

los principios y criterios sentados en la Orden de 5 de febrero de 1990. Todo ello sin hacer expresa imposición de costas.»

Dispuesto por Orden de 20 de diciembre de 1994 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Presidencia ha resuelto dar publicidad a la misma por general conocimiento.

Madrid, 3 de marzo de 1995.—El Presidente, Roberto Fernández de Caley y Alvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6602** *RESOLUCION de 3 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Dicryl, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Dicryl, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9009502), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 de Trabajo 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, 3 de marzo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DICRYL, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Naturaleza jurídica y ámbito territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo han sido negociados y suscritos al amparo del título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

- Los miembros del Comité de Dirección.
- Los Jefes de Departamento.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Los efectos del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a partir de cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1995. Su duración será de dos años a partir de esa fecha.

#### Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado a la terminación de su vigencia, salvo denun-

cia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formularse por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la negociación solicitada.

Si no mediase esta denuncia, con la debida forma y antelación, el Convenio se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

### CAPITULO II

#### Compensación, absorción, garantía personal y seguimiento y control

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales o convencionales, o por contenciosos administrativos o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

#### Artículo 7. *Garantías personales.*

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

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria de Seguimiento y Control.*

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control al amparo del artículo 85, 2, d), del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio.

Dicha Comisión se constituirá en el plazo de quince días, contados a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», y estará compuesta por seis miembros, siendo nombrados tres de ellos por cada parte, todos ellos con sus respectivos suplentes, de ellos serán nombrados un Presidente y un Secretario.

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

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

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

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

#### Artículo 9. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la compañía, quien la ejercerá respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas legales de aplicación.

Sin merma de esta facultad, los Comités de Empresa y Delegados de Personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación, vigilancia y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo.

#### Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Aquellos empleados que entiendan que ocupan un puesto de trabajo que debería llevar aparejada una categoría profesional distinta a la que ostentan, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrán reclamar ante la Dirección de Administración, a través de sus correspondientes Jefaturas de Personal, que les contestará en un plazo máximo de dos meses.

Si de esta contestación se deriva una nueva categoría para el trabajador, los efectos de la misma se retrotraerán a la fecha de reclamación ante la indicada Dirección.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el capítulo II, sección tercera, artículo 23, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11. *Provisión de vacantes y de puestos de nueva creación.*

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

- Denominación del puesto y ubicación.
- Requerimientos necesarios.

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

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

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

#### Artículo 12. *Ropa de trabajo.*

La compañía entregará a cada operario de nuevo ingreso dos prendas de trabajo en el primer año.

En lo sucesivo, la empresa proveerá a todos los trabajadores de Producción del centro de trabajo de Boecillo de la ropa y calzado adecuado a cada puesto.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

#### Artículo 13. *Prendas de seguridad.*

Los puestos de trabajo que requieran la utilización de dichas prendas serán dotados con las adecuadas.

La representación de los trabajadores colaborará en materia de prendas de seguridad, para lo cual:

1. Colaborará con los Departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.
2. Comunicará a éstos las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización para el fin previsto o al notorio incremento de los costes.
3. Colaborará en la utilización, por parte de los trabajadores, de las prendas de protección especificadas, sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento de este objetivo.

#### Artículo 14. *Reconocimientos médicos.*

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

### CAPITULO IV

#### Iniciación y extinción de la relación laboral

#### Artículo 15. *Período de prueba.*

Las incorporaciones de personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose al efecto, según la índole del puesto a cubrir, unos períodos de prueba variables, fijados de acuerdo con el capítulo II, sección primera, artículo 14, del Estatuto de los Trabajadores:

1. Operarios y Especialistas: Dos meses.
2. Oficiales de Producción: Dos meses.
3. Administrativos y Técnicos no titulados: Dos meses.
4. Técnicos titulados y Licenciados: Seis meses.

Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido desistimiento por ninguna de ambas partes, el contrato producirá plenos efectos,

computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### Artículo 16. *Excedencias.*

##### A) Excedencia forzosa:

La excedencia forzosa dará lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá esta excedencia a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas en «Dicryl, Sociedad Anónima».

El reingreso se producirá en un plazo máximo de treinta días a partir de su solicitud.

##### B) Excedencia voluntaria:

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

No podrán solicitarla las personas contratadas bajo la modalidad de «Duración determinada».

