

22435 RESOLUCION de 7 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las Empresas del Grupo TAFISA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Empresas del Grupo TAFISA, que fue suscrito con fecha 12 de enero de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegado de personal de las Empresas del Grupo TAFISA, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de las Empresas TAFISA-TRADEMA e «Industrias Químicas del Carbono, S. A.», en representación del Grupo empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de septiembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LAS EMPRESAS DEL GRUPO TAFISA Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1º - Ambito funcional

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de los Centros del Grupo de Empresas TAFISA, situados en Valladolid, Pontevedra, Betanzos (La Coruña), Solsona (Lérida) y Silla (Valencia).

Podrán adherirse a este Convenio, durante la vigencia del mismo, el resto de los Centros de Trabajo que componen la Sociedad, si lo desean voluntariamente y previa constitución de un acta de adhesión firmada por sus representantes legales, o, en su defecto, firmada, al menos, por el 75% de su plantilla.

Artículo 2º - Ambito personal

Lo estipulado en este Convenio, afecta a todo el personal empleado en dichos Centros, salvo lo dispuesto en la legislación vigente.

Queda expresamente excluido, el personal sujeto por contrato civil por prestación de servicios.

Artículo 3º - Ambito temporal

Este Convenio Colectivo tendrá vigencia y se aplicará desde el 1º de Enero de 1989 y finalizará el 31 de Diciembre del mismo año.

Al final del presente Convenio éste se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes; denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de este Convenio ó cualquiera de las prórrogas que hubiere, iniciándose las negociaciones del nuevo, al menos un mes antes de finalizar éste.

Artículo 4º - Absorbilidad

Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las modificaciones económicas en todos ó en algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de las disposiciones legales, voluntarias ó de Convenio, serán absorbidas y compensadas con las condiciones establecidas en el presente, y únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas, superan el nivel total de este Convenio, en materia salarial.

Artículo 5º - Vinculación

Las condiciones de trabajo expresadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Serán incluidas en el presente Convenio, las disposiciones legales legisladas durante su vigencia, que mejoren las condiciones de éste, salvo en las salariales y económicas en general, como se contempla en el artículo 4º.

Artículo 6º - Garantías personales

Se respetarán a título individual, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 7º -

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio, y en la Legislación Laboral competente, será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Artículo 8º -

Además de las facultades generales de la Dirección para la adopción de sistemas de producción, de reestructuración de los departamentos y secciones, y las relativas a cuanto pueda conducir al progreso de la Empresa, inherentes todas ellas a la organización del trabajo, éstas se extenderán a las cuestiones siguientes con carácter meramente enunciativo:

- a) La exigencia de la actividad normal.
- b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas ó tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo las actividades a que se refiere el apartado anterior.
- c) Fijación tanto de los "índices de desperdicios", como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de la fabricación, cambio de materia, maquinaria ó cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- f) Cuando la necesidad de la explotación lo aconseje, podrá ser establecido en la Empresa el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, según su importancia, siempre dentro de la jornada normal del trabajador, por riguroso orden rotativo y por un plazo máximo de veintinueve días consecutivos, en cuanto al mismo personal se refriere.

Artículo 9º -

No obstante lo establecido en el artículo anterior, la Dirección de la Empresa, con objeto de armonizar plenamente sus facultades de organización del trabajo, y con el respeto y consideración de los trabajadores afectados, asume los siguientes compromisos:

- a) Fijar por lo que se refiere a incentivos, de la manera más sencilla y clara posible, las fórmulas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los afectados, de modo que sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

- b) Notificar por escrito a los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de cualquier modificación sustancial relativa a la organización del trabajo, en lo referente al sistema de incentivos.
- c) Notificar asimismo, con antelación posible, los cambios de régimen de trabajo y demás modificaciones de la organización del mismo, que no sean de tal entidad que proceda la aplicación del apartado anterior.
- d) Limitar hasta un máximo de 12 semanas, la experimentación de nuevas tareas ó de nuevos sistemas de organización.
- e) Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad ó desacuerdo del Comité de Empresa.
- f) En el plazo máximo de diez días, después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos.
- g) Exponer en los lugares de trabajo, la especificación de la tarea designada a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas de forma clara y sencilla.
- h) La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador conservará, durante el periodo de reorganización, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiera obtenido en las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

- i) Realizar, en fecha acordada con los Representantes del Personal, el estudio necesario en cuanto a valoración de puestos se refiere, que permita fijar el incentivo a departamentos que puedan verse afectados por unas modificaciones ó métodos que representen aumento del esfuerzo por parte del trabajador afectado.
- j) Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la aplicación de las tarifas, deberán ser planteadas por los Representantes de los Trabajadores. De no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Autoridad Laboral, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

CAPITULO TERCERO

Clasificación Personal

Sección 1ª.- Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la Empresa

Artículo 10º.-

Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos, contratados a tiempo parcial y en formación, aceptando las partes sin más, para la regulación de esta materia, las disposiciones laborales vigentes en cada momento.

Asimismo, podrá realizarse cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral vigente.

Son *trabajadores fijos* los que superado el periodo de prueba, pasan a prestar sus servicios sin pacto en cuanto a duración.

Son *trabajadores contratados por tiempo determinado*, los que se contratan por tiempo cierto, expreso ó tácito, ó para obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

Son *trabajadores eventuales*, aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional ó esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito.

Son *trabajadores interinos*, los que ingresan en la Empresa, expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad ó situación análoga, y cesarán sin derecho a indemnización, al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; si el interino pasara a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupará el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Son *trabajadores contratados a tiempo parcial*, los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes ó a la semana, durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo periodo de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son *trabajadores en formación y/o en prácticas*, aquellos que poseyendo una titulación académica, profesional ó laboral, puedan ser contratados a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos a nivel de estudios cursados por el interesado.

Sección 2ª.- Clasificación funcional

Artículo 11º.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúen, serán clasificados en los grupos siguientes:

- a) Dirección.
- b) Técnicos y Administrativos
- c) Especialistas y no cualificados

Artículo 12º.-

Estarán comprendidos en el grupo de Dirección, los siguientes subgrupos:

- 0.1 Director
- 0.2 Subdirector

Artículo 13º.-

Estarán comprendidos en el grupo de Personal Técnico y Administrativo, los siguientes subgrupos y categoría:

1.- Técnicos titulados:

- 1.1 Técnico Jefe
- 1.2 Técnico
- 1.3 Perito Industrial ó Ingeniero Técnico
- 1.4 Ayudante Técnico Sanitario
- 1.5 Ayudante Técnico
- 1.6 Maestro Industrial

2.- Técnicos no titulados:

- 2.1 Contramaestre
- 2.2 Encargado
- 2.3 Capataz
- 2.4 Analista de Laboratorio
- 2.5 Auxiliar de Laboratorio

3.- Administrativos:

- 3.1 Jefe de primera
- 3.2 Jefe de segunda
- 3.3 Jefe de negociado
- 3.4 Oficial de primera
- 3.5 Oficial de segunda
- 3.6 Auxiliar

4.- Técnicos de oficina:

- 4.1 Delineante Proyectista
- 4.2 Delineante
- 4.3 Calificador
- 4.4 Auxiliar Técnico de Oficina

Artículo 14º - Personal Especialista y no cualificado

Estarán comprendidos en el grupo de personal especialista y no cualificado, los siguientes subgrupos y categorías:

5.- Profesionales de la Industria:

- 5.1 Profesional de primera
- 5.2 Profesional de segunda
- 5.3 Ayudante especialista
- 5.4 Peón

6.- Profesionales de Oficio:

- 6.1 Jefe de equipo
- 6.2 Oficial de primera
- 6.3 Oficial de segunda
- 6.4 Oficial de tercera

7.- Servicios:

- 7.1 Almacenero
- 7.2 Capataz de peones
- 7.3 Bascuero pesador
- 7.4 Vigilante jurado de seguridad
- 7.5 Vigilante
- 7.6 Ordenanza
- 7.7 Diversos
- 7.8 Limpiador
- 7.9 Mozo de Almacén

Artículo 15º -

Las categorías especificadas anteriormente, tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la industria no lo requiere.

Artículo 16º - Definición de las categorías laborales**0. Directivos**

Los trabajadores pertenecientes a este nivel, planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de cada Centro. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización; el planeamiento general de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los medios materiales; la orientación y el control de las actividades de la organización,

conforme a los programas establecidos a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo; el desarrollo de la política industrial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección o ejecución a primer nivel de los Centros en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la peculiar organización de ésta.

1. Técnicos Titulados**1.1 Técnico Jefe**

Es quien, en posesión de título de técnico superior o medio, dirige, dentro de cada unidad de fabricación, laboratorio, sección o célula orgánica equivalente, todo lo inherente al proceso operativo, o de estudio del mismo, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisen su intervención. Con mando directo, o sin él, sobre los Técnicos titulados, tienen la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna persona cuya ubicación jerárquica esté en el nivel de directivo.

1.2 Técnico

Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones, con mando ó sin él, propias de su titulación.

Su actividad está constituida principalmente, por el mando de una unidad, un proceso de producción y/o de mantenimiento, que comporta generalmente, una responsabilidad técnica ó de gestión, pudiendo tener bajo su responsabilidad a otras personas de niveles inferiores.

1.3 Peón Industrial ó Ingeniero Técnico

Es quien, en posesión de título académico medio correspondiente, realiza funciones para las que aquel le faculta, a las órdenes inmediatas de: Director, Subdirector, Técnico Jefe ó Técnico.

Su actividad está constituida principalmente por el mando de una unidad, un proceso de producción y/o de mantenimiento, que comporta generalmente, una responsabilidad técnica ó de gestión, pudiendo tener bajo su responsabilidad a otras personas de niveles inferiores.

1.4 Ayudante Técnico Sanitario

Es quien, en posesión del título correspondiente, presta de forma habitual los servicios de su profesión.

1.5 Ayudante Técnico

Se incluyen en esta categoría, aquellas personas que, bajo la supervisión e instrucciones de las categorías superiores, tienen a su cargo la atención técnica de los procesos, con conocimiento de su tecnología, de la naturaleza y composición de las sustancias, de la dosificación necesaria, de los métodos para preparar caldos de cultivo y sustancias análogas y de las reacciones químicas y biológicas.

Son capaces de controlar el proceso, efectuar su seguimiento, descubrir las anomalías del mismo y corregirlas, siempre, en este último caso, que se produzcan en el marco de las especificaciones establecidas, informando a la categoría superior en otro caso. Puede tener responsabilidad sobre trabajadores de categorías inferiores.

Se requiere para su desempeño, el grado más elevado de enseñanza profesional ó similar, ó formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

1.6 Maestro Industrial

Es quien, en posesión de este título, expedido por Centro Oficial de formación Profesional ó reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su titulación.

2. Técnicos no titulados**2.1 Contra maestro**

Es la persona que, con conocimientos técnicos y capacidad acreditada, a las órdenes de su Jefe inmediato, tiene el mando directo sobre mandos intermedios y personal manual de su sección, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, respondiendo de la disciplina del

personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producción y rendimientos.

2.2 Encargado

En esta categoría, se ubican los trabajadores que dentro del sector ó unidad encomendada, utilizan debidamente y distribuyen, según instrucciones específicas y necesidades del proceso, los recursos humanos y los medios materiales puestos a su disposición. Cuidan de que los circuitos de trabajo se desarrollen por los cauces y en la forma establecida; vigilan el correcto funcionamiento, mantenimiento, limpieza y conservación de las instalaciones y recogen, recopilan y controlan datos referentes a la marcha del proceso, emitiendo los partes y resúmenes correspondientes.

2.3 Capataz

Es quien, con conocimientos prácticos acreditados, dirige el trabajo de los operarios a su mando, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquel y de la disciplina del personal. Asimismo, responderá del equipo ó instalaciones de proceso a él encomendados.

2.4 Analista de Laboratorio

Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis físicos ó químicos y determinaciones de Laboratorio, para lo cual, no es siempre necesario que se le indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación; prepara los reactivos necesarios; se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

2.5 Auxiliar de Laboratorio

Es quien, realiza los trabajos y análisis con arreglo a especificaciones concretas; toma y preparación de muestras; realiza funciones complementarias de cuidado y limpieza de los materiales y equipos del Laboratorio.

3. Administrativos

3.1 Jefe de Primera

Es quien, tiene el mando de una unidad ó conjunto de actividades administrativas y de gestión, que comporten una responsabilidad técnica profesional. Puede tener a su cargo en cada Centro, las Relaciones Laborales.

3.2 Jefe de Segunda

Es quien, provisto ó no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección ó Dependencia que tenga a su cargo, así como de organizar y distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa, si lo tuviera.

3.3 Jefe de Negociado

En esta categoría se comprenden los trabajadores que, bajo la supervisión e instrucciones generales de un superior, dirigen y orientan el trabajo de una unidad administrativa, que comporta una responsabilidad de ejecución de la labor encomendada, con emisión de datos e informes, pero no de una responsabilidad de gestión.

3.4 Oficial de Primera

Se incluyen en esta categoría los trabajadores que, con un alto grado de cualificación profesional, realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, ordenando y controlando, en su caso, el trabajo de un servicio administrativo determinado, dentro de la correspondiente unidad, con responsabilidad sobre trabajadores de nivel inferior, si los tuvieran.

3.5 Oficial de Segunda

Comprende esta categoría, a los trabajadores que realicen ó estén capacitados para realizar toda clase de tareas administrativas, según instrucciones específicas, que requieren un grado medio de cualificación.

3.6 Auxiliar

Es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes a la oficina. En esta categoría se integran telefonistas y mecanógrafos de ambos sexos.

4. Técnicos de Oficina

4.1 Delineante Proyectista

Es quien, dentro de las especialidades a que se dedique la sección en que presta sus servicios, proyecta ó detalla lo que le indica el Técnico titulado bajo cuyas órdenes está ó el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas ó la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras, estudiar, montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

Para el desempeño de los puestos asignados se requiere un nivel de conocimientos de maestría industrial, BUP ó equivalente, ó bien conocimientos análogos adquiridos en el ejercicio de su trabajo.

