

ANEXOS

- I. Modelos de consulta a la Comisión Mixta. Clasificación profesional.
II. Tablas de conversión.

ANEXO I

Modelo a rellenar para consultas de clasificación profesional a la Comisión Mixta del Convenio de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos, Industriales, Perfumerías y Anexos

Localización funcional.
Localización geográfica de la empresa.
Clasificación Profesional por la Empresa:
Grupo

Clasificación Profesional propuesta por los representantes de los trabajadores afectados:

Grupo

Fecha:

Fdo. La empresa

Fdo. El interesado

Descripción del puesto:

Principales funciones que realiza en su puesto de trabajo (para mayor claridad, trazar una línea horizontal separando cada tarea de la siguiente).

Tareas diarias:

Tareas periódicas u ocasionales (indicando periodicidad media).

Conocimientos necesarios para el desempeño de la función

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Estudios Primarios. Conocimientos adquiridos en la práctica.		No precisa idiomas.	Hasta 1 mes.
EGB. Graduado Escolar. Bachiller Elemental. Oficialía Industrial.		Conocimiento de un idioma extranjero.	Hasta 3 meses.
Bachiller Superior. BUP o COU.	F. P. II, igual que en el anterior, más cursos de formación administrativa, comercial, etc. Formación o carreras profesionales en los marcos de formación de la propia empresa.	Dominio de un idioma extranjero.	Hasta 9 meses.
Primer ciclo universitario o técnico de grado medio, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social.		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro.	Hasta 18 meses.
Titulado Superior, o bien primer ciclo universitario, graduado medio más cursos de Formación Profesional Superior.		Dominio de 2 idiomas extranjeros.	Hasta 3 años.
Titulado Superior más cursos de postgraduado.			Más de 3 años.

Señale con una x en cada concepto el nivel necesario para el puesto:

Hoja 4.

Iniciativa/Autonomía.

Autonomía.

- a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?
b) ¿En qué ocasiones decide según normas fijas?
c) ¿En qué ocasiones consulta a su jefe?

Dificultades.

Complejidad del trabajo:
Habilidades especiales:
Condiciones ambientales:

Dificultades.
Complejidad del puesto de trabajo.
Habilidades especiales:
Condiciones ambientales:

Responsabilidad.

Responsabilidad por función y/o resultado (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)
Responsabilidad por relaciones internas o externas (con otras personal de la empresa o externas a ella).

Mando.

Denominación del puesto superior al que ocupa del que depende jerárquicamente.	
Denominación del puesto que ocupa.	Puestos o unidades subordinadas.
N.º de personas: N.º de personas: N.º de personas:	

Tareas que coordina:

12682

RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA en Pontecaldela, Betanzos y Solsona.

Visto el texto del Convenio Colectivo para los centros de trabajo del Grupo de Empresas TAFISA (Tableros de Fibras, S.A., Tableros Tradema, S. L., y TAFIBER, Tableros de Fibras Ibéricos, S. L.), situados en Pontecaldelas (Pontevedra), Betanzos (La Coruña) y Solsona (Lleida), Código de Convenio n.º 9004912), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de las empresas afectadas en representación de las mismas y de otra por los designados por los

Comités de empresa de los centros de trabajo afectados en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 1 de julio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LAS EMPRESAS DEL GRUPO TAFISA Y SUS TRABAJADORES 2004-2005. CENTROS DE PONTECALDELAS (PONTEVEDRA), BETANZOS (A CORUÑA) Y SOLSONA (LLEIDA)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de los Centros del Grupo de Empresas TAFISA situados en Pontecaldelas (Pontevedra), Betanzos (A Coruña) y Solsona (Lleida).

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. En su defecto, se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 2. *Ámbito 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 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio Colectivo tendrá vigencia y se aplicará desde el 1.º de enero de 2004 y finalizará el 31 de diciembre de 2005.

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 su vencimiento o de cualquiera de las prórrogas que hubiere, iniciándose las negociaciones del nuevo, al menos un mes antes de su finalización.