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

En ambos casos, el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

### CAPITULO V

#### Jornada de trabajo y calendario laboral

#### Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

Para 1995 la jornada laboral anual para todo el personal de «Dicryl, Sociedad Anónima», será de mil setecientos ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo.

Centro de Boecillo.—Para el personal perteneciente a este centro de trabajo, la jornada laboral será de siete a quince horas, de lunes a viernes, con un descanso de quince minutos (en turnos), a mitad de la jornada, para tomar un bocadillo. La empresa considera esos minutos como tiempo efectivo de trabajo.

Centro de Madrid.—Para el personal perteneciente a este centro de trabajo, la jornada será en la modalidad de jornada partida, de ocho a trece treinta y de quince a diecisiete treinta horas, de lunes a viernes.

Para el año 1996, esta misma jornada anual y el mismo número de días laborables se prorrogarán.

#### Artículo 18. *Calendario laboral.*

El calendario laboral para el año 1995, de ambos centros de trabajo, se encuentra reflejado en:

- Centro de Boecillo: Anexo I-A.
- Centro de Madrid: Anexo I-B.

Una vez publicadas oficialmente las fiestas de carácter nacional y local, se confeccionará el calendario laboral para 1996, que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, fiestas, descansos semanales y otros días inhábiles, a tenor de la jornada pactada en el artículo anterior.

### CAPITULO VI

#### Condiciones económicas

#### Artículo 19. *Incremento salarial.*

Se pacta un incremento del 2 por 100 sobre la masa salarial de 1994 para el año 1995.

**Artículo 20. Tabla salarial.**

La tabla salarial para 1995 se adjunta en anexo II.

**Artículo 21. Antigüedad.**

Todo el personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 6 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

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

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior a 30 de junio, y desde 1 de enero del año siguiente, si es posterior.

**Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas en el mes de junio y la otra con ocasión de las fiestas de Navidad, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de salario bruto.

El devengo de dichas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales del año en que se abonen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

**Artículo 23. Vacaciones anuales retribuidas.**

Todo el personal de la empresa dispondrá de treinta días naturales al año de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica.

Dicho período vacacional se disfrutará en la época estival, durante el mes de agosto en el centro de Madrid, y durante los meses de julio y agosto, en modalidad de turnos, para el personal del centro de Boecillo.

Este período de vacaciones solamente podrá ser susceptible de variaciones por necesidades de producción.

Los trabajadores que a 1 de agosto no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, computándose a estos efectos como trabajados los días de ausencia por licencias retribuidas, pero no el resto de ausencias.

**Artículo 24. Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- A) Enfermedad grave y hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuge y nietos: Dos días naturales.
- B) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermano: Tres días naturales.
- C) Fallecimiento de nietos y abuelos: Dos días naturales.
- D) Alumbramiento de esposa o adopción de hijos: Dos días laborables.
- E) Matrimonio de hijos, hermanos y padres: Un día natural.
- F) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- G) Traslado de domicilio: Un día natural.
- H) Lactancia: Una hora al día durante nueve meses a partir del alumbramiento.
- I) Exámenes parciales o finales de estudios universitarios: Máximo de diez horas al año no continuadas.
- J) Consulta médica de Especialista de la Seguridad Social: Tiempo necesario, si coincide con la jornada de trabajo.
- K) Consulta médica general o de cabecera de la Seguridad Social: Dieciséis horas anuales.

En aquellos casos en que el hecho se produzca en otra provincia, se tendrá derecho a la siguiente ampliación:

- Apartados A), B) y C): Cuatro días naturales.
- Apartado D): Cuatro días laborales.
- Apartado E): Dos días naturales.

Los familiares citados en este artículo se entienden tanto por consanguinidad como por afinidad. En el caso del cónyuge, se asimilan las situaciones de convivencia habitual de hecho a las de derecho (ver cuadro en anexo II).

**Artículo 25. Plus de distancia/transporte.**

A) Todos aquellos trabajadores del centro de Boecillo que venían percibiendo una cantidad fija anual por plus de distancia/transporte dejarán de hacerlo, abonándoseles dicha cantidad en concepto de complemento personal.

B) Aquellos trabajadores del centro de Boecillo que venían percibiendo una cantidad diaria por plus de distancia/transporte dejarán de hacerlo, prorrateándose en catorce mensualidades el resultante de multiplicar dicha cantidad por el número de días de trabajo efectivo al año y abonándoseles en concepto de complemento personal.