4.2 Delineante

Es quien desarrolla proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y detalle, sean del natural ó de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despieces de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y cubricaciones y transportación de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas de mecanismos ó estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

4.3 Calador

Es quien limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, los calcos o las litografías que otros han preparado, y a dibujar a escala croquis sencillos claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa, o bien dibujos en limpio.

4.4 Auxiliar Técnico de Oficina

Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, ayuda en cualquiera de las labores propias de las categorías de Delineante Proyectista, Delineante o Calador.

5. Profesionales de la Industria

5.1 Profesionales de Primera

Comprende esta categoría al personal que, con un alto grado de conocimiento de su departamento, tiene a su cargo la maquinaria directamente productiva o auxiliar, cuidando de su buena marcha, engrase elemental, conservación, orden y limpieza.

5.2 Profesionales de Segunda

Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los profesionales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

5.3 Ayudante Especialista

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los profesionales de primera y segunda, estando preparado para sustituir a estos últimos en caso de ausencia y, al mismo tiempo, puede realizar servicios auxiliares.

5.4 Peón

Es el trabajador encargado de ejecutar labores cuya realización no requiere ningún conocimiento especial determinado.

6. Profesionales de Oficio

6.1 Jefe de Equipo

Se incluyen en esta categoría, aquellos trabajadores oficiales de primera que, con un alto grado de cualificación profesional,

realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, ordenando y controlando, en su caso, el trabajo de un grupo o equipo de un proceso de producción y/o mantenimiento a su cargo.

6.2 Oficial de Primera

Comprenden esta categoría los trabajadores que, en posesión de uno de los oficios propios de mantenimiento, son capaces de efectuar todos y cada uno de los trabajos que comprende su especialidad, incluso aquellos que requieren especial empeño y delicadeza según instrucciones generales recibidas.

Asimismo se encuentran encuadrados en esta categoría, los conductores de vehículos automóviles funcionales de tracción mecánica, al servicio de los Centros.

6.3 Oficial de Segunda

Comprenden esta categoría los trabajadores que, en posesión de uno de los oficios propios de mantenimiento, son capaces de efectuar todas las tareas normales del mismo, según instrucciones precisas y concretas.

6.4 Oficial de Tercera

Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado aún los conocimientos indispensables para efectuar los trabajos con la competencia exigida a un oficial de segunda.

7. Servicios

7.1 Almacenero

Es quien está encargado de despachar los pedidos en el almacén, recibir las mercancías y ordenarlas en los estantes, registrar en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

7.2 Capataz de peones

Es quien dirige y vigila los trabajos realizados por trabajadores que ejecutan labores, para cuya realización no se requiere conocimiento especial determinado y ejerce sobre aquellos función de mando.

7.3 Basculero pesador

Es quien tiene por misión, pesar y registrar en los libros correspondientes, las operaciones acaecidas durante la jornada, así como vigilar la entrada y salida de elementos propios y ajenos de la Empresa.

7.4 Vigilante Jurado de Seguridad

Es quien tiene como cometido funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas en las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo, para las personas que obtienen tal nombramiento.

7.5 Vigilante

Es quien, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las Leyes para aquel titular.

7.6 Ordenanza

Tendrá esta categoría el trabajador cuya misión consista en hacer recados, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

7.7 Diversas

En esta categoría se integrarán los cocineros y cocineras, dependientes de comedores, y todos aquellos que, por sus funciones laborales, no estén definidas en las distintas categorías.

7.8 Limpiador

Son las personas que se ocupan del aseo y limpieza de las dependencias de la Empresa.

7.9 Mozo de almacén

Es el operario que tiene a su cargo labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

8.

Como norma general, en los diversos Centros de Trabajo, las máquinas principales deberán ser atendidas por personal con categoría de Profesional de Primera; las máquinas secundarias por personal con categoría de Profesional de Segunda; y los Servicios por personal con categoría de Ayudante Especialista, siempre que se trate de su puesto de trabajo habitual.

Todas las máquinas móviles, (Carretillas, Paíás, Pociain o similares), deberán ser atendidas por personal con categoría de Oficial de Primera. Asimismo deberán tener esta categoría los conductores oficiales de vehículos de la Empresa, siempre que se trate de su puesto de trabajo habitual.

9. Especificación de las tareas

En el mes de Febrero, la Dirección de cada Centro de Trabajo presentará, con carácter genérico o de referencia, a los representantes del Personal, la especificación por departamentos de las tareas cotidianas a realizar por cada trabajador en su respectivo puesto de trabajo.

10. Cotización de la Seguridad Social

En cuanto a los grupos de tarifa de bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, aplicables a cada categoría, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre las mismas.

CAPITULO CUARTO

Artículo 17º.- Ingresos

1º El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Son de libre contratación las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Dirección, Técnicos titulados, Contramaestres, Encargados, Capataces, Jefes de Primera, de Segunda y de Negociado administrativos, Secretarías de Dirección y Vigilantes Jurados de Seguridad.

2º Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, y siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad:

a) Quienes hayan desempeñado o desempeñan, funciones en el Centro de Trabajo con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado y/o a tiempo parcial.

3º En cada Centro de Trabajo, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso, así como la documentación a aportar.

4º La Empresa comunicará al Comité de Empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Dichos estamentos vetarán por su aplicación objetiva.

5º Los aspirantes serán sometidos a reconocimiento médico, siendo condición imprescindible para su ingreso el resultado satisfactorio de dicho reconocimiento, debiendo cumplir el mínimo exigido, según las Normas establecidas por los Servicios Médicos de la Empresa.

6º Para los ingresos, se estará a lo dispuesto en el artículo 16, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º.- Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores, se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico Titulado - seis meses
- Personal Técnico no Titulado - tres meses
- Personal Administrativo - tres meses
- Personal Especialista - dos meses
- Personal no cualificado - quince días laborales.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba, si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la Empresa, computándose a todos los efectos el periodo de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria, interrumpirá el cómputo de este periodo que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 19º - Ascensos

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como la de Dirección, Técnicos Titulados, Contra-maestros, Encargados, Capataces, Jefes de Primera, de Segunda y de Negociado Administrativos, Secretarías de Dirección y Vigilantes Jurados de Seguridad, serán de libre designación por la Empresa, con informe al Comité de Empresa.
2. Para el resto de las categorías profesionales, la Empresa establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:
 - 2.1 Antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.
 - 2.2 El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será conocido por el Comité de Empresa. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar dicho Comité, que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución. Si a pesar de ello no fuera posible alcanzar un acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Autoridad Laboral competente.
3. En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Artículo 20º - Plantillas

La Dirección de cada Centro deberá confeccionar en el mes de Marzo, las plantillas reales de su personal, señalando en las mismas el número de trabajadores que comprenden cada grupo orgánico y categoría profesional, y presentará dichas plantillas a los representantes del personal.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente, por la vía del ascenso, la Empresa no podrá amortizar las vacantes que se produzcan, aunque sean de categoría inferior a partir del momento en que se llegue a la plantilla numérica óptima total.

En todos los grupos y subgrupos especificados en el capítulo 3º, sección 2ª. Clasificación funcional, cada Centro de Trabajo, ajustará la cuantificación de su plantilla a las necesidades y volumen de la industria, dándose en todo caso, previamente, la información correspondiente al Comité de Empresa.

Artículo 21º - Escalafones

La Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal en estos Centros de Trabajo, en dos modalidades diferentes:

- a) General, que agrupará a todo el personal del Centro en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.

- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por Grupos y Subgrupos profesionales, y dentro de ellos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones, vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la Empresa publicará los escalafones, para conocimiento del Personal, que tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa, por escrito con acuse de recibo, sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días, a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 22º - Traslados

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por permuta.

1º Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, aquel carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2º Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3º Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a la Empresa solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la misma menos de diez años, tan solo por una vez, y según el orden inverso al de antigüedad. Estas limitaciones no afectan al personal de Dirección, Técnicos Titulados, Contra-maestros y Jefes de Sección y de Negociado Administrativos.

Cuando en el Centro de procedencia se produzca vacante de igual categoría y puesto, el trabajador trasladado tendrá preferencia a ocupar la plaza vacante.

En todo caso, el trasladado, percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y los familiares que convivan con él, los de transportes de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a sesenta días de salario real.

La Empresa vendrá obligada, asimismo, a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a la que viniera disfrutando, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

En caso de que el trasladado sea propietario de la vivienda en que resida, se considerará a los efectos antes indicados, de calcular la eventual diferencia de renta, la que corresponda a la vivienda de su propiedad, según los precios normales vigentes del mercado inmobiliario al momento del traslado.

- 4º Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 23º - Traslado del Centro de Trabajo

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de Trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, y salvo casos de fuerza mayor, o

en el supuesto de que la comunicación hecha con la citada antelación suponga un grave deterioro para los intereses empresariales que aconseje reservar la información, que en cualquier caso deberá ser dada a conocer a los trabajadores con un plazo de tres meses de antelación.

Deberán detallarse en dicho aviso, los extremos siguientes:

- a) Lugar donde proyecta trasladar el Centro.
- b) Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta del traslado. De llevarse a efecto el traslado, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 24º.- Cambios de puestos de trabajo

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo orgánico funcional distinto del suyo, por exceso de plantilla u otras causas de organización práctica del trabajo, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su nivel profesional y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Para cubrir vacantes de puestos de fábrica, en parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el cambio de puesto al más antiguo en el escalafón, siempre que se trate de trabajos de igual o superior categoría.

Los cambios de puesto de trabajo y de horarios, en su caso, deberán comunicarse al interesado con la mayor antelación posible y deberán contar con su aprobación o, en su defecto, con la pertinente autorización de la autoridad laboral, siempre que dichos cambios signifiquen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 25º.- Alteración del horario habitual

En el caso de que el trabajador fuera avisado para cualquier tipo de trabajo, y siempre que el aviso produzca alteración de su horario habitual de trabajo, y también cuando haya terminado su jornada laboral normal y haya abandonado el Centro de Trabajo, se le abonará la prima de llamada que se cuantifica en el anexo 3.

Esta prima de llamada se abonará por una sola vez en cada sustitución que implique cambio de horario o éste se produzca o pueda preverse como consecuencia de la sustitución.

Si el aviso va a suponer una modificación de su horario habitual en la jornada o jornadas de días siguientes, también se le abonará esta prima de llamada.

No procede el abono de la prima de llamada si el trabajo se realiza como continuación de su horario normal. En este caso el tiempo para este trabajo no deberá exceder de 3 horas, debiendo hacerse un alto suficiente para descansar o avisar a otro trabajador que proceda al relevo.

Sin embargo, cuando el trabajo implique la permanencia en el Centro de Trabajo hasta las 22.30 horas, el trabajador tendrá derecho al cobro de las horas extraordinarias y de la prima de llamada. Tendrán también derecho a prima cuando el tiempo de permanencia exceda de las 14 horas del sábado.

En ambos supuestos, no se incluye a los trabajadores de turnos de fabricación, para los cuales, los plazos, deberán comenzar a contabilizarse a partir de su horario normal de salida.

Si la prolongación de jornada fuera hasta las dos de la madrugada (entre las 22.30 y las 2), lo indicado con anterioridad, y derecho a disfrutar de la jornada matinal del día siguiente laboral como descanso.

Si la prolongación de jornada fuera hasta después de las dos de la madrugada, el trabajador tendrá derecho a disfrutar como descanso, toda la jornada laboral siguiente. Tanto para este caso, como el contemplado en el párrafo anterior deberá haber acuerdo entre el trabajador y la Empresa, para la elección del día de descanso, sobre

todo cuando se trate de una jornada completa a continuación de un día festivo.

Si un trabajador de jornada partida debiera prolongar su jornada matinal por trabajos urgentes, se considerará completo el día de trabajo, si el tiempo efectivo realizado supera los 4/5 de la jornada que le correspondiera.

El cambio de jornada partida a jornada continuada, coincidiendo con el horario de turnos, será considerado como alteración del horario habitual.

Artículo 26º.- Trabajos de distinta categoría

La Empresa, en caso necesario, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales, y otras causas análogas, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la haya motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 19º. La retribución en tanto se desempeña el trabajo de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservándose, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Artículo 27º.- Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los niveles establecidos, y cuando ello no implique traslado de localidad. A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

Artículo 28º.- Cesas voluntarias

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- *Personal Técnico*.- Dos meses. Salvo para los Subgrupos de Técnicos no titulados, Administrativos y Técnicos de Oficina, que será de un mes.

- *Personal Especialista y No Cualificado*.- Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores, de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación, y por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPITULO QUINTO

Política salarial

Artículo 29º.- Sistema retributivo

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, están constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario o Sueldo Convenio.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Prima de Incentivo.
- Complementos: a) Turnicidad, b) Nocturnidad, c) Trabajos en domingos y festivos.

Se mantiene la actual estructura del sistema retributivo.

Nota. - El salario base o sueldo Convenio, está compuesto por el "sueldo base", que, con origen en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, se publicó en la tabla salarial del año 1977, siendo modificada en nuestro caso, con los incrementos acumulados del año 1979 a 1988, ambos inclusive. Está incluida también en este concepto, la denominada en años anteriores a 1980 como prima de asistencia, con sus incrementos correspondientes.

Artículo 30º. - Pago del salario

El pago del salario, se realizará dentro de la jornada laboral, por meses. El pago se efectuará mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta de ahorros, se produzca en la fecha habitual de pago.

A efectos de facilitar el cobro del salario dentro de los dos días siguientes al ingreso, los trabajadores a jornada normal (partida) que lo deseen - previo acuerdo con el mando inmediato superior - podrán flexibilizar el horario del día, de tal manera, que puedan resolver dicho cobro en esa fecha.

