la jornada se efectúen horas extraordinarias, se estará a lo siguiente:

a) Si la realización de las horas extraordinarias finaliza antes de las veinticuatro horas, el trabajador deberá incorporarse al trabajo a su hora habitual.

b) Si la realización de las horas extraordinarias finaliza después de las veinticuatro horas, el trabajador queda exento de acudir al trabajo y se le abona dicho día como trabajado.

c) El personal en turno de disponibilidad que sea requerido para venir a la fábrica después de las cuatro horas de la mañana, finalizará su jornada a las quince horas de dicho día.

Artículo 17. *Turnos de disponibilidad.*

1. Por turno de disponibilidad se entiende el período de tiempo que un trabajador ha de permanecer disponible para acudir al trabajo, cuando sea requerido, fuera de su jornada laboral.

Sólo será aplicable al personal a jornada ordinaria.

2. El Turno de Disponibilidad comprende, por tanto, las horas que median entre el final de la jornada ordinaria de un día y el comienzo de la siguiente jornada ordinaria.

3. Los Turnos de Disponibilidad se fijan por semanas completas; se iniciarán a las siete treinta horas de cada martes.

4. El personal en Turno de Disponibilidad vendrá obligado a comunicar a la Dirección de la Empresa el lugar exacto donde pueda ser localizado en cada momento, en un radio máximo de 45 kilómetros de distancia desde la Fábrica, facilitando la dirección y el número de teléfono de contacto.

La Empresa facilitará el medio de transporte desde Huelva hasta la Fábrica y retorno, o abonará 35 kilómetros al trabajador, si utiliza su propio medio de locomoción.

5. Durante los meses de julio y agosto, si un trabajador con Turno de Disponibilidad traslada su domicilio a una localidad a más de 15 kilómetros de distancia desde la fábrica, percibirá como compensación adicional de transporte la cantidad de 1.027 pesetas (6,17) por llamada. Esta cantidad se revisará de acuerdo con el artículo 81 del CC.

6. El personal de Mantenimiento Mecánico estará en Turno de Disponibilidad por parejas.

El personal de Mantenimiento Instrumentación estará en Turno de Disponibilidad de forma individual.

Los Contra maestres designados y los que la Empresa pueda designar, tendrán este Turno de Disponibilidad.

7. La Empresa viene obligada a mantener turnos de disponibilidad durante todo el año; y el personal designado, a realizarlos.

8. Igualmente, la Empresa viene obligada a abonar al personal en Turno de Disponibilidad, cada vez que sea requerido, un Plus de Llamada equivalente para cada persona en particular, al importe de cuatro horas extraordinarias. Se le abonarán además, como horas extras, las que excedan de cuatro. No se abonará la gratificación a que se refiere el artículo 77 C.C., salvo que el trabajo realizado no sea propio del Turno de Disponibilidad.

9. Si un trabajador pasa al régimen de turnos rotativos, no tendrá Turno de Disponibilidad mientras dure esta situación.

10. Por la situación de disponibilidad en este artículo descrita, se percibirán las cantidades brutas recogidas en el artículo 75 CC.

11. Estos turnos los realizará preferentemente personal de Ertisa. Sólo se recurrirá, si la Empresa lo considera oportuno, a personal de contrata cuando disminuya el número de personas que actualmente lo realiza.

12. Cuando de forma unilateral un Trabajador que realiza Turno de Disponibilidad fuese trasladado a un Servicio donde no exista esta contraprestación, salvo lo expuesto en el punto 9 de este artículo, se le congelará la retribución que percibía por este concepto y se le absorberá con futuras subidas salariales, distintas del incremento de la RBA (Retribución Bruta Anual).

Artículo 18. *Relevos en régimen de trabajo a turnos.*

1. El relevo, en régimen de turnos rotativos, es la persona de la letra que comienza su jornada de trabajo en el puesto que deja el de la letra que ha concluido su jornada laboral. A los efectos de este artículo, es relevo de un puesto de trabajo de cada servicio el que habitualmente lo desempeña en la letra entrante, o los que ocupan puestos de trabajo de polivalentes definidos en el artículo 26.

2. A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria las que tengan como finalidad cubrir un puesto de trabajo de turnos rotativos que, al faltar su relevo por ausencia de éste, derivada de enfermedad, accidente, licencias, permisos o suspensión del contrato por el artículo 65, no puede quedar desocupado.

Cuando a un trabajador le falte el relevo continuará en su puesto de trabajo hasta la terminación del turno, siempre que no exista la posibilidad de relevarlo al comienzo del mismo con alguno de los polivalentes del artículo 26. En caso de no haber polivalentes disponibles, y el que le falta el relevo lo pidiere, se solicitará la presencia del trabajador entrante del siguiente turno o el que estuviere de descanso, por este orden de prioridad.

Si lo desea, o no se encontrase relevo, o éste se negase a venir, continuará en su puesto de trabajo hasta la terminación del turno.

También podrá solicitar que el trabajador entrante del siguiente turno se incorpore al trabajo anticipando su jornada cuatro horas y cubriendo, por tanto, con las cuatro horas de prolongación del saliente, el turno vacante. En este caso se le abonará a cada uno los siguientes conceptos: un Plus de Doblaje cuyo valor coincidirá en cada momento y para cada persona en particular con el importe de cuatro horas extraordinarias, gratificación de doble y kilometraje si se le autoriza el uso de su vehículo, o taxi. Así mismo, se le facilitará la comida.

3. Todo trabajador que vaya a faltar al trabajo deberá comunicarlo a la Empresa a la mayor brevedad, indicando a ser posible la duración de la ausencia. Así mismo, comunicará al Jefe de Fábrica o Contra maestre la fecha de su reincorporación, tan pronto como la conozca.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las realizadas por el personal fuera de su jornada de trabajo, en cualquiera de los horarios que se establecen en este Convenio Colectivo.

2. Límite: Se estará a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

3. Se entenderá que la iniciativa del trabajo de horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la Empresa, y su aceptación, al trabajador. Se exceptúan aquellos casos en que por considerarse emergencia (es decir, para reparación perentoria de averías que afecten gravemente a la producción, o puedan poner en peligro la integridad física de los trabajadores) son de obligatoria prestación, así como las derivadas de la ausencia de relevo previstas en el artículo 18.

4. La determinación de estos casos de emergencia corresponderá a la Dirección de la Empresa (Jefes de Servicios), que lo comunicará por escrito al interesado si éste lo solicita.

5. Si el personal afectado considerase que se le causa perjuicio, deberá reclamar ante el Comité de Empresa, una vez realizados los trabajos.

6. Si algún trabajador fuera requerido para acudir a las instalaciones de la Empresa con el fin de realizar algún trabajo extraordinario, se le abonará, como mínimo, el Plus de Llamada.

7. No existirá obligación por parte del trabajador de acudir al centro de trabajo en sus periodos de descanso, salvo lo dispuesto en el artículo 17 CC.

8. Todo trabajador que continúe en su puesto de trabajo después de la finalización de su jornada, percibirá una retribución equivalente a las horas extraordinarias realizadas, más la Gratificación que figura en el artículo 77 CC, si éstas son cuatro horas o más. Queda excluido el personal que realiza Turno de Disponibilidad, de acuerdo con el artículo 17 CC.

Se remunerarán de la misma forma los trabajos realizados en los descansos semanales; no se retribuirán con horas extras los trabajos realizados en los festivos trabajados según el cuadrante de turnos.

Se podrá compensar las horas extraordinarias con descanso si el trabajador así lo solicita, y siempre que se conozca en el momento de la solicitud que el disfrute de éste, no va a generar, a su vez, la realización de horas extras.

De acordarse esa compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1,50 horas de descanso.

El interesado fijará la fecha de compensación, y una vez aceptada la misma por el Jefe de Servicio, que resolverá en el plazo de tres días hábiles, se considerará descanso programado que se aprobará en el impreso utilizado al efecto.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 20. *Normas generales.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa. No obstante, ésta informará y oír al Comité de Empresa en todas aquellas cuestiones referentes a la implantación o revisión de sistemas de organización, así como las que afecten al desarrollo profesional de los trabajadores. Así mismo, le comunicará las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

Artículo 21. *Extensión del trabajo. Paradas.*

En todos los puestos de trabajo se realizarán los pequeños trabajos complementarios precisos a sus funciones principales y que, unidos a estos, por tratarse de trabajos conexos o de continuidad requieren ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad. Dichos trabajos estarán encaminados a asegurar la producción y/o medidas de seguridad. Se realizarán en su puesto de trabajo y cuando no esté en fábrica el personal que normalmente lo realiza y nunca se hará para evitar o reducir trabajo a dicho personal.

Dichos trabajos complementarios deberán reunir las siguientes características:

a) Corta duración en relación al tiempo total dedicado a la función principal. Se entiende por corta duración, media hora como máximo de la jornada de trabajo, salvo que el trabajador voluntariamente acceda a un tiempo superior.

b) No repercusión en detrimento de la formación profesional.

Durante las paradas totales de su planta, los panelistas y operadores realizarán operaciones de campo y/o panel indistintamente sin que ello signifique modificación alguna en su categoría, retribución y/o cambio de puesto de trabajo.

El personal de Operaciones realizará tareas de conexión y desconexión de cisternas, de lunes a sábado, desde las ocho a veintiuna horas, en su puesto de trabajo.

Artículo 21 bis. *Emergencias.*

Excepcionalmente, en los casos de activación del Plan de Emergencia Interior, todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.

Artículo 22. *Cambios de puesto.*

1. Se entenderá por cambio de puesto toda situación en la que tenga lugar el pase definitivo de un puesto de trabajo a otro, dentro del mismo

centro de trabajo, pudiendo llevar aparejado, o no, ascenso a categoría superior.

2. El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

2.1 A petición del trabajador: El trabajador aceptará las condiciones económicas, laborales y la categoría inherente a la nueva situación, siempre que no vaya en contra de lo dispuesto en este Convenio o en las disposiciones legales vigentes.

2.2 Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador: Se estará a lo acordado por ambas partes.

2.3 Por decisión unilateral de la empresa:

a) Percibirá los conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pasa a ocupar. Si dicho trabajador percibiese algún plus de turno o el turno de disponibilidad, se le congelará y se le absorberá con futuras subidas salariales, distintas del incremento de la RBA (Retribución Bruta Anual).

b) Dicho cambio se producirá, siempre que sea posible dentro de su especialidad profesional.

En caso contrario, se dará al interesado la formación adecuada para el desarrollo del nuevo puesto de trabajo.

2.4 Por prescripción facultativa, se le mantendrán al trabajador las retribuciones en su cuantía total que viniese percibiendo por todos los conceptos, durante un período de dieciocho meses a partir de su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

En estos dos últimos casos se respetará la categoría profesional.