En ambos apartados, la fecha de efectividad será la de entrada en vigor del presente Convenio.

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, calificándose las mismas de acuerdo con lo siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios, que puedan producir graves perjuicios a la empresa o a terceros: Realización.
3. Horas extraordinarias estructurales: Se considerarán las producidos por:

- a) Cierre administrativo e inventario anual.
- b) Pedidos imprevistos.
- c) Períodos punta de producción.
- d) Ausencias imprevistas.
- e) Parada, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones.

En función del objetivo de empleo, se señala la preferencia de compensar dichas horas por un tiempo de descanso a su retribución. Estos tiempos de descanso podrán acumularse.

En el supuesto de que dichas horas no puedan ser compensadas por tiempo de descanso, la retribución de las mismas se efectuará según lo dispuesto por la legislación vigente a este respecto.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre la realización de las horas extraordinarias.

**Artículo 27. Kilometraje.**

Los gastos producidos a los empleados en desplazamiento de trabajo con vehículos particulares, que requieran el abono por la empresa del correspondiente kilometraje, según lo establecido en la normativa interna sobre utilización de automóvil propio, se abonarán a razón de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

**Artículo 28. Viajes.**

Cuando por necesidades de la empresa y orden de la misma los trabajadores tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, ésta les proporcionará billete de ida y vuelta en medio de transporte público, así como alojamiento si han de pasar la noche fuera de su localidad, y una cantidad diaria para gastos, la cual deberá ser justificada por recibos a la finalización del viaje.

Dicha cantidad a justificar se verá revisada cada primero de año.

Cuando se trate de desplazamientos de larga duración, entendiéndose por tales los de duración igual o superior a tres meses, la empresa abonará los gastos de alojamiento y gastos justificados durante la primera semana de estancia, en las restantes semanas se fijará una cantidad diaria para tales gastos.

**Artículo 29. Abono de retribuciones.**

Con carácter general, el abono de las retribuciones se hará efectivo mediante transferencia bancaria. A tal fin, todo el personal facilitará a la empresa los datos necesarios de la cuenta bancaria donde desee le sean efectuadas las correspondientes transferencias, informando debidamente de todos los cambios que se puedan producir.

**Artículo 30. Anticipos.**

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

- A) La parte neta proporcional a los días trabajados en el mes de petición, a descontar en la nómina de dicho mes.
- B) La parte bruta proporcional a los días devengados de paga extraordinaria, a descontar en dicha paga.

Se tratarán de forma individualizada aquellas solicitudes basadas en casos de necesidad urgente y grave.

La empresa hará efectivos dichos anticipos, en cualquiera de sus modalidades, por transferencia bancaria.

**Artículo 31. Baja por incapacidad laboral transitoria.**

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

A partir del día 21 de la baja, por meses vencidos, el trabajador percibirá, por parte de la empresa, una indemnización complementaria sobre dicha prestación, hasta completar el 100 por 100 de su salario real.

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

En cualquier caso, quedan expresamente exceptuados de todo complemento los supuestos de embarazo y parto.

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

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

**CAPITULO VII****Faltas y sanciones****Artículo 32. Faltas.**

En atención a su importancia, transcendencia e intención, las faltas se clasifican en leves, graves o muy graves.

**A) Faltas leves:**

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación, en el período de un mes.
2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

**B) Faltas graves:**

1. Fumar en el recinto de la fábrica, incluyendo edificio, jardines y zona de aparcamiento.
2. Tomar cualquier tipo de alimento, sólido o líquido, fuera del recinto destinado para tal fin en la fábrica, con excepción de la sala de reuniones.
3. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.
4. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
5. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en lo familiar, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considera como falta muy grave.
6. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
7. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de presencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

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

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

**C) Faltas muy graves:**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o 30 en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La realización de actividades que impliquen competencia a la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.
14. Los incumplimientos contractuales a que se refiere el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto no fueran asumibles en los apartados anteriores.

**Artículo 33. Sanciones.**

Es facultad de la empresa imponer sanciones en los términos establecidos en el artículo anterior.

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

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta, según su naturaleza, serán las siguientes:

**A) Por faltas leves:**

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

**B) Por faltas graves:**

1. Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

**C) Por faltas muy graves:**

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
2. Inhabilitación, por un período no superior a cinco años, para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
4. Despedido.