En aquellos casos en el que el trabajador a turno de mañana, precisara hacer efectivo el cobro de su salario, que previamente le ha sido abonado por transferencia bancaria, la Empresa le abonará en efectivo dicho salario, previo aviso de 24 horas. En el momento de ser abonado en efectivo el salario, el interesado, firmará orden de transferencia a favor de la Empresa, por el importe del mismo, como devolución del primer abono de la Empresa.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90% del importe del salario.

Artículo 31º. - Igualdad de remuneración por razón de sexo

El trabajo realizado por el personal femenino, tendrá idéntica retribución que el del personal masculino, para trabajos de igual clase y categoría.

Artículo 32º. - Trabajadores eventuales y en formación y/o en prácticas

Las relaciones laborales se ajustarán a lo dispuesto sobre el particular en la legislación vigente en cada momento. Las condiciones de contratación del personal no fijo se establecerán en cada caso según su categoría y pasarán a percibir el mismo salario que el trabajador fijo de plantilla a excepción de los emolumentos de carácter personal, siempre que desarrolle satisfactoriamente un trabajo de igual clase y categoría.

Asimismo estos trabajadores se verán afectados por el presente Convenio en su totalidad, en cuanto a derechos y obligaciones se refiere, en virtud de su contrato. No así los trabajadores de contrato eventual o a tiempo parcial, en que sus condiciones serán pactadas previamente por escrito.

Será facultad de la Empresa la contratación de nuevo personal con un nivel inferior al que pudiera corresponderle por aplicación de las tablas aprobadas en este Convenio, si por razones de formación y experiencia del ingresado, fuese aconsejable que el mismo permaneciese en fase de adaptación.

No será de aplicación el nivel de entrada, cuando se trate de pasar de la situación de interino o eventual a fijo.

Artículo 33º. - Tablas salariales

Las tablas salariales para el año 1989, son las que figuran en el anexo nº 2.

Nota. - El importe que figura en dichas tablas salariales, es el resultado de incrementar las tablas salariales del año 1988, en un 6,25% y son consecuencia de los acuerdos alcanzados en la Reunión de la Comisión Negociadora los días 10, 11 y 12 de Enero de 1989.

Artículo 34º. - Antigüedad

El plus de antigüedad para los trabajadores afectados, por el presente Convenio, se determinará como sigue:

1. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.
2. El importe del complemento personal de antigüedad es el que establece la tabla de antigüedad que figura en el anexo de las tablas salariales. Servirá dicho importe, no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.
3. Las cuantías contenidas en dicha tabla, no se corresponden porcentualmente con los Salarios-Convenios de las tablas salariales, ya que para la elaboración de las mencionadas tablas de antigüedad, se ha tomado como modelo el sueldo base de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, en su tabla salarial de 1977, con la acumulación de los incrementos de los Convenios de la Empresa correspondientes a los años 1979/1988 ambos inclusive.
4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la Empresa.
5. El importe de cada trienio o quinquenio, comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.
6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.
7. Los trabajadores contratados por cierto tiempo, y los eventuales, percibirán en compensación, al término de su contrato, por este concepto, el 10 por 100 del salario base devengado. Esta compensación se aplicará a las tablas salariales de 1977 de la Ordenanza Laboral antes citada.
8. Se recoge en el anexo nº 2 bis, las tablas correspondientes al concepto de antigüedad, reflejándose en los mismos anexos las correspondencias, a efecto de clarificación, entre los niveles profesionales y de antigüedad.

Nota. - El importe que figura en las tablas de antigüedad para el año 1989, es el resultado de incrementar las tablas de salariales del año 1988 en un 6,25% (anexo nº 2 bis)

Artículo 35º. - Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán, en tanto en cuanto no se vean afectados por el artículo 4º, un total de seis pagas extraordinarias en los meses siguientes: Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre.

Las correspondientes a los meses de Junio y Diciembre, serán de una mensualidad de 30 días, y estarán compuestas por los siguientes conceptos de la Nómina:

- Salario o Sueldo Convenio
- Antigüedad
- Plus Convenio

Las pagas de Febrero, Abril, Agosto y Octubre, serán de una mensualidad de 30 días, y estarán compuestas por los siguientes conceptos de la Nómina:

- Salario o Sueldo Convenio
- Antigüedad

Dichas pagas extraordinarias, serán abonadas entre los días 10 al 15 del mes que corresponda.

El cómputo para el cálculo del devengo de estas gratificaciones, es el siguiente:

- Para la que se abona en el mes de Febrero; del uno de Febrero de 1988 al 31 de Enero de 1989.
- Para la que se abona en el mes de Abril; del uno de Abril del año 1988 al 31 de Marzo de 1989.
- Para la que se abona en el mes de Junio; del uno de Junio de 1988 al 31 de Mayo de 1989.
- Para la que se abona en el mes de Agosto; del uno de Agosto de 1988 al 31 de Julio de 1989.
- Para la que se abona en el mes de Octubre; del uno de Octubre de 1988 al 30 de Septiembre de 1989.
- Para la que se abona en el mes de Diciembre; del uno de Diciembre de 1988 al 30 de Noviembre de 1989.

Artículo 36º.- Incentivos

El personal comprendido entre los niveles 1 al 17; está afectado por el sistema de Prima de Rendimiento, relacionada con el tiempo de utilización de las fábricas, y respecto a la valoración de los puestos de trabajo establecidos, siendo regulada esta prima, por la normativa siguiente:

a) **Valoración de puestos.**- En la valoración de puestos, se ha seguido el análisis que abarca los siguientes factores:

- 1º Calificación personal.
- 2º Esfuerzo físico
- 3º Esfuerzo mental
- 4º Tensión nerviosa
- 5º Responsabilidad:
 - a.- Instrumentos de trabajo
 - b.- Productos en curso de fabricación
 - c.- Seguridad de otros
 - d.- Información que facilita

6º Importancia del factor temperatura.

7º Exposición a las salpicaduras de aceite y grasa, a la suciedad y a la humedad.

8º Exposición al polvo.

9º Riesgo de accidente.

10º Exposición a los gases, al ruido, al frío, a la oscuridad, etc.

11º Horarios.

Este cuadro se ha tomado del Libro: "La evaluación de las tareas", de la "Organización Internacional del Trabajo", Organismo perteneciente a las Naciones Unidas.

b) **Definición de la base de medida.**- Para el cálculo, se toma como base de medida el tiempo de funcionamiento de las prensas de cada fábrica.

c) **Índice de Rendimiento.**- El índice de rendimiento del tiempo efectivo computable a efectos de esta prima, se obtiene teniendo en cuenta los datos que a continuación se consignan, que sirven para aplicar la fórmula correspondiente:

1. Tiempo disponible:

Es el tiempo en minutos de los días naturales que comprende el periodo de liquidación.

De la cifra que resulte, deben ser deducidos los minutos que se destinan o emplean en dicho periodo, a las paradas por festividades pactadas - 22 turnos de fabricación - y de los quince días equivalentes a 45 turnos de fabricación, que se fijan para montajes o reparaciones importantes.

2. Tiempo efectivo:

Es el tiempo real en minutos de funcionamiento de las prensas.

3. Tiempo efectivo computable:

Es el tiempo efectivo al que se le resta la incidencia de la producción de segunda calidad. -

La fórmula del índice de rendimiento, es la siguiente:

$$\frac{\text{Tiempo efectivo computable} \times 100}{\text{Tiempo disponible}}$$

d) **Valoración del índice de rendimiento.**- Se ha fijado el valor de la unidad del índice de rendimiento, según se detalla a continuación:

- En 1,1656 Ptas. durante el año de 1989, que es resultante de incrementa en el 6,25% el valor habido durante el año 1988.

Aplicando este índice al nivel 80 del índice de rendimiento, se alcanza la cifra de 93,25 Ptas. valor punto/hora, para todo el año 1989.

e) **Incidencia de la producción de segunda calidad.**- El tiempo efectivo se verá deducido en el porcentaje que en la producción represente el de la segunda calidad:

Los Directores de cada Fábrica establecerán con los distintos Comités, los porcentajes de segunda calidad sin penalizar para 1989. Para el exceso de ese porcentaje, se aplicará la penalidad como sigue:

- Cada 1% que exceda el porcentaje sin penalizar, disminución del 1% de los minutos de tiempo efectivo.

Cuando se produzca tablero que por su destino no sea necesario clasificar, a esta producción se la aplicará el coeficiente medio ponderado de la producción clasificada.

f) **Incidencia de las reclamaciones.**- Las reclamaciones imputables al proceso de fabricación o de clasificación, serán consideradas a efectos de esta prima, como segundas calidades.

g) **Pago de la prima.**- Esta prima se abonará cualquiera que sea el índice de rendimiento logrado.

La prima individual, es el resultado de aplicar la fórmula siguiente:

$$a \times b \times c \times d$$

a= Índice de rendimiento.

b= Valor unidad del índice de rendimiento.

c= Puntuación del puesto de trabajo.

d= Horas de presencia.

En el caso de haber ocupado dos o más puestos de diferente puntuación, en el periodo de liquidación, se calculará según las horas de presencia en cada puesto.

h) Otros.-

- Los puestos de fábrica, quedan valorados según detalle en anexo nº 4.

- Durante el periodo de vacaciones, las primas de rendimiento se abonarán de acuerdo con lo establecido legalmente, es decir, la media de lo alcanzado en los tres meses anteriores.

- El Comité de Empresa, tendrá conocimiento del cálculo mensual de la prima de rendimiento.

- La revisión de las valoraciones, tiempos, producciones y cuanto afecte a esta prima, se efectuará por algunos de los siguientes hechos:

1º Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales.

2º Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

Nota.- Esta prima de incentivo, en su estructura actual, tendrá una vigencia hasta la correspondiente al del próximo mes de Abril. Se presentará propuesta alternativa para que sirva de sustitución, previo acuerdo.

CAPITULO SEXTO

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones**Artículo 37º - Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo anual se fija en 1.826 horas, 27 minutos de trabajo efectivo, basado en la jornada semanal de 40 horas, para todo el personal afectado por este Convenio.

Artículo 38º - Horarios

Las necesidades de producción de estos Centros, requiere el sistema de trabajo en turnos continuados de 8 horas, incluidos domingos y días festivos. A los efectos de descanso semanal, del personal afectado, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

El resto del personal, trabajará en jornada partida y/o intensiva según el calendario a establecer cada año. Para este personal, y como norma general, se fijará un horario semanal que permita mantener los servicios imprescindibles de los diversos Centros de trabajo, durante 4 horas del sábado. La jornada laboral del sábado, finaliza a las 14 horas.

La jornada llamada intensiva se establecerá en estos Centros, como norma general, del 1º de Junio al 30 de Septiembre, en aquellos Departamentos en que el normal desarrollo de los distintos servicios lo permitan.

Horario de jornada partida.- Los horarios de las distintas Fábricas se establecerán de forma que sea coincidente la jornada de mañana:

Entrada: 8,30 h.

Salida: 13,30 h.

Cada Centro decidirá el tiempo para la comida, que podrá ser de una hora u hora y media.

Notas.-

Una.- En cada Centro, se establecerán los horarios respectivos, de acuerdo con los criterios apuntados, teniendo en cuenta además, que dado el carácter de proceso productivo continuo de nuestras fábricas, requiere la mayor atención posible del personal de mantenimiento y servicios, todo ello ajustado a los párrafos 2 y 3 del Convenio.

Dos.- El Centro de VA y como consecuencia del horario de autobús municipal, podrá adelantar la hora de entrada por la mañana a las 8 horas, manteniendo el mismo número de horas de jornada matinal y el mismo horario para la jornada de tarde. Esta medida, de ponerse en práctica deberá hacerse por departamentos completos.

Artículo 39º - Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias, en ningún caso, podrá ser superior a las marcadas en la Legislación vigente.

No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las realizadas debidas a las siguientes causas, sin perjuicio de su abono como tales:

- 1º Las realizadas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes.
- 2º En los casos de trabajo a turno " y si no hubiese un polivalente", las realizadas para suplir la ausencia o retrasos del relevo.
- 3º Las horas extraordinarias imprevistas. Para su calificación como tales, es necesario el informe por parte de la Dirección del Centro al Comité de Empresa, y la conformidad de éste en la Reunión extraordinaria inmediatamente posterior.
- 4º Al personal de turno que haga horas extraordinarias debe aplicársele la compensación que previene el R.D. Ley 186 de 14 de Marzo (B.O.E. número 73 de 26-03-86), es decir la retribución económica o en descanso correspondiente, incrementada en un 75% que se acuerda con carácter general se haga en dinero durante 1989, salvo que se disponga otra cosa en cada caso por acuerdo entre el trabajador y la empresa, según los límites que se señalan en la propia Ley.

Artículo 40º - Calendario Laboral

En el mes de Enero, la Empresa señalará con intervención del Comité de Empresa, los calendarios laborales tanto de turnos como del resto del personal para el año.

Dichos calendarios deberán incluir las fiestas que afectan a cada uno de ellos, tanto locales como nacionales, así como las fechas hábiles de disfrute de vacaciones en cada caso.

Los diversos calendarios deberán recoger el número de horas anuales a trabajar, así como los horarios a cumplir por los distintos departamentos.

El desarrollo del Calendario Laboral de turno se establecerá en cada Centro, en base a los ya estudiados, y que recogerán fundamentalmente:

- 15 días, al menos, de vacaciones ininterrumpidas, en los meses Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

- Los días señalados en el Calendario como de turno normal, serán a jornada partida, a no ser que como consecuencia de necesidades de organización de trabajo, deban de ser en jornada continuada (en este caso se considerará una alteración de horario, como prima de llamada).

- Los días de jornada normal en el Calendario deberán estar distribuidos regularmente por semanas, tratando de cubrir los días laborales (excepto sábados, domingos y festivos).