De los cambios regulados en los apartados 2.1 y 2.2 se informará al Comité de Empresa en las reuniones ordinarias.

Asimismo, de los cambios del apartado 2.3 se informará al interesado y al Comité de Empresa al mismo tiempo.

Artículo 23. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades justificadas de la empresa, se emplease a un trabajador en tareas pertenecientes a una categoría profesional inferior a la que pertenezca, éste conservará la totalidad de las retribuciones inherentes a su categoría.

Lo dicho no tendrá lugar siempre que la tarea la pueda realizar un trabajador de inferior categoría.

No permanecerá en esta situación más de treinta días en el transcurso de un año.

En casos muy excepcionales la Dirección de la empresa podrá ampliar este período, por acuerdo con el Comité.

Artículo 24. *Trabajos de categoría superior.*

Cuando un trabajador desempeñe un puesto de categoría superior a la que ostenta, tendrá derecho a la retribución de la categoría laboral que dicho puesto lleva implícita, desde el primero hasta el último día de su desempeño, salvo lo dispuesto en el artículo 26.3 C.C.

Se considerará como día completo si se desempeña el puesto durante un tiempo igual o superior a la mitad de la jornada laboral.

Artículo 25. *Nuevos proyectos.*

Las necesidades operacionales derivadas de nuevos proyectos de inversión que por su entidad constituyen unidades operacionales separadas y definidas (Por ejemplo, una columna de destilación añadida a una planta no gozaría de esta consideración), serán cubiertas preferentemente, y por este orden, del siguiente modo:

- Personal procedente de reestructuraciones.
- Polivalencias establecidas de mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité.
- Personal de nueva contratación.

Artículo 26. *Polivalencias.*

Un trabajador es polivalente cuando, con dicha categoría reconocida, tiene conocimientos teóricos y capacitación práctica para desempeñar más de un puesto de trabajo.

26.1 Tipos de polivalencias:

- Polivalencia del Profesional de la Industria, que se denominará Polivalente.
- Polivalencia del Profesional de Oficio que se denominará Oficial 1.^a de Oficio Muy Cualificado (M.C.).
- Polivalencia del Analista de Laboratorio que se denominará Analista Muy Cualificado (M.C.).

26.2 Definiciones:

a) Polivalente es aquel que con dicha categoría reconocida tiene conocimientos teóricos y capacitación práctica para ejercer todas las funciones de los Operadores de Campo, Panelistas y Contra maestres, en cada uno de sus puestos de trabajo, de una de las plantas de fabricación; a este sólo efecto se definen las siguientes zonas:

Zona A: Aminas, Servicios Generales, Cogeneración, Expediciones y Tratamiento de Efluentes.

Zona B:

Fenol I: Cumeno, Oxidación, Fraccionamiento I y AMS.

Fenol II: Oxidación y Fraccionamiento II.

Puerto-Almacenamiento Final-Instalaciones de carga y descarga.

b) Oficial 1.^a de Oficio M.C. es aquel que teniendo reconocida una especialidad de un oficio básico dentro de la empresa, lo complementa con conocimientos y capacitación práctica de otra especialidad, y está capacitado para sustituir al Contra maestro.

c) Analista M.C. es el Analista que con dicha categoría reconocida, y sin supervisión, realiza análisis físicos y químicos y está capacitado para sustituir al Contra maestro.

A este sólo efecto se definen las siguientes áreas de trabajo:

Laboratorio de Control de Calidad.

Laboratorio de Investigación.

26.3 Funciones:

Serán funciones propias de los trabajadores con las categorías antes citadas:

Las de cualquiera de los puestos de trabajo de su zona definidos en el artículo 26.2 a) para los Polivalentes, o las de cualquiera de las especialidades para las que tengan reconocida su polivalencia los Oficiales 1.^a de Oficio M.C. y Analistas M.C., no desempeñando sus funciones en dos puestos de trabajo simultáneamente.

La sustitución del Contra maestro o Jefe inmediato en caso de ausencia del mismo, siempre que el sustituido esté regulado por la parte económica del Convenio Colectivo.

En este caso, percibirán por día realmente trabajado lo dispuesto en el artículo 73 C.C.

Estas sustituciones se tratarán de efectuar de modo que todos puedan sustituir a los Contra maestres un número de veces lo más similar posible, a excepción de los Polivalentes que ocupan puestos fijos.

Los Polivalentes, en sentido amplio del término, no podrán cubrir el mismo puesto de trabajo más de dos meses continuados, excepto aquellos que, como consecuencia de la aplicación del cuadrante del anexo B estén asignados a un puesto de trabajo fijo.

26.4 Los Polivalentes que ocupan un puesto fijo como consecuencia de la implantación del cuadrante del anexo B, se considerarán adscrito a dicho puesto y sólo podrán ser cambiados dentro de Zona A y Zona B, a petición propia o por mutuo acuerdo, salvo que exista vacante definitiva en un puesto de Panelista o Polivalente del artículo 27.

Artículo 27. *Sustituciones.*

Las sustituciones reguladas en el presente artículo se refieren tanto a las realizadas por el personal polivalente, como por aquel que puede cubrir las ausencias de trabajadores en el mismo servicio con su misma o superior categoría profesional.

1. Se definen tres tipos de trabajadores que, con independencia de su categoría profesional, realizan sustituciones:

a) Analista M.C. de Sustitución.—Personal que, con la categoría de Analista M.C., suple las ausencias motivadas por vacaciones, descansos compensatorios, puente, y absentismo del personal adscrito al cuadrante del anexo B, permaneciendo el resto del tiempo en el turno de mañana.

Este puesto será voluntario. En caso de no cubrirse voluntariamente, será obligatorio-rotativo, por sorteo. En caso de existir más de un voluntario, también será por sorteo, rotativo.

b) Polivalente de Sustitución.—El que, con la categoría de Polivalente, sustituye en uno o más de un puesto de trabajo, ausencias motivadas por vacaciones, descansos compensatorios y puente del personal adscrito al cuadrante del anexo B; También sustituye por absentismo y por razones de organización del trabajo a todo el personal de su Zona (a este sólo efecto se considera la Zona B como dos zonas: Fenol I y Fenol II) permaneciendo el resto del tiempo en el turno de mañana.

El de Zona A no dará vacaciones, descansos compensatorios y puente al personal de Expediciones, mientras éstos tengan el régimen de trabajo de jornada ordinaria o turnos M/T.

En Zona B, los puestos de trabajo que deben cubrir los Polivalentes de Sustitución de Zona B, son los siguientes:

Polivalentes de Sustitución adscritos a Fenol I:

Contramaestre.
Panel Área I.
Panel Área II.
Operador Campo Cumeno.
Operador Campo Oxidación.
Operador Campo AMS.

Polivalentes de Sustitución adscritos a Fenol II:

Contramaestre.
Panel.
Operador Campo Oxidación.
Operador Campo Fraccionamiento Fenol I.
Operador Campo Fraccionamiento Fenol II.

c) Polivalente de Seguridad de Sustitución.—Personal que, con la categoría de Polivalente, sustituye las ausencias motivadas por vacaciones, descansos compensatorios, puente, absentismo y por razones de organización del trabajo permaneciendo el resto del tiempo en el turno de mañana.

2. Para las personas que desempeñan los puestos de trabajo anteriormente citados, no serán de aplicación los párrafos 3.º y 5.º del artículo 14.B) del presente Convenio; tampoco será de aplicación el artículo 15. 1 y 2. Todo ello al objeto de hacer efectivo el presente artículo.

3. Disfrutarán de los días de descansos compensatorios que le correspondan de acuerdo con la jornada anual de mil seiscientas ochenta y ocho horas, aunque puedan programar algunos antes del 15 de diciembre de cada año natural, del modo indicado en el apartado siguiente. Trimestralmente ajustará con el Jefe de Servicio su jornada efectiva realizada a los descansos compensatorios disfrutados, de modo que al finalizar el año haya trabajado las horas correspondientes a la jornada anual pactada. Si hubiese trabajado más, se añadirán a los descansos compensatorios a disfrutar en el año siguiente.

4. Cada uno de los trabajadores a los que se refiere este artículo programarán sus vacaciones, descansos compensatorios y puente independientemente del resto del personal del servicio al que pertenecen, con excepción del período de vacaciones definido en el anexo B.

Programarán, con carácter preferente sobre el resto del personal de su servicio, o sea, antes del 15 de diciembre de cada año, veinticinco días de descanso compensatorio no coincidentes en fines de semana. Tendrán la opción de programarlos o no en los días festivos; si decidiera no descansar, el Jefe de Servicio le comunicará la letra en la que trabajará.

Además, se les garantiza como mínimo el descanso en 21 fines de semana al año, aunque no podrán programar, con preferencia sobre el resto del personal de su servicio, como descansos compensatorios, más de dos fines de semana al mes; una vez el personal del anexo B haya programado los días de descanso compensatorio que le correspondan, los Polivalentes podrán programar los que le falten en los fines de semana que queden libres.

5. En ningún caso trabajarán más de siete días continuados.

Cuando una sustitución termine en turno de noche, el día siguiente no tendrá que acudir a trabajar considerándose este día como trabajado, no computable a efectos del párrafo anterior.

No trabajarán más de 66 jornadas de noche en el año.

CAPÍTULO IV

Vacantes y concursos

SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES

Artículo 28. *Definición.*

Se entiende por vacante aquel puesto de trabajo que se encuentre sin titular.

Transitoriamente, y mientras existan trabajadores con la categoría de Polivalente en Zona A y Zona B ocupando puestos fijos, las vacantes de Polivalentes de Sustitución y de Panelistas en sus Servicios se cubrirán con estas personas.

Artículo 29. *Clases.*

Las vacantes podrán ser definitivas y temporales.

1. Vacantes definitivas: Son aquellas que se refieren a los puestos de trabajo fijos cuyo titular ha pasado a ocupar con carácter permanente otro puesto de trabajo dentro de la Empresa o ha cesado en la misma. Igualmente, se produce una vacante definitiva cuando se crea un nuevo puesto de trabajo fijo.

2. Vacantes temporales: Son aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporalmente a otro puesto, o se halla ausente por licencia, enfermedad, excedencia u otra causa de análoga naturaleza que le confiere el derecho a volver a su puesto de trabajo, al cesar dicha causa. Asimismo, cuando se crea un puesto de trabajo temporal.

3. La Dirección informará al Comité de Empresa de las vacantes que se produzcan, en el momento en que tenga conocimiento de ellas, haciéndolo público por medio de los tabloneros de anuncios antes de quince días.

SECCIÓN 2.ª VACANTES DEFINITIVAS

Artículo 30. *Provisión y prioridad.*

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa decida cubrir una vacante de las no comprendidas en el artículo 37 C.C. lo hará, preferentemente, por el siguiente orden:

- Personal fijo de plantilla.
- Personal contratado por ERTISA de modo temporal.
- Personal de nueva contratación.