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

**Artículo 34. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 35. Abuso de autoridad.**

Se considerará como falta muy grave y se sancionará en consecuencia los abusos de autoridad de todo hecho arbitrario cometido por un superior, ya sea directivo, jefe o mando intermedió, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

**CAPITULO VIII**

**Seguridad e higiene**

**Artículo 36. Seguridad e higiene.**

Es objetivo de las partes firmantes el mantenimiento de unos niveles óptimos de seguridad e higiene en el trabajo. En este sentido, ambas partes adoptarán las medidas oportunas para la consecución de este objetivo, colaborando en el diseño e implementación de aquéllas.

La seguridad, la higiene y la salud de los trabajadores representan un objetivo que no deberá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicas.

A este respecto, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, formado por seis miembros, siendo nombrados tres de ellos por cada una de las partes, y un Secretario con voz pero sin voto. La empresa designará un Presidente de entre los miembros.

Este Comité tendrá atribuidas, entre otras, las funciones de vigilancia y control en la aplicación de planes y normas de seguridad e higiene, prevención de riesgos, acciones informativas, etc. Los miembros del Comité dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de su actividad.

El Comité de Seguridad e Higiene, una vez constituido, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La empresa se compromete a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de higiene y seguridad en el trabajo a los trabajadores

que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador se compromete a seguir dichas enseñanzas.

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

**CAPITULO IX**

**Representantes de los trabajadores**

**Artículo 37. Derechos sindicales.**

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

Cada miembro del Comité dispondrá de quince horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de su función.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en cómputo mensual el conjunto de horas de sus distintos miembros en uno o en varios de sus componentes, previo acuerdo con la Dirección de Administración.

Los representantes legales de los trabajadores comunicarán a la empresa, siempre que sea posible, con una antelación previa de veinticuatro horas, la fecha y hora en que dispondrán del crédito horario para tareas sindicales. Las reuniones convocadas por la Dirección de la compañía no computarán con cargo a este crédito.

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

**Artículo 38. Cláusula de no violencia.**

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de no violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, que, de incumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquellas.

# ANEXO I-A

## CALENDARIO LABORAL Y FISCAL - AÑO 1995

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

  

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

  

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
27	3	4	5	6	7	8	9	31	31	1	2	3	4	5	6	35	28	29	30	31	1	2	3
28	10	11	12	13	14	15	16	32	7	8	9	10	11	12	13	36	4	5	6	7	8	9	10
29	17	18	19	20	21	22	23	33	14	15	16	17	18	19	20	37	11	12	13	14	15	16	17
30	24	25	26	27	28	29	30	34	21	22	23	24	25	26	27	38	18	19	20	21	22	23	24
															39	25	26	27	28	29	30	1	

  

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
40	2	3	4	5	6	7	8	44	30	31	1	2	3	4	5	48	27	28	29	30	1	2	3
41	9	10	11	12	13	14	15	45	6	7	8	9	10	11	12	49	4	5	6	7	8	9	10
42	16	17	18	19	20	21	22	46	13	14	15	16	17	18	19	50	11	12	13	14	15	16	17
43	23	24	25	26	27	28	29	47	20	21	22	23	24	25	26	51	18	19	20	21	22	23	24
														52	25	26	27	28	29	30	31		

CENTRO DE BQECILLO

SABADOS Y DOMINGOS

VACACIONES FIJAS (RESTO MES DE JULIO O AGOSTO)

■ FIESTA AUTONOMICA Y/O LOCAL Y DIAS LIBRES COMPAÑIA

# ANEXO I-B

## CALENDARIO LABORAL Y FISCAL - AÑO 1995

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

  

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

  

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
27	3	4	5	6	7	8	9	31	31	1	2	3	4	5	6	35	28	29	30	31	1	2	3
28	10	11	12	13	14	15	16	32	7	8	9	10	11	12	13	36	4	5	6	7	8	9	10
29	17	18	19	20	21	22	23	33	14	16	17	18	19	20	37	11	12	13	14	15	16	17	
30	24	25	26	27	28	29	30	34	21	22	23	24	25	26	27	38	18	19	20	21	22	23	24
															39	25	26	27	28	29	30	1	

  

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
40	2	3	4	5	6	7	8	44	30	31	1	2	3	4	5	48	27	28	29	30	1	2	3
41	9	10	11	12	13	14	15	45	6	7	8	9	10	11	12	49	4	5	6	7	8	9	10
42	16	17	18	19	20	21	22	46	13	14	15	16	17	18	19	50	11	12	13	14	15	16	17
43	23	24	25	26	27	28	29	47	20	21	22	23	24	25	26	51	18	19	20	21	22	23	24
														52	25	26	27	28	29	30	31		