Las horas o fracciones de hora, que se empleen para cubrir ausencias por retraso del relevo, será compensado con dos horas de descanso por cada hora, o el doble del tiempo cubierto sino llega a la hora, pudiendo la Empresa pagar como extraordinaria el tiempo empleado por ausencia del relevo y compensar como descanso, el resto de las horas o fracciones de hora.

Artículo 41º - Vacaciones

El régimen de vacaciones para el personal afectado por el presente Convenio, es el siguiente:

- 30 días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Se considera el periodo normal de disfrute de vacaciones, los siguientes meses: quince últimos días de Junio, Julio, Agosto y quince primeros días de Septiembre.

Para el personal que de mutuo acuerdo con la Dirección del Centro y cuando las necesidades del servicio lo permitan, disfruten sus vacaciones fuera del periodo normal al que se hace referencia anteriormente, se establece la siguiente prima:

Para las vacaciones disfrutadas durante los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, quince primeros días de Junio, quince últimos de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre de 1989, se fija en 24.775.- Ptas.

La prima de vacaciones se devengará automáticamente, de no mediar orden contraria, en el sentido de que la Dirección del Centro autorice las vacaciones en beneficio del interesado sin derecho a prima.

El personal que por razones del servicio fuera avisado para trabajar, interrumpiendo así su periodo normal de vacaciones, se le abonará las horas que trabaje como extraordinarias (sin repercusión en prima de incentivo), y disfrutará de los días pendientes de vacaciones, en el momento de la interrupción, en otra época de acuerdo con la Dirección del Centro.

La vacación anual, no podrá ser compensada en metálico, excepto en caso de fallecimiento del trabajador, en el que el importe de la vacación se satisfará a sus herederos o derecho-habientes.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. El periodo de devengo de las vacaciones es de 1 de Julio a 30 de Julio.

En el caso de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la Dirección del Centro, consignará el personal que durante dicho periodo haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc. concertando particularmente con los interesados, la forma más conveniente de su vacación anual.

La Empresa, a petición de los trabajadores, deberá abonar a éstos en concepto de anticipo, hasta una mensualidad de su sueldo en el momento del comienzo de sus vacaciones.

El cuadro de distribución de las vacaciones, se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo, en los tabloneros de anuncios para conocimiento del personal.

El personal con derecho a vacación, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo, la fracción del mismo.

Nota.-

Los Directores de los Centros tratarán de reflejar, de acuerdo con los Comités de Empresa, en los calendarios de turno, el mayor número de días de vacaciones ininterrumpidos posible, teniendo en cuenta el mínimo de quince días naturales establecido.

CAPITULO SEPTIMO

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 42º.- Desplazamientos y Dietas

Para el año 1989 las dietas a que se refiere el presente artículo, quedan establecidas como sigue:

- Desayuno	400,- Ptas.
- Almuerzo	1.750,- Ptas.
- Cena	1.750,- Ptas.

En cuanto al precio del Km. recorrido en coche particular, se fija en 24,50 Ptas máximo.

Serán de cuenta de la Empresa, los gastos de hospedaje, máximo en hotel de tres estrellas.

Esta dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá al 50% cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la dieta correspondiente a la misma.

Correrán los gastos de desplazamientos a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Como norma general deberá efectuarse como sigue:

- Ferrocarril en primera clase o litera.
- Avión, en clase turística.

Nunca el viaje realizado en coche particular, dará lugar al devengo de gastos de locomoción, hotel y dietas, por el tiempo invertido en relación con el medio habitual al transporte utilizado, a excepción de que esté debidamente autorizado.

Los trabajadores justificarán con posterioridad, el importe de los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta.

Artículo 43º.- Licencias

El trabajador avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando coincida en sábado, domingo o festivo, será de tres días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al afecto, con un mínimo de 100 Km. de distancia, el plazo será de cuatro días.

Los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a que se refiere este apartado son:

- a) El cónyuge.
 - b) Los hijos.
 - c) Los nietos.
 - d) Los padres (incluidos por afinidad los suegros).
 - e) Los abuelos (incluidos por afinidad).
 - f) Hermanos (incluidos por afinidad los cuñados).
 - g) Tíos (hermanos de padres) con 1 día retribuido.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.
 4. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
 5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en general.
 6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en la forma que regule la legislación vigente.

En cuanto a los puntos 1 y 2, tales licencias se otorgarán en casos extraordinarios, debidamente acreditados, por el tiempo que sea preciso, conviniendo las condiciones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 44º.- Licencias sin sueldo

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la Empresa al menos un año. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias, afectaran gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalentes al 2 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo.

Durante el periodo de licencia sin sueldo, el trabajador que lo usa, no devengará el importe correspondiente a dicho periodo por las pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 35º, y tampoco las vacaciones correspondientes a dicho periodo. Tampoco devengará antigüedad.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberá transcurrir como mínimo, un año completo desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 45º.- Excedencias voluntarias

Los trabajadores con uno o más años de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a dos años e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia, serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora, por las leyes vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante, debiendo la Empresa comunicarle este extremo.

Artículo 46º - Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial de personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

- a) Nombramiento para cargo público o sindical cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dura el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público o sindical que ocupaba.
- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.
- c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo, de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El Personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie entre ambos casos, la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Artículo 47º - Asistencia consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo, con el correspondiente volante visado por el facultativo o Centro Sanitario al que asista.

Justificándolo adecuadamente, se podrá acudir en las mismas condiciones a consultas médicas distintas de la Seguridad Social, por un tiempo máximo de dos horas. Asimismo, y en casos excepcionales, podrá solicitarse ampliación de dicho plazo.

CAPITULO OCTAVO

Régimen disciplinario

Artículo 48º -

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 49º - Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 50º - Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un periodo de 30 días, 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, aún 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 y limpieza.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa, los cambios de residencia o 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 falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada y sin que concurra reiteración.

Artículo 51º - Faltas graves

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días o tres faltas de puntualidad injustificadas, con retraso superior a 30 minutos y en el mismo periodo de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días, como máximo, y sin que concurra reiteración.
3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos, se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios, sin el oportuno permiso.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 52º - Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses; o veinte, durante un año.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de 30 días como máximo, cuando concorra reiteración, y ausencia de más de dos días durante el mismo periodo.
3. 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 cualquier persona, dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. La condena por los Tribunales de Justicia, por cualquier clase de delito que implique pérdida de libertad, cometida fuera o dentro de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta, desconfianza respecto de su autor.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez habitual.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
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 falta muy grave. El que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director del Centro de la Empresa.

Artículo 53º - Régimen de sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves, exigirá también tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado, dando cuenta del mismo al Comité de Empresa.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa al mismo tiempo que al propio interesado, de toda sanción que imponga.

Artículo 54º - Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otro puesto de trabajo en las condiciones de ésta u otra localidad, y despido.

Artículo 55º - Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar, caducará; para las faltas leves, a los tres días; para las faltas graves, a los quince días, y para las muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión. Asimismo, prescribirán todas las faltas sancionadas o no, al cabo de dos años, en los que el interesado no haya cometido falta alguna.

CAPITULO NOVENO

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 56º -

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1971, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes, acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales

- 1.1 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas, y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral utilizada por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.
- 1.2 En cada Centro de Trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.H. Los resultados del muestreo, serán puestos a disposición de las partes interesadas.
- 1.3 Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.
- 1.4 Los riesgos para la salud del trabajador, se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión y 3º su transmisión, y sólo en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.
- 1.5 En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límite umbral.
- 1.6 Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social, como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.
- 1.7 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.
- 1.8 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

2. Comité de Seguridad e Higiene

- 2.1 Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla

por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Seguridad y un representante de la Dirección de la Empresa.

Este Comité de Seguridad e Higiene, deberá informar mensualmente de sus actividades al Comité de Empresa, mediante copia del Acta de sus reuniones.

- 2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.
- 2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Tendrán también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo

- 3.1 El Comité de Seguridad e Higiene, podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas de vigilancia.
- 3.2 Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo

- 4.1 El Comité de Seguridad e Higiene, conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
- 4.2 La información recogida por estos Servicios, no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene, tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Empresa, el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5. Programas

El Comité de Seguridad e Higiene, será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador. Acto seguido, emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6. Tecnología y organización del Trabajo

El Comité de Seguridad e Higiene, deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

CAPITULO DECIMO

Derechos Sindicales

Artículo 57.- Competencia de los Representantes del Personal

1. El Comité de Empresa, tendrá las siguientes competencias:

- 1.1 Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que

pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

- 1.2 Conocer anualmente al Balance, cuenta de Resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los Accionistas.
- 1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:
- Reestructuraciones de plantilla y cesas totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación profesional de la Empresa.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves.
- 1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8 Ejercer una labor:
- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden, en la Legislación vigente.
- Los órganos internos de la Empresa competente en materia de seguridad, y en su defecto, los Representantes legales de los Trabajadores, en estos Centros de Trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Dirección del Centro, por escrito, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se podrán dirigir a la autoridad competente.
- Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes del Centro en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de los Representantes de los Trabajadores en los Centros en sus procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos, en los procesos que sean continuos; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Dirección del Centro y a la Autoridad Laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
- 1.9 Colaborar con la Dirección de la Empresa, para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- 1.10 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

3. Los Representantes del Personal de estos Centros, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Centro hasta 100 trabajadores = 15 horas
- Centro de 101 a 250 trabajadores = 20 horas

Podrán acumularse las horas de distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el límite de 60 horas por cada persona, salvo en los casos excepcionales de convocatoria de congreso o similares de algún Sindicato, en cuyo caso sería ampliable el número de horas necesarias hasta el tope máximo de las horas de los componentes del Comité de Empresa.

En caso de discrepancia en el reparto de acumulación de horas entre los distintos Sindicatos, se distribuirá proporcionalmente las horas a acumular, entre los miembros de cada Sindicato.

El uso de estas horas a los fines indicados, deberá ser notificado a la Dirección del Centro, al menos con 24 horas de antelación, con el fin de evitar perturbaciones en la actividad normal del Centro.

4. Reuniones

Mensualmente se celebrará una Reunión del Comité de Empresa con la Dirección del Centro.

El orden del día será de carácter fijo con los temas establecidos de mutuo acuerdo. En meses alternos, se incluirán los puntos a tratar que indique la Dirección y/o los Representantes del Personal. Si existiera algún tema de carácter urgente, podría incluirse también en las reuniones del mes con orden del día fijo.

Por otro lado, tanto la Dirección del Centro como los Representantes del Personal, podrán convocar una reunión de carácter extraordinario, si hubiese motivo para ello.

De todas las reuniones, se levantará Acta de lo tratado, firmada por ambas partes. Dichas Actas serán numeradas y archivadas, enviándose una copia de las mismas, a la Dirección de Personal.

5. Capacidad y sigilo profesional

5.1 Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

5.2 Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados nos. 1, 2, 3 y 4, del punto 1, del artículo 57 de este Convenio, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa, señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

6. En lo no contemplado expresamente en este Convenio, en lo relativo a la materia de este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor.

Artículo 58º - Asambleas de trabajadores

1. Los trabajadores de cada Centro de Trabajo, tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los Representantes del Personal del Centro, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla del mismo. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa mancomunadamente, que será responsable del normal desarrollo de las misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella, de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Dirección del Centro, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con ésta, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla del Centro sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Lugar de reunión

3.1 El lugar de reunión será el Centro de Trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección del Centro.

3.2 La Dirección, deberá facilitar el Centro de Trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de este Convenio.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación, no estarán afectadas por el apartado b).

4. Convocatoria

La Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección del Centro con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

5. Votaciones

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos, el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de Trabajo.

6. Locales y tablón de anuncios

En el Centro de Trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tabloneros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral.

Artículo 59º - Competencias Sindicales

Principios generales:

1º La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato, previa solicitud a la Dirección, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tales prácticas, puedan interrumpir el desarrollo normal de trabajo o proceso productivo.

En los distintos Centros de Trabajo, existirán tabloneros de anuncios, en los que los sindicatos reconocidos, podrán insertar comunicaciones de carácter laboral o sindical, a cuyo efecto, enviarán previamente copia de las mismas, a la Dirección del Centro.

2º Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato reconocido, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección del Centro un escrito en el que se expresará con claridad, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la libreta de la Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección del Centro, entregará copia de la transferencia al Representante Sindical del mismo.

CAPITULO UNDECIMO

Régimen asistencial

Artículo 60º - Junta de Actividades Sociales

Se constituirá en cada Centro, una Junta Directiva elegida entre los trabajadores, con un número equivalente al 5% de la plantilla con un máximo de 10 personas.

En dicha Junta Directiva, los Representantes legales del Personal tendrán, al menos, dos puestos. Esta Junta Directiva constituida deberá redactar un proyecto de reglamento de funcionamiento, que se someterá a la aprobación de la Dirección del Centro. Las actividades de la Junta Directiva, se realizarán fuera de las horas de trabajo.

Dicho reglamento debe recoger los siguientes aspectos:

1º Aplicación de la asignación anual que concede la Empresa, y que para 1989 se fija en :

- Aportación por Centro 146.410.- Ptas.
- Aportación por Persona 2.250.- Ptas.(que figure en Nómina de cada Centro el día 1 de Enero de 1989).

2º Confección de un programa de actividades.

Las actividades consideradas normales, se llevarán a cabo, previo acuerdo de la Junta.

Las actividades extraordinarias (fiestas, etc.) deben consultarse previamente con la Dirección del Centro.

3º De acuerdo con la Dirección del Centro, fijar los horarios que deben estar abiertos los Clubs de Obreros.

4º Intervención en:

- Administración bar
- Comedor
- Biblioteca
- Juegos recreativos
- Excursiones
- Actividades deportivas

Artículo 61º - Prendas de trabajo

La Empresa facilitará en el mes de Enero, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, los siguientes equipos de prendas de trabajo:

- Una bata o buzo y una camisa y pantalón (equipo de verano) anualmente.
- Dos toallas al año.
- Calzado adecuado al trabajo que se desarrolle, cuando se necesite.