Artículo 31. *Procedimiento.*

1. La Dirección de la Empresa publicará en los tabloneros de anuncios la vacante definitiva a cubrir en los quince días siguientes de producirse. La Convocatoria de Provisión indicará:

- Identificación de la vacante.
Modo de cobertura.
Programa exigido, en caso de realizar pruebas de concurso.

Se dará un plazo de quince días para la presentación de solicitudes.

2. Concluido el plazo de presentación de solicitudes, la Dirección de la Empresa realizará las pruebas de aptitud, resolviendo en un plazo máximo de cuarenta días.

Se constituirá un Tribunal calificador, que confeccionará las pruebas y las evaluará según un baremo que se expone más adelante.

Si en un Servicio del cuál ha habido traslado de personal se produce una vacante, será ocupada sin necesidad de examen previo, por alguno de los trasladados que lo soliciten, si éste tenía cuando salió del Servicio la misma categoría, como mínimo, que de la vacante que se produce. En el caso de que existan más de una solicitud, se aplicará el orden de prioridades del apartado 4 de este artículo.

Los exámenes serán sobre el puesto de trabajo a cubrir.

3. Las plazas serán cubiertas por personal fijo de plantilla, siempre que en las pruebas supere el mínimo exigido para la ocupación de las mismas. De no ser así, se cubrirá por personal de contrato temporal.

4. De producirse igualdad en el resultado de las pruebas realizadas por el personal fijo de plantilla, se tendrá en cuenta el siguiente orden de preferencia para su ocupación:

- Los que hayan sido trasladados por decisión unilateral de la Empresa.
- El que tenía más categoría profesional cuando fue trasladado.
- El de más antigüedad en la categoría descrita en el apartado b).
- El de más antigüedad en el Servicio en el que exista la vacante.
- El de más antigüedad en la empresa.

5. Una vez conocidos los resultados se publicarán en los tabloneros de anuncios. En el plazo máximo de un mes desde que se conozcan los mismos, se asignarán al trabajador las retribuciones que a la nueva categoría le correspondan.

6. Las personas que hayan superado las pruebas de aptitud tendrán, durante un período de seis meses a partir de la fecha de las mismas, derecho a ocupar otra vacante de iguales características que se produzca sin necesidad de examen. Se respetará el orden de puntuación y criterios de prioridad mencionados.

7. Una vez ocupada la plaza, habrá un período de adaptación de treinta días durante el cual el trabajador percibirá la retribución inherente al nuevo puesto de trabajo, aunque no tenga la cobertura carácter definitivo.

Superado este período de adaptación, adquirirá la ocupación carácter definitivo. Tendrá antigüedad en el puesto desde el primer día de su ocupación.

Si el período de adaptación no fuese superado a juicio del Jefe inmediato, éste pasará un informe al Tribunal que realizó las pruebas, que decidirá sobre el mismo en uno u otro sentido y dará cuenta a la Dirección y al Comité de Empresa.

8. Nadie puede optar a una vacante de inferior categoría.

Artículo 32. *Tribunal calificador.*

El Tribunal que elabore y califique las pruebas estará compuesto por:

- a) Director del área o persona designada por él.
- b) Dos miembros designados por el Comité de Empresa, de igual o superior categoría a la de la vacante.
- c) El Jefe del Servicio afectado o persona en quien delegue.
- d) Una persona de la Dirección de Recursos Humanos y Organización que actuará de Secretario con voz pero sin voto.

Las pruebas de los exámenes teóricos y prácticos serán confeccionadas por el Tribunal inmediatamente antes del examen respectivo, ajustándose al programa establecido por el Jefe del Servicio.

La valoración se realizará sobre cien puntos.

Integrarán esta valoración:

1. La valoración de los Jefes inmediatos (un máximo de cinco puntos).
2. La valoración del examen teórico-práctico, un máximo de 80 puntos (correspondiendo cuarenta puntos al examen teórico y cuarenta puntos al examen práctico).
3. La antigüedad según el baremo siguiente, siempre que el concursante obtenga en el examen teórico-práctico un mínimo de cuarenta puntos:

Un año de antigüedad: Un punto.

Dos años de antigüedad: Tres puntos.

Tres años de antigüedad: Cinco puntos.

Cuatro años de antigüedad: Seis puntos.

Cinco años de antigüedad: Siete puntos.

Seis años de antigüedad: Ocho puntos.

Siete años de antigüedad: Diez puntos.

Ocho años de antigüedad: Doce puntos.

Nueve años de antigüedad: Trece puntos.

Diez años o más de antigüedad: Quince puntos.

El Tribunal calificador conocerá las puntuaciones correspondientes al apartado 1, antes del examen.

Artículo 33. *Personal de nueva contratación.*

1. La Dirección de la Empresa, cuando no haya podido proveer las vacantes de conformidad con los establecido en los artículos anteriores, podrá contratar personal procedente del exterior, sometándolo a las pruebas que estime oportunas, en función de las exigencias del puesto a cubrir. Estas pruebas tendrán, como mínimo, el mismo nivel que las exigidas al personal de plantilla.

2. El Tribunal calificador que participó en las pruebas para el personal de plantilla, lo hará también para el personal de nueva contratación.

3. En caso de que no llegara a constituirse el Tribunal calificador, la Empresa informará al Comité de los criterios con los cuales va a efectuar la selección, pudiendo el Comité comprobar la aplicación de dichos criterios al candidato seleccionado.

Artículo 34. *Período de prueba.*

La admisión de personal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que no podrá exceder del señalado a continuación:

Técnicos titulados: Seis meses.

Técnicos no titulados: Tres meses.

Auxiliares de laboratorio, Administrativos y Operarios cualificados: Un mes.

Subalternos, obreros y no cualificados: Dos semanas.

Superado el período de prueba, se computará dicho período a efectos de antigüedad del trabajador.

Artículo 35. *Vacantes definitivas de inmediata ocupación.*

Cuando se produzca una vacante definitiva que a juicio de la Dirección y por necesidades del Servicio requiera su inmediata ocupación, se cubrirá de manera provisional hasta que concluya el procedimiento descrito en los artículos anteriores.

SECCIÓN 3.^a VACANTES TEMPORALES

Artículo 36. *Provisión de vacantes temporales.*

1. En el caso de que la Empresa considere necesario cubrir una vacante temporal, vendrá obligada a cubrirla preferentemente por personal de plantilla, siempre que estuviera debidamente cualificado.

2. El Trabajador que ocupe una vacante temporal, percibirá las retribuciones asignadas al puesto durante el tiempo que lo hubiese ocupado.

3. Cuando el titular del puesto se reincorpore, o la necesidad del puesto deje de existir, cesará la vacante temporal volviendo, el sustituto a su anterior puesto y retribución.

SECCIÓN 4.^a PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

Artículo 37. *Puestos de libre designación.*

La Dirección de la Empresa designará libremente, dando preferencia al personal de plantilla, a los ocupantes de los siguientes puestos de trabajo:

- a) Personal de Tesorería y Contabilidad.
- b) Personal de Informática.
- c) Secretaría de Dirección.
- d) Personal de la Dirección de Recursos Humanos y Organización.
- e) Conductor de Dirección.
- f) Puestos de mando.

A estos efectos, se considerarán puestos de mando: Los Técnicos Superiores y de Grado Medios, Jefes de Servicio, Jefes de Fábrica, Jefes de 1.^a y 2.^a Administrativos y Contramaestres.

Para la ocupación de cualquier puesto de trabajo, no será requisito indispensable el poseer título académico oficial.

CAPÍTULO V

Permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 38. *Permisos.*

1. Clases:

- a) Permisos retribuidos.

Son los que no producen merma alguna en las percepciones salariales fijas. Son motivados por las circunstancias que a continuación se enumeran y tendrán la duración que se indica:

1. Matrimonio del Trabajador: Quince días naturales.
2. Por nacimiento de hijos: Cuatro días naturales, medie o no desplazamiento.
3. Por enfermedad grave o muerte del cónyuge: Cinco días naturales, medie o no desplazamiento.
4. Por enfermedad grave o muerte de hijos o padres (del trabajador o cónyuge): Cuatro días naturales, medie o no desplazamiento.
5. Por enfermedad grave o muerte de abuelos, nietos o hermanos (del trabajador o su cónyuge): Dos días naturales. Si mediara desplazamiento de más de 50 kilómetros del lugar de residencia, se concederán cuatro días naturales.
6. Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos del trabajador o cónyuge: Un día natural.
7. Por bautizo o celebración del nacimiento de hijos: Un día natural.
8. Por traslado de domicilio habitual: Un día natural. (El traslado de la familia y enseres a un nuevo domicilio con carácter permanente).
9. Por tiempo suficiente para acudir a consulta médica de la Seguridad Social, facilitándose el transporte.
10. El tiempo necesario para acudir a exámenes finales o parciales eliminatorios. Si el Trabajador está en régimen de turnos y el examen es antes de las catorce horas, tendrá permiso la noche anterior, si tuviera que trabajar.
11. Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
12. Por cumplimiento de deberes de carácter sindical, según la legislación vigente.

El hecho causante de la licencia deberá prolongarse durante el tiempo que dure la misma; el alta hospitalaria no necesariamente indicará la desaparición de la gravedad.

La hospitalización se considerará enfermedad grave.

En los casos de partos normales que no sean de la esposa del trabajador, la hospitalización no será considerada como enfermedad grave.

No obstante la Empresa, oído el Comité, estudiará aquellos casos de enfermedad que puedan requerir la prórroga del tiempo de permiso retribuido u otro tipo de solución.

El Jefe de Personal, a propuesta del Jefe de cada Servicio, podrá conceder licencias retribuidas por causas excepcionales que, a su juicio, las justifiquen.

b) Permisos no retribuidos: Son los motivados por cualquier causa distinta de las anteriores.

2. Procedimiento:

a) Para disfrutar de un permiso, el Trabajador lo solicitará a su Jefe de Servicio, utilizando los impresos establecidos al efecto, salvo que la causa que origine el permiso se presente de forma imprevista, en cuyo caso se comunicará por teléfono lo antes posible, y se rellenará la documentación posteriormente.

b) Los permisos se solicitarán lo antes posible, cuando se conozca la fecha del hecho causante.

c) Tras el disfrute del permiso, el Trabajador vendrá obligado a presentar en el Servicio de Personal el correspondiente justificante.

Artículo 39. *Cumplimiento de un deber de carácter sindical.*

1. Son permisos retribuidos los originados por los representantes de los trabajadores en el cumplimiento de sus deberes de carácter sindical, con cargo al crédito horario del artículo 68.e) ET y regulados en las disposiciones legales vigentes.