CENTRO DE MADRID

SABADOS Y DOMINGOS

VACACIONES

■ FIESTA AUTONOMICA Y/O LOCAL Y DIAS LIBRES COMPAÑIA

## ANEXO II

Gr.	Titulados	Técnicos	Administración	Producción	S. B. — Pesetas	P. C. — Pesetas	S. mes — Pesetas	S. año — Pesetas
N.E.	—	—	—	—	—	—	—	—
9	Técnico superior.	Analista.	Jefe Administración 1. <sup>a</sup>	Jefe Taller.	76.460	95.856	172.316	2.412.424
8	Técnico medio.	—	—	—	71.211	89.589	160.800	2.251.200
7	—	Diseñador primera.	Jefe Administración 2. <sup>a</sup>	Encargado.	63.770	69.356	133.126	1.863.764
6	—	—	Oficial 1. <sup>a</sup> admntvo.	Oficial 1. <sup>a</sup> Producción.	63.580	55.892	119.472	1.672.608
5	—	Diseñador segunda.	—	Oficial 2. <sup>a</sup> Producción.	63.328	49.004	112.332	1.572.648
4	—	Oper. técnico.	Oficial 2. <sup>a</sup> admntvo.	Especialista.	63.076	44.898	107.974	1.511.636
3	—	Auxiliar técnico.	Auxiliar Administración.	—	62.888	37.166	100.054	1.400.756
2	—	—	—	Operario.	62.700	35.628	98.328	1.376.592
1	—	—	—	Aprendiz (un año).	—	—	54.521	763.300
1	—	—	—	Aprendiz (dos años).	—	—	57.557	805.800
1	—	—	—	Aprendiz (tres años).	—	—	60.563	847.875

Los contratos de trabajo para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se retribuirán en la siguiente cuantía

Gr.	Titulados	Técnicos	Administración	Producción	S. B. — Pesetas	P. C. — Pesetas	S. mes — Pesetas	S. año — Pesetas
1	—	—	—	Aprendiz.	62.700	5.730	68.430	958.020

## 6603

**RESOLUCION de 3 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT).**

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima (SEIRT) (número de código 9004802), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 3 de marzo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES DE REDES TELEFONICAS, SOCIEDAD ANONIMA» (SEIRT)**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ambito de aplicación.**

1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de todos los centros de trabajo de la empresa «SEIRT, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, cuyas condiciones de trabajo se regirán por lo dispuesto en este Convenio y demás normas legales de aplicación.

1.2 Quedan expresamente excluidos de este Convenio el personal nombrado por la Dirección General de la empresa para desempeñar cargos de Director, Jefe de Departamento o Delegado que, a propuesta de aquella, acepte voluntariamente por escrito su exclusión del Convenio. La empresa

informará puntualmente el Comité Intercentros de las altas y bajas del personal excluido.

**Artículo 2. Vigencia.**

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1995.

**Artículo 3. Duración y prórroga.**

La duración de este Convenio Colectivo será de un año, desde el 1 de enero de 1995, y se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita de un año hasta que cualquiera de las partes firmantes lo denuncie en debida forma dentro de los tres últimos meses del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso; igualmente, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor de un nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán al 1 de enero de cada año.

**Artículo 4. Incrementos salariales.**

4.1 Con efectos de 1 de enero de 1995, las percepciones salariales se incrementarán un 3,5 por 100 sobre tablas, en la forma que consta en el anexo I a este Convenio.

4.2 En el caso de que el Índice de Precios al Consumo de 1995 sea, al 31 de diciembre de 1995, superior al incremento económico fijado en el apartado anterior, las percepciones económicas se revisarán en lo que el indicado IPC exceda del 3,8 por 100.

4.3 El abono, en su caso, de la revisión a que se refiere el anterior apartado, se hará efectivo durante el primer trimestre de 1996.

**Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente por ambas partes.

**Artículo 6. Comisión Paritaria. Arbitraje.**

Cuantas dudas y discrepancias puedan surgir sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta de Seguimiento y Control, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, nombrados por el CI, y otros cuatro nombrados por la Dirección de la empresa.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la empresa, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado de común acuerdo por la partes, cuya resolución pondrá fin a las cuestiones planteadas.