Y en general, todas aquellas prendas y elementos que contribuyan a una mejor y mayor seguridad en el puesto de trabajo; además de lo que al respecto pueda estar contenido en las leyes laborales en vigor.

Estos equipos serán susceptibles de variación, por acuerdo entre la Dirección y los Representantes del Personal de cada Centro.

Artículo 62º - Subvención para artículos alimenticios

- **Comedor.** - La subvención de la Empresa para el año 1989, se fija en 151.- Ptas. por comida servida, siendo la aportación del personal de 70.- Ptas. mínimo. La aportación del personal podrá incrementarse en el Centro que así lo decida.

- **Adquisición de artículos alimenticios.** - La subvención concedida por la Empresa para la adquisición de artículos alimenticios en el año 1989, se fija en 1.022.- Ptas. brutas por persona y mes. Se abona a cada trabajador por la totalidad de los miembros de su familia que tengan reconocidos los derechos de la Seguridad Social.

Artículo 63º - Prestación para enfermos y accidentados

Queda establecida una prestación al personal enfermo y accidentado, complementario a las prestaciones de la Seguridad Social, de acuerdo con el Reglamento establecido al efecto, que figura en el anexo nº 5.

Artículo 64º - Becas

La Empresa convocará el presente año, concurso para la concesión de 16 Becas para cursar estudios de B.U.P. y 3 Becas para cursar estudios Universitarios, a los hijos de los trabajadores.

La concesión de las mismas, se rige por el Reglamento correspondiente, que figura en el anexo nº 6.

Dos miembros de los Representantes del Personal de cada Centro, y en relación con lo correspondiente al personal del mismo, tendrán participación directa en la calificación del test a que se refiere el citado Reglamento en su artículo 9º, punto 2º, y tendrán conocimiento de la puntuación consignada a cada solicitante de las becas, según los puntos 1, 3 y 4 del mencionado artículo 9º. Asimismo, tendrán conocimiento de la adjudicación de las becas.

Artículo 65º - Fondo de Pensiones

La Empresa tiene establecido un Fondo de Pensiones complementario de las prestaciones de la Seguridad Social, a los efectos de pensiones de Invalidez, Jubilación, Viudedad y Orfandad, todo ello, de acuerdo con el Reglamento de dicho Fondo, que figura en el anexo nº 7.

CAPITULO DUODECIMO

Disposiciones finales

Artículo 66º -

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre las respectivas materias vengan establecidas o se establezcan por la Legislación General.

Artículo 67º - Encuadramiento

Por acuerdo de la Comisión Negociadora, se considera que la Empresa está encuadrada en el Sector de Industrias Químicas, acordándose asimismo, recabar de la Autoridad correspondiente, quede registrado el presente Convenio, en dicho Sector.

DISPOSICION FINAL

Comisión Mixta

Artículo 68º -

La Comisión Mixta tendrá como funciones fundamentales las siguientes:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- b) Facultad para denunciar o declarar la prórroga del Convenio Colectivo.
- c) Capacidad de conocer los conflictos de carácter laboral de toda índole que se puedan producir en cualquiera de los Centros del Grupo.

Esta Comisión estará integrada por diez de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, correspondiendo cinco a los Representantes del Personal y cinco a los Representantes de la Empresa. Todos los acuerdos que esta Comisión tome, serán vinculantes a todos los Centros implicados.

Esta Comisión se podrá reunir en cualquier punto del territorio nacional; ambas partes decidirán, en cada caso, el lugar más conveniente.

Se celebrarán tres reuniones con carácter ordinario. También se podrá reunir con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes. Para el año 1989 se celebrarán, salvo imprevistos, en los meses de Abril Junio y Septiembre las reuniones de carácter ordinario.

Esta Comisión emitirá el fallo o resolución adoptado en caso de reuniones ordinarias en el plazo de diez días, y en el caso de ser extraordinarias, en el plazo de setenta y dos horas.

En la reunión de los días 10, 11 y 12 de Enero de 1989 en Madrid se designaron los miembros titular y suplente de esta Comisión, que a continuación se relacionan:

- Titulares por parte de los Representantes del Personal:

- D. José Antonio García Fernández
- D. Manuel Cortijo Nieto
- D. José Jiménez Sánchez
- D. Eduardo Martín Sánchez
- D. Miguel Martínez Devesa

- Suplentes:

- D. Joaquín Fuentes Fontán
- D. Antonio Díez Méndez
- D. Saturnino Tobaja García
- D. Antonio Carneiro Fraga
- D. Manuel Senra Suarez

El orden de prioridad de suplentes será, a ser posible, el sustituir por Representantes de cada Fábrica.

- Por parte de la representación de la Empresa:

- D. José María Pastor Ramos
- D. Gonzalo González Rodríguez
- D. Miguel Figueras Alcalde
- D. Francisco Salgado Rodríguez
- D. Manuel Pombo Liria

Como suplentes podrán actuar cualquier otro miembro de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

ANEXO NUMERO 1

GRUPO	NIVEL	GRUPO PROFESIONAL				
		FABRICACION	MANTENIMIENTO	ADMINISTRAC.	SERVICIOS	OTROS
A	1			Aux. Adm. C	Aux. Labor. C Limpiadora Ayte. Jardín	
B	2	Ayte. Espec.		Aux. Adm. B	Peón Depte. Club Cocinera Forestal	
C	3	Ayte. Esp. Parq Fca.		Aux. Adm. A	Aux. Labor. B Guarda Jurab Basculero	Ofic. 1 ^a B Prof. 1 ^a C
	4	"Esp. Lab.Fca. Aux. Lab. Fca. Profesional 1 ^a			Aux. Labor. B Guarda Jurab Alm. Repuestos Ayte. Espec. Alm. Of. cond. carne B Ordenanza	
D	4	Profes. 1 ^a B.	Oficial 1 ^a	Oficial 2 ^a B	Of. cond. carne B	Ofic. 2 ^a B
	5	Of. cond. parq "carre. Alm.			" " " A	
E	5	Profes. 1 ^a A	Oficial 2 ^a		Of. 1 ^a chofer Aux. Labor. A	Of. 1 ^a OF Cond. Mán. Fábrica.
	6				Anal. Lab. D	
F	6	Capataz P. Ma dera B.	Oficial 1 ^a			
G	8	Capataz P. Ma dera A.	Of. 1 ^a Esp. Of. 1 ^a J. Equ. Capataz	Oficial 2 ^a	Capat. N. Esp. Cap. Alm. Tabl. Delincante Aux. Lab. A Anal. Lab. C	
	10					
H	12			Ofic. 1 ^a B	Anal. Lab. B	
I	13	Encargado		Ofic. 2 ^a A	Anal. Lab. A	
	14				Ayte. Técnico	
J	15	Encargado				
K	16	Encargado				
L	17	Ayte. Téc.		Jefe. Negoc. B	A.T.S.	
M	18	Perito ó Ing. Técnico	Perito ó Ing. Técnico	Jefe. Negocia do A.	Perito ó Ing. Técnico	
	19	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
N	20	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	21	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	22	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	23	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	24	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	25	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	26	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	27	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	28	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	29	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	30	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	31	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	32	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	33	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	34	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	35	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	36	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	37	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	38	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	39	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	40	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	41	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	42	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	43	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	44	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	45	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	46	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	47	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	48	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	49	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	50	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	51	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	52	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	53	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	54	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	55	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	56	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	57	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	58	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	59	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	60	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	61	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	62	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	63	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	64	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	65	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	66	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	67	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	68	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	69	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	70	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	71	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	72	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	73	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	74	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	75	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	76	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	77	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	78	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	79	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	80	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	81	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	82	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	83	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	84	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	85	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	86	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	87	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	88	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	89	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	90	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	91	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	92	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	93	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	94	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	95	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	96	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	97	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	98	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	99	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	
	100	Técnico	Técnico	Jefe Admvo.	Técnico	

Nota.- Este cuadro de niveles, en su estructura actual, tendrá una vigencia hasta el próximo mes de Abril. Se presentará propuesta alternativa y se estará a lo acordado en las reuniones de los días 10, 11 y 12 de Enero 1989.

ANEXO NUMERO 2

TABLA SALARIAL POR NIVELES PROFESIONALES
AÑO 1989

NIVEL	(1)	(2)	PERCEP. MES (1) + (2)
	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
1	38.198	30.186	68.384
2	40.211	30.186	70.397
3	42.329	30.186	72.515
4	43.474	30.186	73.660
5	45.208	30.186	75.394
6	47.489	30.186	77.655
7	49.180	30.186	79.366
8	51.957	30.186	82.143
9	53.645	30.186	83.831
10	55.118	30.186	85.304
11	57.285	30.186	87.471
12	58.803	30.186	88.989
13	61.399	30.186	91.585
14	64.471	30.186	94.657
15	67.420	30.186	97.606
16	70.788	30.186	100.974
17	74.758	30.186	104.944
18	78.494	30.186	108.650
19	85.800	30.186	115.986

ANEXO NUMERO 2-BIS

TABLA SALARIAL POR NIVELES DE ANTIGÜEDAD
AÑO 1989

TABLA DE ANTIGÜEDAD		
NIVEL	TARIFA TRIENIO	TARIFA QUINQUENIO
1	1.424	2.848
2	1.620	3.240
3	1.664	3.328
4	1.732	3.464
5	1.834	3.668
6	1.919	3.838
7	2.132	4.264

Correspondencia entre el nivel profesional y el de Antigüedad, según Tablas Salariales:

Nivel Profesional	Nivel Antigüedad	
	Normal	Tec. y Adat.
1	1	
2	2	
3	3	4
4	3	5
5	4	6
6	5	
7	5	
8	4	6
9	5	
10-11	6	
12-13-14		7
15-16	6	
17-18-19		7

ANEXO NUMERO 3

Régimen de trabajo a turnos

Turnos rotativos

El sistema de trabajo en las Fábricas de tableros del Grupo, será en régimen de turnos de fabricación, designándose en cada Centro el calendario adecuado para cubrir las necesidades de producción en cinco turnos rotativos de trabajo, con aplicación plena durante todo el año.

El Calendario de trabajo se respetará en sus términos.

El Calendario de cada Centro, recogerá la recuperación de festivos trabajados.

Nota. - El personal que no esté en su puesto habitual, como consecuencia del quinto turno, realizará trabajos programados sin que, con carácter general, sean de limpieza.

En caso de ausencia por ILT prolongada, la Empresa tratará de prever la sustitución de estos trabajadores por otros ajenos al personal habitual de turno.

Paradas anuales

Se establecen las paradas de producción efectiva por Festivos en 22 Turnos a distribuir en cada Centro, debiendo tomar, para que esto se cumpla, las medidas necesarias para la puesta en marcha y parada.

Las personas que deben trabajar para la puesta en marcha, serán las mínimas imprescindibles, procurándose que no haya repetición de personas en este trabajo. El personal que realice este trabajo, será retribuido por el mismo con:

- 8 horas extraordinarias
- Prima de llamada especial
- 1 día de jornada normal, de permiso

Se fijan en 15 días la parada de producciones, para realizar reparaciones importantes, montajes, etc.

Suplencias

El trabajador de turno en situación de jornada partida, estará obligado a sustituir en turnos, en caso de necesidad, compensándose según marca el Convenio.

En caso de que el trabajador, en su día de descanso, se le avise para una sustitución, le será de aplicación lo especificado en el Art. 39, en cuanto al abono de horas extraordinarias. Todo lo anterior, previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Para las personas de turno que sean llamadas para realizar sustitución en domingo o festivo, se aplicará lo siguiente:

- Prima especial de llamada
- Aplicación R.D. Ley 1/86 de 14 de Marzo (B.O.E. número 73 de 26-3-86)

Complementos salariales de carácter personal

Prima al personal de turno

Para el año 1989 se establece el importe de esta prima en la cantidad de 8.515 Ptas.

Esta prima se abonará de la forma siguiente:

- Plena = Cuando se trabajen a tres turnos, incluidos domingos.
- 2/3 = Cuando se trabaje mañana y tarde, incluidos domingos, y a tres turnos sin domingos.
- 1/3 = Cuando se trabaje a jornada partida, incluidos domingos, y a turnos de mañana y tarde, sin domingos.

Prima de llamada o de suplencias

Para el año 1989 se establece el importe de esta prima en 1.637 Ptas.

Se establece, además, una prima de llamada especial, de importe triple que el de la ordinaria, es decir, de 4.911 Ptas., para los casos en que un trabajador es llamado a trabajar en domingo o festivo, teniendo prevista una jornada de descanso para ese día, y tanto en los casos de sustitución como en los demás.

Prima de Nocturnidad

Para el año 1989 se establece el importe de esta prima en 775 Ptas. por noche de 8 horas trabajadas.

Prima de Domingos

Para el año 1989 se establece el importe de esta prima en 1.555 Ptas. por cada domingo trabajado.

Prima de Festivos abonables

Para el año 1989 se establece el importe de esta prima en 2.225 Ptas. por cada festivo abonable trabajado.

Nota. - Se abonará la totalidad de la prima de domingo o festivo en el supuesto de que el trabajador sea llamado para hacer un determinado trabajo en estos días, independiente del tiempo de su duración.

ANEXO NUMERO 4

Puntuación de Puestos de Trabajo

Fábrica de Valladolid

- 1,6 Encargados.
- 1,4 Capataz Parque de Madera - Jefe de Equipo Especiales - Jefe Taller Mecánico.
- 1,35 Conductores de Prensa.
- 1,3 Oficiales 1º de Taller y Reparaciones, Oficiales 1º Mecánico de turno, Oficiales 1º Electricistas de turno, Conductores de Sierras.
- 1,25 Conductores de Desfibradores, Máquina Formadora, Calderas, Secadero, Oficial 1º de Engrase, Oficial 3º, Taller Eléctrico y Almacenero de tableros.
- 1,2 Oficial 1º Administrativo, Ayudantes de Sierras, Salida de Prensa, Oficial 2º Administrativo, Analista, Oficial 2º Taller, Lavado de telas, Conductores de Camión, tractor, lastmóvil, carretillas y Secretarías de Dirección.
- 1,1 Ordenanza, Transp. troncos, Ayudantes Especialistas de Nave de Especiales y almacén de tableros, Almacenero, Ensayos y Limpieza.
- 1.- A.T.S., Basculero, Guardas, Jardineros y Auxiliar Admvtó.
- 0,75 Clubs de Obreros y Cocinera.