2. Las reuniones convocadas por la Empresa no irán a cargo del crédito horario ni supondrán una retribución adicional a su remuneración fija.

Cuando una reunión convocada por la Empresa coincida en la jornada diaria de trabajo, el trabajador tendrá permiso retribuido para acudir a la misma.

Si estuviese de descanso, vacaciones o se tuviese que incorporar al trabajo después de la reunión (o hubiese ya trabajado su jornada diaria), optará por acudir o no a la misma.

Aquellos miembros del Comité de Empresa, que trabajen en el turno de noche el día anterior a una reunión de carácter sindical y/o convocada por la Empresa, tendrán dicha noche de descanso retribuido, siempre que la reunión tenga lugar antes de las 14 horas.

3. La Empresa facilitará a los miembros del Comité, el número de horas necesarias para la confección de la plataforma de negociación colectiva, aunque superen el máximo establecido por la ley.

3. Los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a un mismo Sindicato, podrán acumular las horas retribuidas de que disponen en virtud del citado artículo 68.e) ET, siempre que no medie acuerdo en contra de los interesados, para el ejercicio de las funciones de representación y para facilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por el Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades.

El sistema de acumulación de horas será anual.

Artículo 40. *Vacaciones.*

Todo el personal de ERTISA, disfrutará de veinticuatro días laborables de vacaciones continuadas o con fraccionamiento sin límite, siempre que sea por días completos, excepto el personal afectado por el cuadrante del Anexo B que disfrutará los veinticuatro días dentro de la programación de dicho cuadrante.

Se entiende por días laborables para el personal que trabaja en régimen de Jornada Ordinaria o turno M/T, los días de Lunes a Viernes, excepto festivos; y para el que trabaja en régimen de turnos rotativos, los del cuadrante del anexo B, menos los descansos del mismo.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiendo en ningún caso compensarse en metálico ni acumularlas para otro año.

El personal en régimen de Jornada Ordinaria y turno de M/T programará sus vacaciones sin que pueda existir coincidencia dentro del mismo Servicio con descansos compensatorios.

Antes del 15 de diciembre de cada año confeccionarán los interesados los programas de vacaciones del año siguiente.

El Jefe del Servicio correspondiente aprobará la citada programación y la hará pública antes de finalizar el año.

El orden en la programación de vacaciones se basará en el principio de rotación.

Si durante el período de disfrute de vacaciones, un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exija hospitalización, se suspenderá el cómputo de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta hospitalaria; así mismo, se suspenderá el cómputo de días de vacaciones, desde el octavo día de baja por incapacidad temporal, hasta la fecha de alta.

Se deberá en ambos casos presentar los oportunos justificantes.

Artículo 41. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia se resolverán favorablemente siempre que exista un sólo solicitante.

Cuando exista más de uno, se procurará resolver favorablemente teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

En todos los casos se resolverán en un plazo no superior a tres meses.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores en excedencia voluntaria que deseen solicitar el reintegro en la Empresa, deberán hacerlo con una antelación de treinta días naturales, al vencimiento de la misma.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría al suyo que hubiera al momento de su petición de reintegro o se produjeran en la Empresa posteriormente.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos y dietas

Artículo 42. *Viajes oficiales.*

Son aquellos desplazamientos autorizados, que obligan al personal a ausentarse o incluso pernoctar fuera de su domicilio habitual para efectuar cualquier gestión, asistir a reunión o recibir formación de carácter laboral.

Artículo 43. *Comisión de servicio.*

Son aquellos desplazamientos autorizados, que obligan a una estancia continuada superior a veinte días fuera de su domicilio habitual.

Artículo 44. *Autorización.*

1. Los viajes oficiales por territorio nacional precisan autorización del Jefe del Servicio y V.º B.º del Director correspondiente formalizado en el impreso al efecto.

2. Los viajes oficiales por el extranjero, así como para comisión de servicios (en España o Extranjero), se precisará siempre la autorización del Director respectivo, igualmente formalizada en el impreso correspondiente.

Artículo 45. *Desplazamiento, alojamiento y dietas.*

1. Los gastos de desplazamiento y alojamiento correrán por cuenta de la Empresa. Los medios de locomoción y el hospedaje serán los que a continuación se indican:

Desplazamiento en avión o AVE: Clase turista.

Desplazamiento en tren nocturno: Compartimento individual.

Desplazamiento tren diurno: Clase turista.

Alojamiento y desayuno: Hotel 3 estrellas.

La petición del medio de transporte y la reserva de hospedaje serán gestionados por la Empresa.

2. Las dietas diarias compensatorias para manutención en viajes nacionales serán de:

Desayuno: 300 pesetas (1,8 euros).

Almuerzo o cena: 2.000 pesetas (12,02 euros).

Los importes anteriores tendrán un incremento del 20 por 100 en los desplazamientos a Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia.

3. La utilización de vehículos propios tendrá que ser expresamente autorizada por el Director correspondiente. El precio del kilómetro será de 29 pesetas (0,17 euros)/kilómetro.

4. La liquidación de gastos de viaje se realizará de acuerdo con la normativa interna, utilizando el impreso al efecto.

5. Todas las cantidades fijadas en este Artículo se revisarán de acuerdo con la Norma interna de la Empresa.

Artículo 46. *Anticipos a cuenta.*

Antes de iniciar el viaje oficial o la comisión de servicios, el personal puede solicitar una cantidad anticipada, teniendo en cuenta las dietas que les pueden corresponder y la duración del viaje o comisión.

CAPÍTULO VII

Seguridad e Higiene en el trabajo

Artículo 47. *Seguridad y entrenamiento contra-incendios.*

1. Todo trabajador recibirá anualmente una formación mínima en Prevención de Riesgos Laborales con carácter obligatorio. Esta consistirá en cuatro sesiones de Seguridad Laboral y/o prácticas contra-incendios.

2. La formación tendrá lugar fuera de la jornada de trabajo con una duración máxima de tres horas a partir del inicio de éste; se efectuará de acuerdo con el programa que tenga establecido el Jefe de Seguridad, en los horarios habituales o en otros, de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Si hubiera que facilitar la comida, ésta será por cuenta de la Empresa.

3. El importe a percibir por el Trabajador por cada sesión formativa definida en el apartado 1.º será de 17.978 pesetas brutas (108,05).

Esta cantidad será revisada de acuerdo con el artículo 81 CC.

Artículo 48. *Higiene.*

El personal de turnos sujeto a relevos, se aseará en los vestuarios de forma rotativa, coordinados por el Contramaestre o Jefe de Fábrica. Este designará la persona a cubrir las posibles emergencias que se produzcan durante el periodo de ausencia del titular del puesto.

El último del Servicio acudirá a asearse diez minutos antes de finalizar su jornada de trabajo.

En caso de emergencia, sólo se podrá realizar lo anteriormente indicado, si hubiera Polivalentes libres que ocupen los diferentes puestos de trabajo. Se entiende por emergencia, una situación que afecta a la producción, calidad o seguridad y que no pueda dejarse para el turno entrante.

El personal de jornada ordinaria que habitualmente utiliza el vestuario podrá asearse al menos diez minutos antes de que finalice su jornada de trabajo, siempre que no surjan emergencias.

Artículo 49. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por doce miembros: Seis por parte de la Empresa y seis por parte de los trabajadores. Su funcionamiento y composición aparecen regulados en las actas existentes al efecto.

Los representantes de los trabajadores pertenecerán a las zonas de trabajo más representativas de los riesgos laborales (Zona A, Zona B, Almacenamiento Final, Laboratorio, Mantenimiento y Oficinas). No serán miembros del Comité de Empresa.

Cada componente dispondrá de un máximo de diez horas mensuales para reuniones y consultas en materias de su competencia. Para la asistencia a cursos de formación se le ampliará el crédito horario, si fuese necesario.

Aquellos miembros del Comité de Seguridad y Salud que deban de trabajar en turno de noche el día anterior a la reunión convocada por la Empresa, tendrán dicha noche de descanso retribuido, siempre que la reunión tenga lugar antes de las catorce horas del día siguiente.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VIII

Plan Social

Artículo 50. *Plan de Pensiones.*

El personal de Ertisa tiene un Plan de Pensiones en los términos y con las condiciones fijadas en el Reglamento redactado al efecto y sujeto

a la Ley 8/1987 de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones; al Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, que desarrolla su Reglamento y a las demás disposiciones legales de cualquier rango que puedan serle de aplicación.

La Empresa publicará el Reglamento del Plan de Pensiones vigente en cada momento en los tabloneros de anuncios.

Artículo 51. *Jubilación.*

A partir de la fecha de entrada en vigor del Plan de Pensiones y dentro de una adecuada política de creación de empleo, se pacta que, de tener derecho el trabajador, en aplicación del Plan, a complementar la pensión de jubilación de la Seguridad Social, el retiro se producirá, de forma automática, y conforme se acuerda en este Convenio, al cumplir el trabajador 65 años.

A estos efectos, y para hacer posible el retiro en la forma indicada, los trabajadores que estando en activo vayan a cumplir 65 años, solicitarán de forma fehaciente, del INSS, dos meses antes del cumplimiento de dicha edad, el pase a la situación de jubilación, dando cuenta de dicha solicitud a la Dirección de Recursos Humanos de Ertisa, para que adopte las decisiones pertinentes en orden a la extinción de la relación laboral y liquidación de los complementos a que hubiere lugar.

Artículo 52. *Servicio médico.*

1. Todo trabajador que se sienta indispuerto durante la jornada de trabajo deberá acudir al Servicio Médico de la Empresa, en el que será atendido.

2. El Servicio Médico de Ertisa atenderá al personal que lo precise durante las veinticuatro horas todos los días del año, si bien, por razones de organización, se establecerá un horario para las consultas médicas y otro para la administración de inyectables.

3. Todo trabajador será reconocido, al menos, una vez al año.

Para aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo así lo haga aconsejable, se establecerá una periodicidad inferior al año y unas pruebas de reconocimientos específicos.

4. Por su parte el Servicio Médico de Empresa dará a conocer a cada persona, tras el reconocimiento periódico obligatorio, el estado de salud en que se encuentra, así como el resultado de las pruebas y exploraciones realizadas, junto con una recomendación, si fuera necesaria, sobre medidas a observar.

5. Todo el personal que haya permanecido ausente por enfermedad o accidente durante, al menos, quince días o que haya sufrido cualquier tipo de intervención quirúrgica, el día de reincorporarse a su trabajo deberá presentarse en el Servicio Médico de Empresa.

6. Se dota de un fondo de tres millones de pesetas para todos los trabajadores de Ertisa, destinado a evitar tiempos de espera en las pruebas de diagnóstico o revisión a efectuar por la Seguridad Social, previo informe del Jefe del Servicio Médico.