Fábrica Pontevedra

Fibras

Encargado	1,60
Desfibradores	1,25
Máquina Húmeda	1,25
Prensa	1,40
Cámaras	1,10
Sierras	1,10
Clasificación	1,30
Revisión mecánica	1,30
Revisión eléctrica	1,30
Planchas: Oficial	1,25
Ayudante	1,10
Telas	1,--
Sierra de Especiales	1,--
Laboratorio	1,--
Aparatos control	1,20

Partículas

Encargado	1,60
Secaderos	1,35
Encoladora	1,25
Prensa	1,25
Lijadora	1,10
Clasificación	1,30
Conductor Fenwick	1,20
Viruteado	1,15
Afilado - Pallman	1,15
Afilado	1,25
Revisión eléctrica	1,30
Revisión mecánica	1,30
Planchas - mecánico	1,30
Laboratorio	1,—
Aparatos control	1,20

Parque Madera

Capataz	1,40
Conductor Bolinder	1,30
Conductor Grúa	1,30
Conductor tractor	1,20
Astillado Fibras	1,10
Descortezado	1,15
Ayudante Especialista	1,10
Peón	0,90

Taller Mecánico

Capataz	1,40
Oficial 1ª	1,25
Oficial 2ª	1,15
Oficial 3ª	1,—

Reparaciones

Encargado	1,60
Oficial 1ª	1,25
Oficial 2ª	1,15
Oficial 3ª	1,—

Caldera

1,25

Almacén Tableros

Capataz	1,40
Conductor Fenwick A	1,20
Conductor Fenwick B	1,10
Ayudante Especialista	1,10
Sierra Especiales	1,—

Almacén Repuestos

1,10

Vigilantes Jurados

1,—

Basculero

1,—

Jardinero

1,15

Limpiadoras

0,30

Oficinas

Oficial 1ª - Jefe Negociado	1,50
Oficial 1ª	1,20
Oficial 2ª	1,10
Auxiliar	1,—

Fábrica Solsona

Puntuación 0,75

Cocinera Club

Puntuación 1

Auxiliar Administrativo

Dependiente almacén repuestos

Ensayos y control Laboratorio

Dependiente Club

Basculero-Portero

Oficina Técnica y Cuadros

Puntuación 1,1

Ayudante Línea Acabado

Conductor Sierras Parque

Oficial 3ª Engrasador

Ayudante Sierras Especiales

Analista Laboratorio

Puntuación 1,15

Conductor Viruteadoras

Mesas 40 m. Parque

Oficial 2ª Mecánico

Puntuación 1,2

Oficial 1ª Administrativo

Conductor Fenwick L. Acabado

Conductor Fenwick Almacén Tableros

Conductor Descortezadora

Conductor Sierras Especiales

Silo profundo

Suplente Afilado y Astillado

Suplente Alimentación y Parque

Puntuación 1,25

Conductor Afilado

Conductor Encolado A

Conductor Encolado B

Oficial 1ª Mecánico

Almacenero Repuestos

Afilador discos y cuchillas

Puntuación 1,3

Clasificador Línea Acabado

Mecánico Turnos

Electricista Turnos

Conductor Poclairn

Conductor Volvo

Puntuación 1,35

Conductor Secadero A

Conductor Secadero B

Suplente Secaderos y Caldera

Conductor Prensa A

Conductor Prensa B

Suplente Prensas

Conductor Caldera

Puntuación 1,5

Encargado Parque

Encargado Taller Mecánico y Eléctrico

Puntuación 1,6

Encargado Fabricación

Fábrica de Betanzos

Puntuación 1

Ayudante Especialista - Almacén Tableros

Almacén Especialista - Almacén Repuestos

Auxiliar Administrativo

Puntuación 1.1

Ayudante Especialista - Tejas
 Profesional 1ª - Almacén Tableros
 Oficial 3ª - Taller mecánico
 Oficial 3ª - Chapas
 Ayudante Especialista - Taller mecánico
 Auxiliar Laboratorio
 Analista Laboratorio
 Oficial 3ª - Delineante
 Controles y Servicios Forestales

Puntuación 1.15

Profesional 1ª - Cubre bajas
 Oficial 2ª - Electricista turno
 Oficial 2ª - Taller mecánico
 Oficial 3ª - Chapas
 Profesional 1ª - Almacén Tableros
 Oficial 1ª - Parque Madera
 Profesional 2ª - Astilladora
 Oficial 1ª - Administrativo
 Oficial 3ª - Electricista turno

Puntuación 1.2

Profesional 1ª - Cámaras
 Profesional 1ª - Sierras
 Profesional 1ª - Parque Astillas
 Oficial 1ª - Parque Astillas
 Profesional 1ª - Cubre bajas
 Oficial 1ª - Almacén tableros
 Oficial 1ª - Conductor
 Oficial 2ª - Limpieza
 Oficial 1ª - Administrativo

Puntuación 1.25

Profesional 1ª - Desfibreadores
 Profesional 1ª - Máquina Húmeda
 Profesional 1ª - Calderas
 Oficial 1ª - Electricista turno
 Oficial 1ª - Taller Mecánico
 Oficial 1ª - Taller Eléctrico
 Oficial 1ª - Parque Madera
 Almacenero - A. Repuestos

Puntuación 1.4

Oficial 1ª - Prensa
 Capataz - Taller Mecánico
 Capataz - Almacén Tableros

Puntuación 1.6

Encargado Fabricación
 Encargado Taller Eléctrico

Primas de Producción**Carbono**

Categoría	Prima Año 1989
Vigilante	16.192
Aux. Administrativo	16.216
Profesional 2ª	17.635
Profesional 1ª B	19.521
Jefe 2ª Administrativo B	19.881
Jefe 2ª Administrativo C	19.881
Perito	19.881
Analista Laboratorio	20.278
Oficial 2ª Administrativo	20.278
Oficial 1ª	21.080
Profesional 1ª A	21.080
Oficial 1ª Administrativo	22.117
Encargado B	22.704
Encargado A	24.630

ANEXO NUMERO 5 - ARTICULO 63º**Reglamento de Fondo de Enfermedad y Accidentados****Artículo 1º.-**

Se abonará con cargo a este Fondo, la diferencia de la prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, hasta alcanzar el 90% de las percepciones reales teóricas mensuales, incluidos los complementos de carácter personal.

Este abono será efectuado de forma automática, previa la entrega del parte de baja médico correspondiente de la Seguridad Social. Será entregado al afectado un detalle de los cálculos realizados, objeto del pago, percibiendo normalizadas las percepciones durante el periodo de I.L.T.

Artículo 2º.-

La duración máxima de esta prestación, será de 18 meses a partir de la fecha de la baja en caso de enfermedad o accidente no laboral. En caso de accidente de trabajo, se abonará esta prestación, mientras el afectado esté de baja por este motivo.

Dará lugar al cese de esta prestación, el pase a una situación de incapacidad distinta o por acogerse a los beneficios previstos en el Fondo de Pensiones.

Artículo 3º.-

Para tener derecho a estas prestaciones, se requiere tener condición de personal fijo en la Empresa, o tener contrato de trabajo superior a 6 meses.

Artículo 4º.- Fondos económicos

El fondo para estas prestaciones, se nutrirá de las aportaciones siguientes:

a) "Una aportación de cada trabajador de la Empresa, equivalente al 0,20% del importe de sus percepciones reales teóricas mensuales".

Esta aportación, será deducida en las nóminas de las mensualidades normales y en las correspondientes a las pagas extraordinarias.

- b) Una aportación de la Empresa, por el doble de la aportación de cada trabajador.
- c) Aportaciones especiales que en cualquier momento pueda recibir de la Empresa, de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Artículo 5º. - Comisión de Control

En la reunión mensual de los Representantes del Personal con la Dirección del Centro, se examinarán los casos de aplicación de estas prestaciones, procediendo en consecuencia, teniendo en cuenta las informaciones que obren en su poder, pudiendo solicitar informaciones complementarias para mejor dictaminar sobre los casos examinados.

Quedan facultados los Representantes del Personal, colegiadamente y en la reunión ordinaria mensual con la Dirección del Centro, mencionada en el párrafo anterior, para aprobar la aplicación del 100% del sueldo teórico real desde el primer día de enfermedad o accidente (si el diagnóstico médico fuera claro desde el primer momento). No obstante lo cual, salvo que se disponga lo contrario, la aplicación del 100% será automática, sin perjuicio de su posterior revisión en la fórmula antes establecida.

En el caso de ingreso en establecimiento asistencial y mientras dure el internamiento, se abonará automáticamente desde la fecha del ingreso el complemento hasta alcanzar el 100% del sueldo teórico real. El periodo de internamiento se justificará documentalmente.

En todo caso, la decisión de los Representantes del Personal, se tomará a la vista del informe de la Comisión que debe estar formada por miembros del Comité de Seguridad e Higiene, y otras personas que propusieran los Delegados del Personal.

Cuando se modifiquen las percepciones reales teóricas al personal en situación de I.L.T., se le acomodará esta prestación a las nuevas percepciones.

En ningún caso, con la percepción mensual de esta prestación, se podrá superar el 100% de las percepciones reales teóricas mensuales.

Mensualmente, los Representantes del Personal de cada Centro, en la reunión citada en el primer párrafo de este artículo, tendrán conocimiento del movimiento de ingresos y pagos de su propio Centro. Asimismo, mensualmente y en dicha reunión y con datos referidos al mes anterior, tendrán conocimiento de la evolución general del fondo.

Artículo 6º. - Visitas domiciliarias

La negativa a permitir la visita domiciliaria de alguno de los miembros de la Comisión citada en el artículo 5º de este Reglamento o de miembros de los Representantes del Personal o de la Empresa, designados al efecto, podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia y en todo caso producirá la pérdida de esta prestación.

Artículo 7º. - Responsabilidad

Si se comprobare que ha habido fraude de hecho o de intención por parte de algún trabajador en relación con estas prestaciones, será motivo suficiente para iniciar expediente disciplinario, siendo considerada su falta comprobada, como muy grave o grave, respectivamente. Independientemente del expediente disciplinario, el interesado queda obligado a la devolución de lo percibido indebidamente.

Asimismo, por simples sospechas de los Representantes del Personal, en relación con la posibilidad de practicarse absentismo deliberado, podrá no aplicarse el presente Reglamento a aquellos trabajadores que incurriesen en el debiéndole ser aplicada la legislación vigente.

Artículo adicional.-

Serán con cargo a este Fondo, las cantidades que la Comisión Negociadora del Convenio determine cada año, para sufragar parcialmente las primas contratadas del Seguro Colectivo de Vida.

ANEXO NUMERO 6 - ARTICULO 6º

Reglamento para la concesión de becas para estudios

Artículo 1º. -

Podrán optar al beneficio de las becas que después se reseñan, los hijos de todas aquellas personas que trabajen en las Empresas del Grupo TAFISA, de forma permanente y perciban por ello sus haberes de la nómina de la misma.

Asimismo los hijos de los trabajadores jubilados o fallecidos que en el momento de la jubilación o fallecimiento, tuvieran una antigüedad mínima de cinco años.

Artículo 2º. -

Tendrán derecho a beca, los hijos legitimados, los procedentes de un anterior matrimonio de cualquiera de los conyuges y los adoptados, desde el momento que esté debidamente legalizada la adopción.

Artículo 3º. -

Será condición necesaria para tener derecho a solicitar el disfrute de una beca, que los hijos de los citados trabajadores del Grupo, vivan a su cargo, estén solteros, y no perciban ningún tipo de emolumentos por realizar cualquier clase de trabajo por cuenta ajena. Se entiende que si estuviesen bajo contrato de aprendizaje podrían optar a beca.

Artículo 4º. -

Los estudios a que pueden alcanzar estas becas serán los de: Bachillerato Unificado Polivalente, los de Enseñanza Técnica Profesional y los Estudios Universitarios, tipo medio y superior.

Artículo 5º. -

El Grupo de Empresas TAFISA, subvencionará anualmente las siguientes becas: dieciseis para Bachillerato Unificado Polivalente, Enseñanza Técnica Profesional y Estudios Universitarios de grado medio y tres para Estudios Universitarios superiores.

En el caso de que no existieran solicitantes para alguno o algunos de los tipos de becas establecidas en el párrafo anterior, o que habiéndolos no alcanzasen la puntuación mínima exigida en el primer párrafo del artículo 11 de este Reglamento, podrá el Tribunal aumentar las becas anuales de los restantes estudios como máximo en el número de aquellas que quedaran desiertas, efectuándose su distribución por dicho Tribunal, según estime conveniente en cada caso.

Artículo 6º. -

*A partir del Curso 1989/90, cada Beca estará dotada de las siguientes cantidades:

Bachillerato Unificado Polivalente, Enseñanza Técnica Profesional y Estudios Universitarios de Grado Medio: 11.795 Ptas. anuales cuando los estudios los pueda realizar en la localidad de su residencia, y 35.385 Ptas. cuando tenga que desplazarse a efectuar estudios a población diferente de donde viva el padre del becario, y le sea necesario pernoctar fuera del domicilio paterno.

Estudios Universitarios de Grado Superior: 19.590 Ptas. anuales cuando los estudios los pueda realizar en la localidad de su residencia, y 53.075 Ptas. anuales cuando tenga que desplazarse a efectuar estudios a población diferente de donde viva el padre del becario, y le sea necesario pernoctar fuera del domicilio paterno.

Los pagos correspondientes se efectuarán de la siguiente forma: 50% al principio del curso y el otro 50% a mitad de curso. Cuando la beca sea para distinta localidad de su residencia, los importes de las mismas, se irán abonando mensualmente durante el transcurso del año escolar.

Artículo 7º.-

El tiempo de duración de cada beca será igual al número de años que tengan los estudios que se cursen en cada caso o de los que falten por cursar cuando el solicitante los hubiera ya iniciado, entendiéndose que queda fuera de este cómputo los años correspondientes al Doctorado o especializaciones.

En el supuesto de que los de Bachillerato Unificado Polivalente opten por cursar carrera de tipo medio, se les considerará concedida la beca hasta la finalización de los estudios.

Artículo 8º.-

Las normas de solicitud, serán las siguientes:

- a) Solicitud del futuro becario para la beca que desee, acompañando los siguientes documentos:
 - 1º Certificación de Graduado Escolar o C.O.U.
 - 2º Expediente Académico
 - 3º Cuando se trate de solicitantes que cursen ya estudios para los que solicitan la beca, acompañarán asimismo las calificaciones obtenidas en los mismos.
- b) Es imprescindible que en la solicitud se exprese la edad que tiene el becario y que se acompañe declaración del padre, viuda o persona que le represente, en el caso de ser huérfano de padre y madre.
- c) Cuantas referencias de tipo intelectual y moral quieran aportar.

Artículo 9º.-

El solicitante de la beca deberá ser sometido a un "test" adecuado. Lo realizará en presencia de un Tribunal que el Grupo nombrará todos los años, y cuya especificación se detalla:

- Presidente: Director General o persona en quien delegue.
- Secretario: El del Consejo de Administración o persona en quien delegue.
- Vocales: Directores y Jefes de Personal de los Centros o personas en quien deleguen.

Este Tribunal será el encargado de adjudicar las becas correspondientes, siguiendo el siguiente sistema de puntuación para cada beca:

1º De 5 a 10 puntos sobre el Expediente Académico, con la siguiente valoración:

- 5 puntos - Suficiente
- 6 puntos - Bien
- 7 puntos - Notable
- 8 puntos - Sobresaliente
- 10 puntos - Matrícula de Honor

2º De 0 a 3 puntos de calificación al "test".

3º De 0 a 3 puntos de calificación, según sea el comportamiento del padre del solicitante.

4º De 0 a 3 puntos, en razón inversa al sueldo del padre del solicitante, según datos facilitados por el negociado de personal, teniendo en cuenta el coeficiente, de dividir dicho sueldo por el número de personas que componen la unidad familiar.

Sólo en el caso de que exista empate, se procederá a puntuar a los interesados con arreglo a las circunstancias que a continuación se expresan:

- 1º De 0 a 3 puntos de calificación en razón directa al número de hermanos del solicitante.
- 2º De 0 a 3 puntos por cualquier otro mérito que el solicitante pueda aportar o que el Tribunal estime, debiendo en tal caso, razonar esta estimación y que conste en Acta.
- 3º De 0 a 3 puntos en razón inversa al número de hermanos disfrutando de beca.

Artículo 10º.-

Con la puntuación total obtenida por cada solicitante, se hará una relación de mayor a menor. El número de becas, se adjudicará por orden de puntuación.

Artículo 11º.-

El Tribunal podrá declarar desierta la adjudicación si no hubiera solicitante o si ninguno llegara a obtener una puntuación de diez puntos de media.

Cuando se trate de estudios superiores, la puntuación media a alcanzar, será como mínimo de 13 puntos.

Artículo 12º.-

Las becas saldrán a concurso todos los años y podrán solicitarse durante el plazo que marque la Empresa anualmente, debiéndose adjudicar antes de comenzar el curso académico, posterior a la solicitud.

Artículo 13º.-

Una vez concedida la beca, el que la disfrute, deberá justificar todos los años que está debidamente matriculado como alumno oficial en los estudios objeto de la beca y justificará asimismo, que aprobó todas las asignaturas correspondientes al curso.

Artículo 14º.-

El becario podrá trasladar la matrícula del Centro de Enseñanza donde curse los estudios a otro, pero ello no le dará derecho a percibir cantidad alguna supletoria por este concepto. Por el contrario, si el padre de algún becario fuera trasladado por la Empresa, ésta se reducirá o aumentará a la cuantía que le corresponda.

Artículo 15º.-

El becario deberá completar los estudios correspondientes al curso académico y deberá justificar, antes de comenzar el curso siguiente, que tiene aprobado el curso completo ante el Tribunal de becas de la Empresa.

El no haber completado el curso, en el plazo indicado, originará la pérdida del disfrute de la beca. No obstante, se mantendrá la beca a aquellos becarios que, aún suspendiendo alguna asignatura del curso correspondiente, le sea autorizado oficialmente matricularse en el curso siguiente.

En el supuesto de que algún becario hubiese suspendido alguna asignatura y no le fuese permitido el matricularse en el curso siguiente, quedará en suspenso la beca por el curso que repite, renovándose la concesión al matricularse el año siguiente. Esta concesión se hará en un solo año y por un solo curso de los estudios becados.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad u otra causa análoga muy justificada, el Tribunal podrá dispensar del cumplimiento estricto de estas obligaciones.

Artículo 16º.-

Cualquier irregularidad que pueda comprobarse respecto a lo que determina el artículo anterior, será causa suficiente para perder la beca.

Artículo 17º.-

Será también causa de rescisión del derecho a la beca, el hecho de que el padre del becario deje de trabajar en la Empresa, a excepción de que sea por jubilación o muerte. En caso de accidente o enfermedad que le imposibilite para trabajar de forma permanente, esta circunstancia será apreciada discrecionalmente por el Tribunal de Becas.

Artículo 18º.-

Si por los motivos apuntados en los artículos anteriores, un becario perdiera su derecho a beca, esta saldrá a nuevo concurso para ser

adjudicada, de acuerdo con lo que se indica en el artículo 5º del presente Reglamento.

La pérdida del derecho a beca por algunos de los motivos que se especifican en el presente Reglamento, tendrá como consecuencia la imposibilidad de optar nuevamente a cualquiera otra beca establecida por el Grupo.

Artículo 19º -

Perderá también el derecho a la beca en el caso de que sea expulsado del Centro de Enseñanza, donde efectúe sus estudios.

Artículo 20º -

El disfrute de una beca concedida por otra institución o Estado, inutiliza el derecho a solicitar o disfrutar la del Grupo de Empresas TAFISA.

Artículo 21º -

Cualquier inexactitud en los datos presentados para solicitar la beca, será causa de la inutilización de su derecho a disfrutarla, o de la no admisión al concurso de adjudicación.

Disposición final

El Grupo de Empresas TAFISA, se reserva plena libertad en el futuro para modificar la presente regulación, y aún para suprimir por completo las becas, aunque en todo caso, procurará respetar los derechos adquiridos.

ANEXO NUMERO 7 - ARTICULO 65º

Reglamento del Fondo de Pensiones

Artículo preliminar

Este Reglamento es de aplicación a la Empresa Tableros de Fibras, S.A. y a aquellas otras que, por ser 100% propiedad de dicha Sociedad, están asimiladas a la misma e integradas en su organización, tanto en la actualidad como en el futuro.

Capítulo Primero

Naturaleza, Extensión y Régimen de Reglamento

Artículo 1º

El presente Reglamento tiene por objeto regular el Fondo de Previsión Social constituido en favor del personal de las sociedades beneficiarias, para realizar prestaciones complementarias de las que provienen de la Seguridad Social u Organismo que lo sustituya, concretándose dichas prestaciones en ayudas a dicho personal y a sus familiares en circunstancias fortuitas y previsibles en la forma que se establece en el mismo.

Artículo 2º -

El ámbito territorial del presente Reglamento, será para todo el territorio español y sucursales en el extranjero.

Artículo 3º -

La duración del presente Reglamento es indefinida y será de aplicación mientras los recursos del Fondo lo permitan en todo o en parte, de conformidad con el artículo 25º.

Artículo 4º -

Se encuadra en este Reglamento, el personal de las sociedades beneficiarias al que se hubiere reconocido el derecho a las prestaciones de cuyos complementos se trate por los Organismos competentes y en la forma que la Legislación vigente establezca en cada momento, siempre que los interesados hayan cumplido los plazos de carencia o requisitos que en cada una de las prestaciones se establezcan.

Es por ello indispensable, la concesión de la prestación por la Seguridad Social u organismo que corresponda sometiendo este Reglamento en lo que se refiere a motivos de concesión, cese de la prestación y condiciones generales de las mismas, a lo que en cada momento estipula la Legislación vigente antes citada, con las salvedades que se hacen en el presente Reglamento.

Artículo 5º -

Los recursos económicos del Fondo, estarán integrados por:

1º Los saldos de las cuentas del Fondo de Previsión social existentes en las Sociedades del Grupo, que se integran en el Fondo de Previsión Social que regula este Reglamento.

2º Las aportaciones anuales de las Sociedades del Grupo necesarias para cubrir las prestaciones que regula este Reglamento, calculadas según los estudios actuariales necesarios.

3º Otras aportaciones de cualquier procedencia que libremente se donen.

Las aportaciones anuales a que se refiere el punto 2º de este artículo, quedarán limitadas como máximo al 1,1% del coste anual total de personal de las Sociedades del Grupo, afectas a este Reglamento.

Si como consecuencia de que los Fondos disponibles no llegaran a cubrir las cantidades necesarias para dotar las prestaciones que regula el presente Reglamento, estas prestaciones se reducirán modificando los coeficientes fijados en los Artículos 10, 11, 12, 13, 14, 16 y 20 en la proporción necesaria.

La administración de estos recursos corresponde única y exclusivamente al Comité de Administración del Fondo de Previsión Social, en la forma prevista en los Artículos 23 y 24, que no podrá delegar sus funciones más que a una entidad gestora de reconocida solvencia y competencia, previo acuerdo del propio Comité a los efectos de la gestión del Fondo.

Capítulo Segundo

Disposiciones Generales

Artículo 6º -

Al tratarse de prestaciones complementarias, los beneficiarios deberán atenerse, a todos los efectos, a las disposiciones oficiales que rijan en cada caso, con las únicas excepciones que se detallan en este Reglamento, el cual se considera asimismo, complementario de las Disposiciones legales vigentes.

Artículo 7º -

Las prestaciones se devengarán desde el día siguiente al que ocurra el hecho causante de las mismas, siempre que se soliciten dentro de los seis meses siguientes.

Capítulo Tercero

Reconocimiento y Pago de las Prestaciones

Artículo 8º -

La solicitud para el reconocimiento de la prestación la dirigirá el interesado al Comité de Administración del Fondo, acompañando los documentos que justifiquen, en su caso, la concesión oficial de la prestación correspondiente básica. Si por circunstancias ajenas al interesado se demorara esta concesión oficial por encima del plazo previsto en el artículo 7º, quedará sin efecto ésta, estableciéndose la retroactividad, desde la fecha del hecho causante.

Capítulo Cuarto
Prestaciones

Artículo 9º.-

El Fondo de Previsión Social, concede a los beneficiarios incluidos en el presente Reglamento, las prestaciones que se enumeran a continuación, siempre que concurren las circunstancias y se cumplan los requisitos establecidos en el mismo.

- Pensión de Jubilación
- Pensión por Viudedad
- Pensión por Orfandad
- Pensión por Invalidez

*Sección Primera***Jubilación****Artículo 10º.-**

Se concederá una prestación por jubilación consistente en una cantidad a satisfacer de una sola vez, complementaria de la prestación efectiva de la Seguridad Social u Organismo que lo sustituya en el futuro, que se obtendrá por aplicación de la siguiente fórmula:

$$(RA \times 0,75 - SS) \times 10$$

Siendo RA la retribución anual y SS la pensión anual de jubilación que conceda la Seguridad Social.

Se considerará retribución anual (RA) la percibida por el beneficiario de las Empresas del Grupo en los doce meses anteriores al momento de producirse el hecho causante, incluyendo todos los conceptos de carácter fijo y periódico cualquiera que sea la rúbrica con la que se las designe.

En cualquier caso, el importe mínimo de esta prestación, a percibir de una sola vez, por jubilación, será de 500.000.- Ptas. Esta cifra será actualizada anualmente en la misma proporción en que se actualicen los salarios por la Empresa, con motivo de las variaciones del coste de vida.

Artículo 11º.-

Para tener derecho a la prestación que se establece en el artículo 10º, deberán concurrir las siguientes condiciones:

- a) Que el beneficiario haya tenido una permanencia ininterrumpida en el Grupo de Empresas por tiempo mínimo de 15 años o interrumpida por tiempo mínimo de 25 años.
- b) Que el beneficiario haya cesado en el servicio activo en la Empresa al cumplir los 65 años o antes en los casos y en las condiciones que se determinan en el artículo siguiente.

Excepcionalmente en el caso de que el Consejo de Administración de la Sociedad tomase el acuerdo de pedir a un beneficiario del Fondo, su continuación en el servicio activo de la Empresa, dicho beneficiario no perdería la percepción que le correspondiera por dicho Fondo. Esta percepción se haría efectiva al cumplir los 65 años de edad y para el cálculo de su importe se utilizará la fórmula del Art. 10º, tomando como pensión anual de jubilación (S.S.) la que le correspondiera en caso de jubilación en esa fecha de cumplimiento de 65 años.

Artículo 12º.-

Cuando el beneficiario haga uso del derecho a jubilación anticipada que confieran las disposiciones vigentes, también tendrá derecho a prestación por jubilación con cargo al Fondo, siempre que, habiendo tenido la permanencia en la Empresa a que se refiere el apartado a) del Art. 11º, haya cesado en el servicio activo de la Empresa al cumplir la edad mínima para causar el derecho a jubilación anticipada.