Artículo 53. *Ayuda para hijos discapacitados y en situación de gran invalidez.*

Por cada hijo de trabajador que se encuentre en situación de gran invalidez o sea disminuido psíquico, se establece una ayuda bruta anual de 309.490 pesetas (1.860,07 euros), que podrá ser incrementada por la Dirección de la Empresa atendiendo a la oportunidad y circunstancia.

Esta cantidad será revisada anualmente en el mes de enero, en el mismo porcentaje que la retribución bruta anual.

La Dirección de la Empresa, podrá requerir la documentación acreditativa suficiente.

Esta ayuda se hará efectiva en la nómina de septiembre.

Artículo 54. *Ayuda de estudios para hijos de trabajadores.*

Se establecen unas ayudas para trabajadores con hijos estudiantes, cuyas bases y cuantías, para cada curso académico serán las siguientes:

A) Preescolar: 7.363 pesetas (44,25 euros)/año brutas.

Para niños de 3 a 5 años cumplidos dentro del año de la convocatoria.

B) Enseñanza Primaria: 12.887 pesetas (77,45 euros)/año brutas.

Se aplicará a partir de los 6 años de edad.

C) Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachiller, COU, Formación Profesional de 1.º y 2.º Grado y similares e idiomas cursados en la Escuela Oficial de Idiomas: 17.486 pesetas (105,09 euros)/año brutas.

Se aplicará hasta el cumplimiento de los 22 años de edad.

D) Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas Medias y similares 22.085 pesetas (132,73 euros)/año brutas.

Se aplicará hasta el cumplimiento de los 25 años de edad.

E) Escuelas Técnicas Superiores, Facultades y similares: 33.129 pesetas (199,11 euros)/año brutas.

Se aplicará hasta el cumplimiento de los 25 años de edad.

Estas cantidades serán revisadas anualmente en el mes de enero en el mismo porcentaje que el IPC previsto.

Estas cuantías se abonarán de una sola vez en la nómina del mes de septiembre de cada año, previa justificación documental de la matriculación en algún centro oficial.

Artículo 55. *Ayuda de estudios para trabajadores.*

La Empresa, subvencionará aquellas iniciativas de sus trabajadores, para realizar los estudios a que se hace referencia en los apartados C, D y E del artículo anterior, en las cuantías allí establecidas.

No se tendrá en cuenta el límite de edad.

Artículo 56. *Fondo Social.*

1. Se mantiene un fondo de 7.000.000 de pesetas (42.070,85 euros), destinado a cubrir necesidades imprevistas que no pueda afrontar el trabajador. De esta cantidad, dos millones serán destinadas a necesidades urgentes y graves que serán justificadas documentalmente.

2. La administración de este fondo corresponde a la Dirección y al Comité de Empresa.

3. Las cantidades adelantadas al trabajador serán reintegradas por el mismo sin interés y en un máximo de 24 pagas.

4. La cantidad señalada en el apartado 1 será revisada anualmente en el mes de enero en el mismo porcentaje que el IPC previsto y cuando varíe considerablemente el número de personas afectadas por este artículo. Las partes pactan no revisar dicha cantidad en la vigencia del XII Convenio Colectivo.

Artículo 57. *Préstamos para vivienda.*

Para favorecer el acceso a la propiedad de una vivienda, «Ertisa, Sociedad Anónima», establece un fondo anual destinado a tal fin y que se regula por la norma correspondiente aprobada por la Dirección de Recursos Humanos y Organización, de la que tendrá conocimiento el Comité de Empresa.

Para 2001 se establece un fondo de 12.000.000 de pesetas (72.121,45 euros), a distribuir mediante la subvención de préstamos personales en cuatro convocatorias/año.

Los préstamos serán concedidos por una Comisión formada por el Director de cada área o persona en quien delegue y dos miembros del Comité de Empresa, siempre que su presencia no genere horas extraordinarias.

Se abonarán 93.866 pesetas (564,15 euros) por cada millón de pesetas que la Comisión le conceda al trabajador, de una sola vez.

Durante un plazo de cinco años, un trabajador sólo podrá solicitar un préstamo de vivienda.

Artículo 58. *Economato.*

El personal afectado por este Convenio disfrutará de forma gratuita de la credencial que le permita el acceso a la Fundación Laboral ESCODE; si no fuera posible el disfrute de este beneficio social, se integrará el coste anual de cada persona en el recibo de nómina del mes de diciembre.

Artículo 59. *Comedor y servicio de cafetería.*

1. La Empresa mantiene a disposición del personal no afectado por la parte económica de este Convenio, un servicio de comedor que será igual en coste, calidad, etc., para todos los trabajadores.

Estos trabajadores abonarán durante 2001 la cantidad de 82 pesetas (0,49) por comida; este importe se incrementará en enero con el IPC previsto o en el porcentaje que haya subido el servicio del comedor, si este fuera menor que el IPC.

Para la vigilancia del Servicio del Comedor, existe una comisión designada por la Dirección de la Empresa.

2. La Empresa mantendrá un Servicio de Cafetería a disposición de todo el personal, sin coste alguno para éste, y en cantidad suficiente para cada Servicio.

Artículo 60. *Absentismo. Complementos salariales de enfermedad común o accidente no laboral.*

En caso de ausencia por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que el trabajador haya sido dado de baja por el médico de la

Seguridad Social, se estará a lo establecido a las disposiciones legales vigentes, garantizándole la percepción del 100 por 100 de los haberes en su jornada ordinaria.

En las reuniones mensuales entre la Dirección y el Comité de Empresa se analizarán todos los casos de absentismo, incluidos la enfermedad común y accidente no laboral, para estudiar su posible reducción.

Se podrán comprobar cuantos extremos se consideren necesarios para un mejor análisis.

Todo el personal estará obligado a prestar su colaboración.

Se podrán acordar entre el Comité y la Dirección las medidas que se consideren oportunas para reducir el absentismo de un trabajador en particular o del conjunto de la Empresa.

Artículo 61. *Autobús.*

«Ertisa, Sociedad Anónima», tendrá un sistema de transporte coincidente con los horarios fijados.

El autobús partirá cinco minutos después de la finalización de cada jornada laboral, salvo que se demuestre con el incremento del uso de taxis, la necesidad de retrasar la salida; para ello será necesario el acuerdo previo entre el Comité y la Dirección. Como consecuencia, no se abonará el importe del taxi por pérdida del autobús, salvo por necesidades del trabajo.

Artículo 62. *Personal con contrato temporal.*

El personal que preste sus servicios en Ertisa con contrato de trabajo temporal, disfrutará de todos los beneficios sociales de la Empresa durante la duración de su contrato.

Artículo 63. *Formación.*

Como medida de mejora de la productividad, el personal colaborará a su formación profesional, tanto general como específica. Dicha formación se realizará con el máximo aprovechamiento dentro de la jornada laboral.

Sólo en los casos en que ello no sea posible, el personal podrá colaborar fuera de ella abonándosele una beca a razón del precio de 2.000 pesetas (12,02 euros) la hora efectiva de formación.

La Empresa facilitará la comida y el transporte, si fuera necesario.

CAPÍTULO IX

Premios y sanciones

La Dirección de la Empresa procurará en todo momento crear un clima de convivencia y colaboración con su personal, premiando aquellos actos que merezcan ser destacados y, por el contrario vendrá obligada, en beneficio de todos, a sancionar las conductas que infrinjan las normas laborales, todo ello de acuerdo con lo que se especifica en el presente capítulo.

Artículo 64. *Premios.*

La Compañía concederá medallas de oro, plata y bronce, al objeto de premiar los años de permanencia en el Grupo CEPESA.

Todo trabajador que pase a la situación de pasivo, le corresponderá medalla de la Compañía, siempre que el cambio a dicha situación y la fecha del cumplimiento que genera tal derecho coincidan dentro del año natural.

Las medallas se concederán con arreglo a la siguiente escala:

- De oro, al personal con treinta y cinco años de servicio.
- De plata, al personal con veinticinco años de servicio.
- De bronce, al personal con quince años de servicio.

Así mismo, con objeto de recompensar la conducta, dedicación y rendimiento en el trabajo y cualquier otra cualidad que distinga al personal, y como incentivo de superación en el cumplimiento de su deber, se establece la concesión de premios que serán otorgados a título individual o colectivo. Estos se concederán por la realización de actos excepcionales.

Se harán constar en el expediente personal del interesado los premios que se le hayan otorgado y las conductas o situaciones que dieron lugar a la concesión.

Artículo 65. *Faltas y sanciones.*

1. Objeto:

Las presentes normas de Régimen Disciplinario tiene como objetivo básico la garantía y defensa de los legítimos intereses de la Empresa y del trabajador.

2. Faltas:

2.1 Procedimiento ante faltas.

La Empresa sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificadas como leves o graves. En las faltas calificadas como graves, la Dirección del centro, antes de adoptar la decisión referida en el párrafo anterior, pondrá los hechos en conocimiento del Comité de Empresa y del trabajador afectado, concediéndoles a éstos un plazo de tres días hábiles para que presenten las alegaciones oportunas, resolviendo, sin más, una vez transcurrido este plazo, tanto si se hubieran presentado alegaciones, como si no se hubieran hecho en el momento oportuno.

A los efectos de proporcionar una adecuada defensa, y dado el carácter excepcional de las mismas, las faltas muy graves serán sancionadas previa instrucción del oportuno expediente contradictorio, con audiencia del interesado, de acuerdo con lo establecido en el punto 3 del presente capítulo.

2.2 Tipos de faltas.

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. No atender a los demás con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

b) Faltas graves:

Se consideran como tales:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando, o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 de las faltas leves.

12. El incumplimiento de lo previsto en el Artículo 17.4 del presente Convenio.

13. La reincidencia en falta leve, (excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

c) Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa, o a las personas que trabajen en la Empresa, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad y la actitud de acoso sobre otro empleado de la Empresa, con propósito deshonesto, manifestando una petición prevalente de actuaciones, no queridas por quien la recibe, y atentatoria a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12. El originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.

13. Las derivadas de los previstos en las causas 3, 6, 8, y 9 de las faltas graves.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado, como mínimo, como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección.

2.3 Prescripción de las faltas.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará, para las faltas leves, a los tres días hábiles desde que fuera conocido el hecho por la Dirección de la Empresa, para las faltas graves a los quince días hábiles, y para las muy graves al mes.

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

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

3. Expediente disciplinario.

3.1 Finalidad.

Garantizar una adecuada defensa al personal, cuando se enjuicien posibles infracciones muy graves.

Clarificar los hechos y sus circunstancias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos y en la resolución final.

Determinar, en su caso las responsabilidades que fueran procedentes, en su aspecto disciplinario.

3.2 Solicitud.

Podrá originarse expediente disciplinario, siempre que se presuma la existencia de una falta muy grave, a instancias de:

La Dirección de la Empresa o personas en las que se delegue.

Los mandos, trabajadores y representantes del personal solicitarán del Director de Recursos Humanos, por escrito, el inicio de las actuaciones, relacionando las causas que, a su juicio, justifican la apertura de expediente, y siempre que se presuma la existencia de una falta muy grave.

3.3 Actuaciones y trámites.

a) Las faltas tipificadas en el punto 1 de faltas muy graves no necesitan incoación de expediente, y su sanción será impuesta directamente por la Dirección.

b) Ante cualquier falta muy grave, distinta de la reseñada en el apartado anterior, se iniciará un expediente contradictorio que seguirá los trámites y actuaciones siguientes:

La Dirección, recibida la solicitud de incoación de expediente, nombrará un Juez Instructor quien, a su vez, si lo considera necesario, designará un secretario para que pueda auxiliarle. Dicho nombramiento, será comunicado al inculcado y al Comité de Empresa, a los que, al mismo tiempo, se les notificará la aceptación y el inicio de las actuaciones.

El Comité de Empresa, a petición del inculcado, nombrará a uno de sus miembros para que le asesore y asista en todas las actuaciones y trámites del expediente.

El Juez Instructor recabará todas las pruebas que estime oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el inculcado proponer las que crea pertinentes. El juez realizará todas aquéllas que estime necesarias, dejando constancia escrita y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice.

La tramitación del expediente disciplinario no podrá exceder de cuarenta días naturales, salvo circunstancias muy especiales que lo justifiquen y, oportunamente, se pasará pliego de cargos al inculcado, para que, en el plazo de cinco días naturales, pueda proponer pruebas y presentar escrito de descargo, haciendo en el mismo las recusaciones que considere oportunas si hubiere lugar.

Terminadas las actuaciones y antes de emitir el Instructor su informe final, se concederá al expedientado, al Comité de Empresa durante cinco días naturales, el trámite de audiencia, pudiéndose examinar las actuaciones. Terminado este trámite, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que remitirá al Instructor.

Este, una vez concluido el expediente, elaborará su informe final, trasladando todo ello a la Dirección de Recursos Humanos.

La Dirección, a la vista de las actuaciones, y de los informes emitidos (del Instructor y del Comité de Empresa), procederá a dictar la resolución final. Esta deberá ser motivada, determinándose en ella: la falta que se estimase cometida, el precepto en que aparezca recogida, la clase de falta, persona o personas responsables y la sanción a imponer, si procediera; en relación con la propuesta, podrá decidir entre alguno de estos pronunciamientos:

Confirmar la propuesta del instructor, cuando esté acreditado el cumplimiento de la exigencia de forma y la realidad de la infracción imputada al trabajador, y su calificación como muy grave.

Revocarla totalmente, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos inculcados al trabajador, o éstos no sean constitutivos de falta.

Revocarla, en parte, cuando la falta no haya sido adecuadamente calificada. En este caso, la Dirección podrá imponer otra sanción adecuada a la gravedad de la falta.

Anular las actuaciones, de no cumplirse los requisitos formales establecidos.

Dicha resolución se notificará al interesado con copia al Comité de Empresa.

3.4 Expediente a representantes de los trabajadores.

En el supuesto de imputarse a los miembros del Comité de Empresa presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia previa, además de al interesado, a los restantes Representantes del Personal.

4. Sanciones.

4.1 Enumeración y gradación.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación privada verbal.

Amonestación privada por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a sesenta días.

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

Traslado forzoso a otra localidad.

Despido.

4.2 Anulación de notas desfavorables.

Las notas desfavorables que a consecuencia de las sanciones impuestas aparezcan en los expedientes de personal, serán anuladas al cumplir los plazos establecidos y siempre que no exista otra sanción con posterioridad.

No obstante deberán observarse para dicha anulación los siguientes plazos mínimos a partir de la última sanción impuesta:

a) Tres meses en caso de faltas leves.

b) Seis meses en caso de faltas graves.

c) Un año en caso de faltas muy graves.

Dicha anulación no significará la de los efectos de la sanción impuesta y cumplida.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 66. *Retribuciones.*

El personal de «Ertisa, Sociedad Anónima», percibirá las retribuciones que se definen en los artículos siguientes y en las cuantías brutas que se indican.

Cuando en este Convenio se utiliza la expresión «retribución en jornada ordinaria», ésta se refiere a las retribuciones que recibe un trabajador en su jornada habitual, sin realizar horas ni trabajos extraordinarios.

Artículo 67. *Estructura salarial.*

Se pacta, sustituyendo la anterior estructura salarial, la que se concreta en este capítulo de acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme con ello, se relacionan y definen a continuación los conceptos salariales a percibir, tanto por base como por complementos.

Artículo 68. *Retribución bruta anual (RBA).*

La realización de la jornada laboral que se pacta en el presente Convenio, tiene una retribución bruta garantizada consistente en los valores que a continuación se indican.

Dentro de este concepto, están incluidos el sueldo base, la toxicidad, el desplazamiento y el Plus de Puesto.

Nivel salarial	Valor anual		Valor mensual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	1.696.381	10.195,46	112.509	676,19
2	2.335.925	14.039,19	156.616	941,28
3	2.389.905	14.363,62	160.338	963,65
4	2.443.885	14.688,05	164.061	986,03
5	2.680.258	16.108,68	180.363	1.084,00
6	2.711.490	16.296,38	182.517	1.096,95
7	2.901.017	17.435,46	195.587	1.175,50
8	3.415.101	20.525,17	231.041	1.388,59

El valor mensual se obtiene de restarle al valor anual 65.000 pesetas (390,66 euros) y dividir el resultado entre 14.5; estas 65.000 pesetas (390,66 euros) se abonarán en la nómina del mes de abril.

La Retribución Bruta Anual garantizada incluye a los complementos de vencimiento periódico superior al mes, que son los siguientes:

Media Paga de Beneficios: Se cobrará en la nómina del mes de abril.

Paga Extraordinaria de julio: Se cobrará en la nómina del mes de junio.

Paga Extraordinaria de diciembre: Se cobrará en la nómina del mes de noviembre.

Estos complementos se devengan por años naturales completos (1 de enero a 31 de diciembre), por lo que se prorrateará para aquel personal que cause alta/baja en la plantilla a lo largo del año natural de que se trate.

Este concepto tiene la consideración de percepción fija, y se revisará de acuerdo con el artículo 81 CC.

Artículo 69. *Personal de nueva incorporación.*

El personal de nueva incorporación, como consecuencia de la menor experiencia y mayor grado de supervisión requerida y para incentivar

su desarrollo profesional, percibirá, durante el primer año, el 80 por 100 de la RBA correspondiente a dos niveles inferiores a aquel al que perteneciera el puesto, mientras tenga supervisión. Cuando desaparezca la supervisión, el 80 por 100 del nivel inmediatamente inferior.

Durante el segundo año, el 80 por 100 del nivel inmediatamente inferior.

Al comenzar el tercer año cobrará el 100 por 100 de la RBA correspondiente a su nivel.

Se exceptúan los contratados en los niveles 1 y 2.

Artículo 70. *Complemento Retributivo Fijo (CRF).*

Estará constituido, para cada empleado en particular, por aquella cantidad o cantidades que estén reconocidas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador o por el trabajo realizado.

También puede ser el resultado del reconocimiento anterior de una condición más beneficiosa realizada por la Empresa, si bien en este caso la condición más beneficiosa deberá constar siempre en escrito individual de la Empresa al interesado.

Se establecen en este Convenio, unos valores mínimos para este concepto salarial –sin perjuicio del respeto que la Empresa tiene de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 a las cantidades superiores que se hayan reconocido a título personal por este concepto-, que son el resultado de la integración de las cantidades (variable y fija) que se detallan en los dos puntos siguientes y, que se abonarán en el recibo de salarios bajo el mismo epígrafe o denominación CRF:

1.º Una retribución variable ligada al grado de profesionalidad individual y a la vinculación a la Empresa y estarán dotados de un porcentaje que se incrementa por los años de permanencia en la empresa, conforme a la escala pactada para el ejercicio 2001 para cada nivel salarial en la siguiente tabla:

Nivel salarial	Pesetas/brutas/año	Euros/brutos/año
1	864.189	5.193,88
2	835.610	5.022,12
3	812.030	4.880,40
4	801.523	4.817,25
5	790.017	4.748,10
6	812.910	4.885,69
7	832.446	5.003,10
8	888.456	5.339,73

Esa tabla se actualizará anualmente con el mismo porcentaje establecido para la revisión de la RBA.

La escala de porcentajes aplicables por tiempo de permanencia en la empresa, computable únicamente a partir del 1 de enero de 2001, es la siguiente:

Años permanencia en la empresa	Porcentaje del valor según nivel
1.º y 2.º	20
3.º a 7.º	25
8.º a 11	30
12 a 15	35
16 a 18	40
19 a 21	50
22 a 24	60
25 y 26	70
27 y 28	80
29 y 30	90
Desde 31	100

El tiempo de permanencia en la Empresa, para la aplicación de esta escala, se computará únicamente a partir de la fecha de efectos de este sistema, esto es, el 1 de enero de 2001, y para los trabajadores de nueva incorporación a la Empresa, a partir del 1 de enero del año en que se ingrese.

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta la evaluación media de los Jefes de Departamento para un 50 por 100 del mismo y el cumplimiento del REBE previsto en el presupuesto para el 50 por 100 restante.

El período de devengo de este concepto es el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) anterior al de su liquidación, que se realizará anualmente

a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la Compañía el mes de su abono, y será proporcional al número de meses trabajados en el año anterior.

En el mes de julio del año de devengo, se abonará un anticipo a cuenta de la liquidación final, calculado sobre una cuantía del 40 por 100 del importe total, produciéndose en el mes de abril del año siguiente al de devengo, la liquidación final correspondiente.

2.º Una retribución fija mensual, para cada puesto de trabajo, en los términos y cuantías definidos para cada uno de ellos, en el Acta de la Firma del Convenio Colectivo.

Esta cantidad podrá integrarse en futuros convenios colectivos en la Retribución Bruta Anual, de trayéndose, en ese caso, del Complemento Retributivo Fijo.

Artículo 71. *Complemento de turno (CT).*

Es un complemento con carácter funcional y que guarda relación con la ocupación de determinados puestos de trabajo, no percibiéndose, por tanto, de no desempeñar aquel que dio lugar a su asignación; su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

El trabajo a turnos, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de mañana, tarde o noche de forma rotativa, se gratificará con un plus, denominado Complemento Turno, que tiene en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida (artículo 34.4 ET), cambios de horarios, tiempo de relevos, incomodidades de las incorporaciones y cualquier otra circunstancia específica que, hasta ahora, hubiera justificado esta compensación.