Las cuantías de la prestación con cargo al Fondo, serán en cada caso las siguientes:

- Al cumplir los 60 años, el 50% de la prestación por jubilación que le correspondería a los 65 años, tal como se establece en el Artículo 10º

- Al cumplir los 61 años, el 60%
- Al cumplir los 62 años, el 70%
- Al cumplir los 63 años, el 80%
- Al cumplir los 64 años, el 90%

A las expresadas prestaciones por jubilación anticipada, les serán de aplicación el resto de las disposiciones de esta Sección.

*Sección Segunda***Viudedad****Artículo 13º.-**

Se concederá una prestación por viudedad en los siguientes casos:

- a) De viudedad de personal en activo de empresa beneficiaria del Fondo.
- b) De viudedad de personal en activo, de empresa beneficiaria del Fondo, que falleciera en accidente de trabajo.

Artículo 14º.-

La prestación por viudedad consistirá en una cantidad, a satisfacer de una sola vez, complementaria de la prestación de la Seguridad Social u Organismo que la sustituya en el futuro, que se obtendrá por aplicación de las siguientes fórmulas:

1. En los casos de viudedad de personal en activo (apartado a) del artículo 13º).

$$(RA \times 0,375 - VSS) \times 10$$

siendo RA el mismo concepto de retribución anual definido en el 10º y VSS la pensión anual de viudedad que preste la Seguridad Social u Organismo que lo sustituya en el futuro.

El importe mínimo de esta prestación a percibir de una sola vez, por viudedad, será de 250.000.- Ptas., actualizables en la misma proporción que se contemple en el Artículo 10º.

2. En los casos de viudedad de personal en activo fallecido en accidente de trabajo, la fórmula anterior se multiplicará por el coeficiente 1,25.

Dicho coeficiente de 1,25 incrementará también el importe mínimo del capital a percibir.

*Sección Tercera***Orfandad****Artículo 15º.-**

A su fallecimiento, causarán pensión de orfandad:

- a) El personal en activo de empresa beneficiaria del Fondo.
- b) El personal en activo de empresa beneficiaria del Fondo, fallecido en accidente de trabajo.

Artículo 16º.-

La pensión de orfandad consistirá en:

- a) En los casos de orfandad causada por fallecimiento de personal en activo, una cantidad a satisfacer por cada hijo de cuantía igual a la que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$(RA \times 0,09375 - OSS) \times 0,5 \times (20 - E)$$

siendo RA el mismo concepto de retribución anual del causante cuyo fallecimiento determina la prestación, según queda definido en el artículo 10º; OSS la pensión de orfandad que por un hijo perciba el beneficiario de la Seguridad Social u Organismo que la sustituya en el futuro y E la edad del hijo menor en beneficio del cual se establece la prestación.

En ningún caso, la cuantía total de lo percibido por pensión de orfandad, podrá ser superior al cuádruplo de la cantidad que resulte de aplicar la fórmula anterior, dando a E valor 0.

- b) En los casos de orfandad causada por fallecimiento de personal en activo, ocurrido en accidente de trabajo, la cuantía de la prestación se obtendrá por aplicación de la fórmula consignada en el apartado a) de este artículo, multiplicado por el coeficiente 1,25 sin que tampoco en estos casos la total pensión de orfandad pueda ser superior al cuádruplo de la cantidad resultante, dando a E valor 0.

El importe mínimo del capital a percibir será de Ptas. 62.500, por hijo, con un límite de 250.000,- Ptas. y en los supuestos regulados en el apartado b) anterior, de la misma cantidad y límite, multiplicado por el coeficiente 1,25. Las cifras de Ptas. 62.500,- y 250.000,- serán actualizables en la misma proporción que se contemple en el Artículo 10º.

Artículo 17º.-

A las cantidades que corresponda percibir por prestación de orfandad según el artículo 16º, se sumará, en el mismo concepto, la correspondiente a la pensión de viudedad cuando a la muerte del causante no quedase conyuge sobreviviente.

Artículo 18º.-

La pensión de orfandad se abonará a la persona que tenga a su cargo a los beneficiarios, siempre que la misma, atienda debidamente a su manutención y educación.

Sección Cuarta

Invalidez

Artículo 19º.-

Se concederá una prestación en caso de:

- Incapacidad permanente Total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran Invalidez.

Artículo 20º.-

Las prestaciones por invalidez consistirán en:

- Una cantidad a satisfacer de una sola vez, complementaria de la prestación de la Seguridad Social u Organismo que la sustituya en el futuro, que se obtendrá por aplicación de las siguientes fórmulas:

- En los casos de Incapacidad Permanente Total:

$$(RA \times 0,75 - ISS) \times 10$$

- En los casos de Incapacidad Permanente Absoluta:

$$(RA \times 0,85 - ISS) \times 10$$

- En los casos de Gran Invalidez:

$$(RA \times 0,95 - ISS) \times 10$$

siendo RA el mismo concepto de retribución anual definido en el artículo 10º y ISS la pensión que por incapacidad o invalidez perciba el beneficiario de la Seguridad Social u Organismo que lo sustituya en el futuro.

El importe mínimo de esta prestación a percibir, de una sola vez, será de 600.000,- Ptas. actualizables en la misma proporción que se contemple en el artículo 10º.

Artículo 21º.-

Las cantidades que corresponda satisfacer en aplicación de los artículos 10, 11, 12, 13, 14, 16 y 20, podrán, a instancia del beneficiario, destinarse, en lugar de al pago directo de la prestación, a la constitución de una renta vitalicia en una entidad bancaria o aseguradora de reconocida solvencia, para cuya selección se tendrán en cuenta las indicaciones del beneficiario de la prestación.

Capítulo Quinto Control y Gestión del Fondo

Artículo 22º.-

El Comité de Administración del Fondo es el órgano de control y gestión de los recursos del Fondo, que se compondrá de 9 miembros. De ellos 4 serán designados, a propuesta de la Dirección General, por el Consejo de Administración de Tableros de Fibras, S.A., de entre su propio personal o de entre el de sus empresas filiales integrados en su Grupo.

Los otros 5 serán elegidos por mayoría por y entre los siguientes grupos homogéneos de personal.

- Uno entre Directores, Subdirectores, asimilados y/o personal de superior categoría laboral.
- Uno entre el personal de categoría intermedia, que se entenderá integrado por Jefes de Sección, Jefes de Negociado, Encargados y asimilados.
- Tres entre el resto del personal de la Empresa, cualquiera que sea la función que desempeñe en la misma.

A cada elector de cada uno de los 3 grupos precedentes, corresponderá un voto a los efectos de la elección de sus representantes dentro de su grupo, elegidos por mayoría, a que se refiere el segundo párrafo de este artículo.

Artículo 23º.-

Las decisiones se adoptarán por mayoría en el seno del Comité de Administración que designarán de entre sus miembros un Presidente que moderará las reuniones y un Secretario que levantará acta de las reuniones y certificará, en su caso, los acuerdos adoptados, con el visto bueno del Presidente.

Artículo 24º.-

Las funciones de control del Comité de Administración, harán referencia en los más amplios términos a la disposición y administración de los recursos del Fondo.

Para realizar actos de disposición el Comité deberá adoptar previo acuerdo que se limitará a aplicar la normativa que contiene el presente Reglamento en los casos de concesión de cualquiera de las prestaciones que regula.

En los demás casos, especialmente en lo relativo a la resolución de incidencia, procederá el Comité según su prudente arbitrio, teniendo en cuenta los fines de Previsión social del Fondo, en todo momento.

Artículo 25º.-

Las funciones de gestión del fondo podrán delegarse en una entidad gestora que, en su caso, acuerde el Comité de Administración y consistirán en la colocación de los recursos para optimizar su rentabilidad y en el pago efectivo de las prestaciones del Fondo, si bien en cada caso, la entidad gestora, deberá ser provista con expresa autorización del Comité de Administración para realizar el pago a un beneficiario. Todo ello con carácter provisional en tanto no se apruebe una regulación oficial expresa de los fondos de pensiones.

La colocación de los recursos del Fondo, excluirá en todo caso, la inversión especulativa y, será llevada a cabo por la Administración del Fondo o por una entidad gestora de conformidad con el párrafo anterior.

Capítulo sexto

Artículo 26º.-

Las prestaciones del Fondo son obligatorias. Pero como han sido calculadas en base a un estudio actuarial que parte de disponibilidades concretas en un momento dado, en caso de insuficiencia, habrán de ser variadas proporcionalmente, previo acuerdo del Comité de Administración en tal sentido.

Artículo 27º.-

El presente Reglamento tiene carácter provisional y será adaptado a la regulación oficial de fondos de pensiones en la forma que dicha regulación establezca.

Notas.-

Una. - En la Reunión celebrada en Pontevedra los días 13 y 14 de Diciembre de 1984, con la Comisión Negociadora, se procedió por los Representantes de los Trabajadores a la elección de los miembros que en representación de los mismos, formarán parte del Comité de Administración de este Fondo de Pensiones, en cumplimiento del artículo 22, recayendo el nombramiento en los siguientes:

- Para el Grupo nº 2 - D. Eugenio Solía García
- Para el Grupo nº 3 - D. Antonio Triano Molina
- D. Joaquín Fuentes Fontán
- D. José Luis Abal Couto

Dos. - Las prestaciones mínimas para 1989, a reserva de su aprobación por el Comité de Administración del Fondo de Pensiones, son las siguientes:

- 667.617 Ptas. para Jubilación a los 66 años
- 801.141 Ptas. para Invalidez
- 333.809 Ptas. para Viudedad
- 83.452 Ptas. para Orfandad

ANEXO NUMERO 8

Seguro Colectivo

Para este Seguro Colectivo hay suscritas dos pólizas de Seguro Colectivo de Vida, con la Unión y el Fénix Español, en los siguientes términos:

- a) Número de las Pólizas: 170.124 y 200.628.
- b) El importe aproximado de las primas de ambas pólizas, es de 3.400.000 Ptas. para todo el personal del Grupo afectado por el Convenio actual.
- c) La participación en el pago de la prima es la siguiente:
 - Aportación de la Empresa - 500.000 Ptas./año
 - Aportación del Trabajador en 1989 - 200 Ptas./mes
 - El resto, hasta completar el importe total de la prima, será con cargo al Fondo de Enfermedad y Accidente.
- d) Las cantidades garantizadas son:
 - Fallecimiento por enfermedad común - 500.000 Ptas.
 - Fallecimiento por accidente - 1.000.000 Ptas.
 - Incapacidad permanente absoluta - 500.000 Ptas.

Todo trabajador incluido en la póliza, podrá ampliar el capital garantizado hasta el doble de la cuantía citada. La prima correspondiente a la cantidad que supera la fijada colectivamente, será a su cargo.

ANEXO NUMERO 9

El Acta de la Reunión celebrada en Pontevedra los días 16 y 17 de Enero de 1985, recoge el siguiente acuerdo:

Cuando una Fábrica deba parar sus actividades productivas por orden de la Dirección o por causa de gran avería, entendiéndose ésta, cuando se origine por una deficiente marcha del proceso de fabricación, no atribuible a la actuación del personal y que sitúe la prima por debajo del 50% del valor punto hora, será compensado el personal de la misma en su prima de incentivo con el criterio siguiente:

- a) El personal de las Fábricas que supere el 85% del rendimiento, contribuirá con un 10% de su valor punto hora u otra cifra inferior, para que en ningún caso el cobro del Centro contribuyente sea inferior al citado 85%.
- b) Al personal del Centro receptor, se le abonará la prima según el criterio siguiente:
 - Se tomará como referencia el Centro contribuyente que tenga el valor punto hora más bajo.
 - A la vista del mismo se aplicará el porcentaje de ese Centro más bajo una reducción de 10 puntos. El resultante de esa reducción será el porcentaje sobre el que se calculará el valor punto hora del centro receptor, no rebasando en ningún caso el 85% del valor punto hora.
- c) La Empresa contribuirá con una cantidad igual a la de los Centros donantes.
- d) La liquidación y ajuste se hará mensualmente y cuando se produzca alguno de los hechos reseñados, revertirá en los Centros donantes y en la Empresa el exceso que se pueda producir como consecuencia de la real aplicación de lo señalado en el apartado b).

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

22436 ORDEN de 7 de septiembre de 1989 por la que se convocan ayudas a la realización de tesis doctorales y otros trabajos bibliográficos.

Con el objeto de incentivar los estudios sobre la agricultura, la pesca y la alimentación, en el ámbito de las Ciencias Sociales, orientar la elección de los temas de estudio por los investigadores y profesionales hacia las necesidades del Departamento, obtener información sistematizada y actualizada sobre el estado de determinados temas de interés para este Ministerio, y a la vista de los resultados positivos de anteriores convocatorias similares,

Este Ministerio convoca concurso de méritos para la adjudicación de las siguientes ayudas:

- A) Ayudas a trabajos de recopilación bibliográfica.
- B) Ayudas para la finalización de tesis doctorales.
- C) Ayudas para la compilación de lecturas monográficas.

La concesión se regirá por las siguientes

Bases

Primera. Los trabajos que se presenten a cualquiera de las modalidades de ayuda deberán ser exclusivamente del área de las Ciencias Sociales.

Segunda. 1. Podrán acceder a las ayudas destinadas al tipo A los graduados, de nacionalidad española o hispanoamericanos, residentes en España. Se considerará como mérito preferente la garantía de la realización de la tesis doctoral sobre el mismo tema que el presentado a este concurso.

2. Podrán acceder a las ayudas destinadas al tipo B los doctorandos españoles o hispanoamericanos, residentes en España, que vayan a leer sus tesis doctorales entre el 1 de octubre de 1989 y el 1 de octubre de 1990.

3. Podrán acceder a las ayudas destinadas al tipo C los Profesores universitarios o investigadores equiparados con grado de Doctor, españoles o hispanoamericanos, residentes en España. Se considerará como mérito preferente la existencia de publicaciones o investigaciones del autor sobre el tema presentado.