Consistirá, para el personal que cubre las 24 horas diarias, en adelante personal a turnos rotativos del cuadrante del anexo B, en 776.537 pesetas (4.667,08 euros) brutas/año.

Para el personal a turnos de mañana y tarde, en adelante turno M/T, 437.161 pesetas (2.627,39 euros) brutas/año.

Este complemento salarial compensará al personal a turnos rotativos del cuadrante del anexo B el trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que corresponda según el cuadrante vigente. Así mismo, compensa el hecho de que los domingos y festivos se descansen normalmente en días distintos del que a la festividad corresponde.

Con su oportuna percepción se cumple con la obligación que establece el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores de que el trabajo nocturno tenga una retribución específica a determinar en la negociación colectiva.

El importe de este Plus se dividirá en doce partes iguales y se harán efectivas en la nómina de cada mes, independientemente del número de noches realizadas y del número de domingos y festivos trabajados. Tiene la consideración de percepción fija para el personal adscrito a cada uno de esos regímenes de trabajo, y se revisará de acuerdo con el artículo 81 CC.

Artículo 72. Sin contenido.

Artículo 73. *Plus de sustitución.*

El personal, cuando realiza sustituciones de Contra maestre o Jefe inmediato, percibirá por día real de trabajo que realice la sustitución, además de su propia retribución, un plus equivalente a la diferencia entre la retribución diaria que le correspondería como contra maestre y su retribución diaria como polivalente, en su jornada habitual de trabajo.

Todas las horas extraordinarias realizadas durante la suplencia, se abonarán al valor correspondiente al nivel 8.

Artículo 74. *Gratificación de Navidad.*

Se establece una gratificación bruta de 5.793 pesetas (34,82 euros) a percibir en la nómina de diciembre, para el personal en régimen de turnos rotativos del cuadrante del anexo B, en concepto de compensación por trabajo en los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 75. *Turno de Disponibilidad.*

Al personal a que se refiere el artículo 17 CC, en concepto de Turno de Disponibilidad, se compensará por retén efectuado, con 32.143 pesetas (193,18 euros) brutas por semana, que se incrementarán en 5.018 pesetas (30,16 euros) brutas más, por cada día festivo, no domingo, incluido en la semana de retén.

Las retribuciones de los trabajos realizados con motivo de los turnos de disponibilidad, serán las correspondientes a la categoría con que se desempeña dicho turno de disponibilidad, con independencia de que el Trabajador en su jornada ordinaria realice trabajos de superior categoría.

Estos pluses se abonarán repartidos en 12 mensualidades iguales al año, independientemente de la situación del trabajador, con arreglo a los siguientes cálculos y bases:

$$(365/7 \text{ días} * \text{PTDS} + 14 \text{ festivos} * \text{PTDF}) * n/N$$

PTDS = Plus de Turno de Disponibilidad actualmente 32.143 pesetas.

PTDF = Plus de Festivos en Turno de Disponibilidad, actualmente 5.018 pesetas.

n = Número de personas que en cada servicio o grupo, realizan el turno de disponibilidad simultáneamente.

N = Número total de personas que en cada servicio o grupo, realizan el turno de disponibilidad.

a) En caso de ausencia o enfermedad no superior a un mes continuado, los turnos de disponibilidad correspondientes a el/los trabajador/es ausentes, serán realizados por otros sin ninguna retribución, al haberse hecho por las partes una fórmula general, que en su conjunto anual es más favorable para los trabajadores.

b) Cuando la ausencia o enfermedad sea superior a un mes continuado, los turnos de disponibilidad realizados para cubrir dichas ausencias se abonarán de acuerdo con este artículo al trabajador que lo realice, con independencia de lo dicho anteriormente.

c) Por los Servicios de Mantenimiento, se confeccionará anualmente un Calendario de Turno de Disponibilidad.

Este calendario, podrá modificarse si se han producido ausencias de algún trabajador, en un período en el que le correspondiera realizar el turno de disponibilidad, al objeto de que anualmente y dentro de cada servicio o grupo, el número de turnos de disponibilidad realizado por cada trabajador sea el mismo.

Artículo 76. Horas extraordinarias.

La base para el cálculo de la hora ordinaria, sobre la que se aplicará el incremento del 23 por 100 a efecto de determinar el valor de la hora extraordinaria para cada trabajador, se obtendrá de la siguiente forma:

Retribución Bruta Anual, más Complemento de Turno, que sean de aplicación a cada trabajador, todo ello dividido por el número correspondiente a la Jornada Anual de trabajo.

Por tanto, la fórmula que ambas partes consideran aplicables, según el artículo 35, punto 1.º del Estatuto de los Trabajadores, es la siguiente:

$$(\text{RBA} + \text{CT}) * 1.23/1688$$

Artículo 77. Gratificaciones horas extraordinarias.

Las gratificaciones definidas en el artículo 19.8 de este Convenio Colectivo, tendrán un valor de 7.571 pesetas (45,50 euros) brutas para el año 2001. Esta cantidad se reducirá a un 6 por 100 anual cada año de vigencia del Convenio Colectivo a partir del 2002.

Artículo 78. Plus de Desempeño Profesional.

Se establece este Plus con el fin de incentivar el grado de profesionalidad de los trabajadores de la Empresa.

Todo el personal devengará el Plus de Desempeño Profesional de acuerdo con la siguiente tabla aplicada sobre la RBA:

Año 1.º, 0,50 por 100; año 2.º, 1 por 100; año 3.º, 1,25 por 100; año 4.º, 1,75 por 100; año 5.º, 2,25 por 100; año 6.º, 2,50 por 100, año 7.º, 3,00 por 100; año 8.º, 3,50 por 100; año 9.º, 3,75 por 100; año 10.º, 4 por 100; año 11.º, 4,25 por 100; a partir del 12.º año, 4,50 por 100.

El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de esta escala se computará desde la fecha de efectos de este sistema, esto es, el 1 de enero de 1996, entrada en vigor del X Convenio Colectivo de Ertisa, con las particularidades previstas en el mismo.

Para los trabajadores de nueva incorporación a la Empresa, a partir del 1 de Enero del año siguiente a su ingreso.

La liquidación de este concepto, se realizará en el mes de diciembre, y referido a ese ejercicio.

Artículo 79. Participación en resultados de la Empresa.

En función de la evolución económica de la Empresa, los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto según los criterios establecidos más adelante.

Para el año 2001, se dota un fondo a cada trabajador del 2.975 por 100 de la RBA, siendo para el año 2002 del 3,225 por 100, para el año 2003 el 3,475 por 100 y para el año 2004 el 3,725 por 100.

La escala de aplicación para el abono del fondo dotado para Participación en Resultados, es la siguiente:

Si se alcanza un REBE equivalente al:

110 por 100, se abona el 100 por 100 del fondo.

100 por 100 del presupuestado, se abona el 90 por 100 del fondo.

90 por 100 del presupuestado, se abona el 80 por 100 del fondo.

80 por 100 del presupuestado, se abona el 70 por 100 del fondo.

70 por 100 del presupuestado, se abona el 25 por 100 del fondo.

60 por 100 del presupuestado, se abona el 5 por 100 del fondo.

50 por 100 del presupuestado, se abona el 0 por 100 del fondo.

Si el resultado anual de Ertisa fuera de pérdidas, no se abonará este concepto con independencia del REBE que se hubiera obtenido.

Se aplicará de modo proporcional de acuerdo con los resultados de cada ejercicio, produciéndose la liquidación, si procediera, en la nómina del mes de agosto de cada año.

La cantidad a abonar no superará el 100 por 100 del fondo dotado.

Artículo 80. Otros complementos.

1. Cuando un trabajador con régimen de Trabajo a Turnos, incluidos los Polivalentes, realice un turno adicional por necesidades de refuerzo del servicio, se le abonará, además de la retribución establecida en el artículo 19.8 CC, 1.416 pesetas (8,51 euros) que compensan la turnicidad diaria.

2. En el caso de que esta segunda jornada sea en turno de noche, esta cantidad se incrementará en 1.297 pesetas (7,79 euros) que retribuyen la nocturnidad diaria.

3. Estos complementos salariales se cobrarán cuando se realicen horas extraordinarias distintas a las debidas a ausencia de relevo.

4. Cuando el personal en régimen de Jornada Ordinaria realice trabajos desde las veintidós horas hasta las seis horas del día siguiente, se le abonará la cantidad indicada en el párrafo 2 para compensarle la nocturnidad.

Artículo 81. Incremento y revisión salarial.

1. Todos los conceptos económicos recogidos en este Convenio Colectivo, son valores establecidos al 1 de enero de 2001.

Se pactan los siguientes incrementos salariales para los años de vigencia del Convenio:

Año 2001: Porcentaje de variación anual del IPC + 0,5 por 100.

Año 2002: Porcentaje de variación anual del IPC + 0,5 por 100.

Año 2003: Porcentaje de variación anual del IPC + 0,5 por 100.

Año 2004: Porcentaje de variación anual del IPC + 0,5 por 100.

El 1 de enero de los años 2002, 2003 y 2004, los conceptos retributivos que se especifican en el articulado del Convenio se incrementarán en el IPC previsto y se revisarán del modo indicado a continuación.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de cada año, una variación acumulada respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra y que afectará a los conceptos salariales y ayudas sociales que se enumeran a continuación:

Retribución Bruta Anual (art. 68 CC).

Tabla por niveles del Complemento Retributivo Fijo (art. 70 CC).

Pluses de Turno Rotativo y M/T (art. 71 CC).

Compensación transporte en Turno Disponibilidad (art. 17 CC).

Formación en Prevención de Riesgos (art. 47 CC).

Ayuda para hijos discapacitados (art. 53 CC).

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 por 100 de dicho exceso o defecto, y tendrá efectos económicos desde el 1 de Enero del año que corresponda, si bien, cuando la regularización sobre los salarios sea a la baja, se realizará exclusivamente sobre el valor de los distintos conceptos salariales referidos anteriormente, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

ANEXO B

Este cuadrante afecta al personal en régimen de trabajo de turnos rotativos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 11.2 del presente Convenio Colectivo.

En este cuadrante se encuentran incluidos los veinticuatro días de vacaciones de todo el personal adscrito al mismo, de los siguientes servicios:

Zona A.
Zona B.
Mantenimiento Eléctrico.
Laboratorio de Control.
Seguridad.
Puerto.

Vacaciones

Las vacaciones se encuentran definidas en el cuadrante en cuatro períodos fijos de 23 días, comprendidos entre el 15 de junio y el 14 de septiembre de cada año, aproximadamente.

Al finalizar este período se hará el reajuste correspondiente para que en cada letra queden las mismas personas que al comienzo del mismo.

Los Polivalentes y Analistas M.C. de Sustitución programarán antes que el resto del personal de su Servicio, sus Vacaciones y Puente.

Entre las cinco personas que ocupan cada uno de los puestos adscritos a este cuadrante de turnos rotativos, se ha realizado un sorteo para decidir quien tiene prioridad en la elección del período de vacaciones de los definidos en el cuadrante. A partir de este sorteo, por orden de letras, se decide quien ocupa el segundo, tercero, cuarto y quinto lugar en el orden de elección del período de vacaciones, así como quienes tendrán prioridad en la elección en los años sucesivos: El primero pasa al cuarto, el segundo al quinto, el tercero al primero, el cuarto al segundo y el quinto al tercero.

El orden de elección de vacaciones para los años posteriores, tras el sorteo realizado el día 3 de Julio de 1998 es el siguiente:

	2001	2002	2003
1	D	A	C
2	E	B	D
3	A	C	E
4	B	D	A
5	C	E	B

El que elige primero, sustituye en el período de vacaciones al segundo, tercero y cuarto. A esta persona, durante el período de vacaciones —del 15 de junio al 14 de septiembre, aproximadamente— no se le aplicará el artículo 15.1.º

Al quinto, le sustituye el Polivalente de Sustitución según lo establecido a continuación.

Zona A:

Existen dos Polivalentes de Sustitución. En lo referente a Vacaciones, se coordinarán del siguiente modo: uno de ellos dará las vacaciones del Panelista, Operador de campo de Aminas y Contramaestre, por este orden. Este orden será rotativo cada año entre los tres puestos, de forma que el primero pase al último.

El otro, al Operador de Cogeneración y Servicios Generales, por este orden. Este orden será rotativo cada año entre los dos puestos.

Estos Polivalentes de Sustitución cambiarán entre sí cada año.

Zona B:

Fenol I. Existen dos Polivalentes de Sustitución, que en período de vacaciones se coordinarán del siguiente modo:

Uno de ellos dará las vacaciones del Contramaestre, Panelista de Área II y Panelista de Área I, por este orden. Este orden será rotativo cada año entre los tres puestos, de forma que el primero pase al último.

El otro, al Operador de Cumeno, AMS y Oxidación, por este orden. Este orden será rotativo cada año entre los tres puestos, de forma que el primero pase al último.

Estos Polivalentes de Sustitución cambiarán entre sí cada año.

Fenol II. Existen dos Polivalentes de Sustitución, que en período de vacaciones se coordinarán del siguiente modo:

Uno de ellos dará las vacaciones del Contramaestre, Panelista y Operador de Oxidación, por este orden. Este orden será rotativo cada año entre los tres puestos, de forma que el primero pase al último.

El otro, a los Operadores de Fraccionamiento de Fenol I y II, por este orden. Este orden será rotativo cada año entre los dos puestos.

Estos Polivalentes de Sustitución cambiarán entre sí cada año.

Laboratorio:

Existe un Analista M.C. de Sustitución.

En lo referente a Vacaciones, dará las de los que ocupen el 5.º lugar, tras el sorteo.

Primero elegirá el 5.º del Grupo 1.º, y después el del 2.º. Este orden de elección será rotativo cada año entre los dos puestos.

Puerto:

Existe un Polivalente de Sustitución.

En lo referente a Vacaciones, dará las de los que ocupen el 5.º lugar en cada puesto. Será rotativo entre los dos quintos.

Seguridad:

Existe un Polivalente de Sustitución.

En lo referente a Vacaciones, dará las del que ocupe el 5.º lugar.

Mantenimiento Eléctrico:

La Empresa asignará a una persona cualificada para dar vacaciones al que ocupe el 5.º lugar, así como un día de Puente a cada uno.

*Descansos compensatorios***Zona A:**

Los Polivalentes de sustitución podrán sustituir a todo el personal de su Zona, fuera del período de vacaciones, durante los días de descansos compensatorios que les corresponden por el artículo 13 CC, y que programarán después de que estos Polivalentes programen sus vacaciones, descansos compensatorios y el puente.

El orden de elección de disfrute de los cuatro días de descansos compensatorios, será el mismo que el de las vacaciones.

Zona B:

Los Polivalentes, de Fenol I y de Fenol II, podrán sustituir respectivamente a todo el personal de los puestos de trabajo definidos en el artículo 27 CC, fuera del período de vacaciones, durante los cuatro días de descansos compensatorios que les corresponden por el artículo 13 CC, y que programarán después de que estos Polivalente programen sus vacaciones, descansos compensatorios y puente.

El orden de elección de disfrute de los cuatro días de descansos compensatorios, será el mismo que el de las vacaciones.

Laboratorio:

Un Analista M.C. de Sustitución suplirá las ausencias del personal del Servicio por disfrute de los días de descansos compensatorios que le correspondan.

Este Analista M.C. habrá programado previamente sus vacaciones, descansos compensatorios y su puente.

El orden de elección de disfrute de los cuatro días de descansos compensatorios, será el mismo que el de las vacaciones.

Puerto y Seguridad:

Un Polivalente dará los descansos compensatorios al personal del Servicio, tras la programación de sus vacaciones, compensatorios y puente.

El orden de elección de disfrute de los días de descansos compensatorios, será el mismo que el de las vacaciones.

Mantenimiento Eléctrico:

Una persona cualificada dará los descansos compensatorios al personal del Servicio, tras la programación de sus vacaciones, compensatorios y puente.

El orden de elección de disfrute de los días de descansos compensatorios, será el mismo que el de las vacaciones.

ANEXO C**Retribución Bruta Anual 2001**

Nivel salarial	RBA — Pesetas	RBA — Euros
I. Aprendiz.	1.696.381	10.195,46
II. Peón.	2.335.925	14.039,19

Nivel salarial	RBA — Pesetas	RBA — Euros
III. Ayudante Especialista. Ordenanza. Aux. Laboratorio. Oficial 3. ^a Oficinos. Aux. Administrativo.	2.389.905	14.363,62
IV. Operador 2. ^a . Oficial 2. ^a . Oficial 2. ^a Administrativo. Analista 2. ^a . Calcador. Almacenero. Guarda.	2.443.885	14.688,05
V. Operador 1. ^a . Oficial 1. ^a . Oficial 1. ^a . Analista. Conductor de Dirección. Conductor Contra-Incendio. Delineante. Almacenero-Recepcionista.	2.680.258	16.108,68
VI. Panelista.	2.711.490	16.296,38
VII. Polivalente. Oficial 1. ^a Oficio MC. Oficial 1. ^a Adm. MC. Analista MC. Delineante MC. Ayudante Inspección-Corrosión.	2.901.490	17.435,46
VIII. Contramaestre. Jefe 2. ^a Admvo. Inspector de Corrosión. Delineante Proyectista.	3.415.101	20.525,17

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

20713 RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2001, de la Dirección General de Agricultura, por la que se concede el título de «Productores de plantas de vivero» con carácter provisional a distintas entidades y personas.

Según lo dispuesto en los artículos 7.º y 8.º de la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de Semillas y Plantas de Vivero, los artículos 7.º, 8.º, 9.º y 15.º del Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero modificado por el Real Decreto 646/1986, de 21 de marzo, las condiciones que se fijan en el Reglamento General Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por la Orden de 23 de mayo de 1986, modificada por las Ordenes de 26 de noviembre de 1986, de 16 de julio de 1990, de 13 de julio de 1992 y de 10 de octubre de 1994, así como en los Reglamentos Técnicos de Control y Certificación correspondientes a las distintas especies y teniendo en cuenta lo establecido en la Orden de 30 de noviembre de 1974, sobre delegación de la facultad de concesión de autorizaciones de productores de plantas de vivero con carácter provisional, así como lo dispuesto en los diferentes Reales Decretos de transferencia de funciones a las Comunidades Autónomas, relativo a los informes preceptivos y tras estudiar la documentación aportada y los informes presentados por las Comunidades Autónomas afectadas, he tenido a bien resolver:

Uno.—Se concede el título de Productor Seleccionador de Plantas de Vivero de Frutales con carácter provisional y por un período de cuatro años a:

Don Antonio García Gordillo, «Viveros Los Barros», de Badajoz.

Dos.—Se concede el título de Productor Seleccionador de Plantas de Vivero de Vid con carácter provisional y por un período de cuatro años a:

«Naturaleza, Urbanismo y Medio Ambiente, Sociedad Anónima», de Valladolid.

«Almeriplant Viveros, Sociedad Limitada», de Almería.

Tres.—Se concede el título de Productor Multiplicador de Plantas de Vivero de Vid con carácter provisional y por un período de cuatro años a:

Don Juan Torralba Alcanta, «Viveros Los Muzos», de Huesca.

«Viveros Puerto Lumbreras, Sociedad Limitada», de Murcia.

Cuatro.—Se concede el título de Productor Multiplicador de Plantas de Vivero de Frutales, con carácter provisional y por un período de cuatro años a:

Don Alonso Muñoz Segura «Viveros Minerva», de Almería.

Don Marino Pareja Arco, de Granada.

Cinco.—Se autorizan los cambios de denominación de títulos de Productores siguientes:

Especie:

Frutales:

«Viveros Orero, Sociedad Anónima», por «Orero Trading, Sociedad Limitada».

Vid:

«Hispania de Semillas, Sociedad Anónima», por «Vides Selectas, Sociedad Anónima».

Seis.—Las concesiones a que hacen referencia los puntos anteriores quedan condicionadas a que las personas o entidades citadas cumplan los planes ofrecidos en las respectivas solicitudes presentadas para la obtención del título de Productor.

Madrid, 9 de octubre de 2001.—El Director general, Rafael Milán Díez.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

20714 RESOLUCIÓN de 18 de octubre de 2001, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo 451/2001, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Tercera) de la Audiencia Nacional y se emplaza a los interesados en el mismo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa («Boletín Oficial del Estado» del 14), y en cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Tercera) de la Audiencia Nacional,

Esta Subsecretaría acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo en el encabezamiento citado, interpuesto por la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Comisiones Obreras, contra la Orden de 23 de abril de 2001 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de mayo), por la que se modifica la Orden de 30 de diciembre de 1997 por la que se regulan las retribuciones complementarias por servicios de guardia de las carreras Judicial y Fiscal, y la Orden de 21 de febrero de 1997 por la que se establece la cuantía del complemento de destino de servicios de guardia de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 49 de la citada Ley, se emplaza a todas aquellas personas físicas y jurídicas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la Resolución impugnada y a quienes tuvieran interés directo en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, siguientes a la notificación o, en su caso, publicación de la presente Resolución.

Madrid, 18 de octubre de 2001.—La Subsecretaria, Dolores de la Fuente Vázquez.