Artículo 4. *Absorbilidad.*

Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las modificaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de las disposiciones legales, voluntarias o 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 5. *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 4.º

Artículo 6. *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.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Competencia.*

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 8. *Facultades de la Dirección.*

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 o 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 o 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 veintidós días consecutivos, en cuanto al mismo personal se refiere.

Artículo 9. *Establecimiento o modificación de incentivos.*

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 treinta días de antelación, el propósito de cualquier modificación sustancial relativa a la organización del trabajo, en lo referente al sistema de incentivos. Si se tratase de una modificación de carácter colectivo, deberá además ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días.
- 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 o de nuevos sistemas de organización. Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa. 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.
- e) 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.
- f) La realización durante el período 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 período 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.
- g) 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 o métodos que representen aumento del esfuerzo por parte del trabajador afectado.

h) 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.

CAPÍTULO III

Contratación y clasificación del personal

Artículo 10. *Contratación.*

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 período 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 o tácito, o para obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o 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 o 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 o 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 período 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 o laboral, puedan ser contratados a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

Artículo 11. *Clasificación funcional.*

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 12. *Dirección.*

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

- 0.1 Director.
- 0.2 Subdirector.

Artículo 13. *Técnicos y Administrativos.*

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

1. Técnicos titulados:
 - 1.1 Técnico Jefe.
 - 1.2 Técnico.
 - 1.3 Perito Industrial o 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 Calgador.
- 4.4 Auxiliar Técnico de Oficina.

Artículo 14. *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 polivalente.
- 5.2 Profesional de primera.
- 5.3 Profesional de segunda.
- 5.4 Ayudante especialista.

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 servicios.
- 7.3 Basculero 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 15. *Provisión de categorías.*

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 16. *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 y 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, disci-

plina 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 o 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 o de gestión, pudiendo tener bajo su responsabilidad a otras personas de niveles inferiores.

1.3 Perito Industrial o Ingeniero Técnico.—Es quien, en posesión de título académico medio correspondiente, realiza funciones para las que aquél le faculta, a las ordenes inmediatas de un Director, Subdirector, Técnico Jefe o 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 o 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 o similar, o 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 o reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su titulación.

2. Técnicos no titulados.

2.1 Contraamaestre.—Es la persona que, con conocimientos técnicos y capacidad acreditada, a las ordenes 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 o 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 aquél y de la disciplina del personal. Asimismo, responderá del equipo o instalaciones de proceso a él encomendados.

2.4 Analista de Laboratorio.—Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis físicos o 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; efectúa la 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 o conjunto de actividades administrativas y de gestión, que comportan una responsabilidad técnica profesional. Puede tener a su cargo en cada Centro las relaciones laborales.

3.2 Jefe de Segunda.—Es quien, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección o 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 lo tuviera.

3.5 Oficial de Segunda.—Comprende esta categoría a los trabajadores que realicen o están 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 o detalla lo que le indica el Técnico titulado bajo cuyas ordenes está o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o 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 Formación Profesional, Bachillerato o equivalente, o 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 o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despieces de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas, cubriciones y transportación de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

4.3 Calcedor.—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 Calcedor.

5. Profesionales de la Industria.

5.1 Profesionales Polivalentes.—Se crea esta categoría con el objeto de potenciar a las personas que sepan llevar dos o más puestos de trabajo para ser utilizadas en las sustituciones y dar así mayor agilidad a la gestión del personal de los distintos centros de trabajo. No obstante conviene matizar que, el no pertenecer a este nivel, no excluye al personal de realizar sustituciones. De ser frecuente estas sustituciones se adquirirá la suficiente perfección para alcanzar este nivel.

Comprenden esta categoría el personal que, con un alto grado de conocimiento, es capaz de llevar con soltura, dos o más puestos o departamentos de fabricación, teniendo a su cargo la maquinaria productiva, cuidando de su buena marcha, engrase elemental, conservación, orden y limpieza.

Los departamentos o puestos implicados son aquellos de los que no se puede prescindir. Se citan como ejemplo:

Desfibradores/Máquina húmeda.
Prensa.
Cámaras.
Clasificación/Sierras.
Caldera.
Electricistas de turno.
Mecánicos de turno.

Como puestos no incluidos citamos:

Reclasificación.
Fleje.

5.2 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

5.3 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.

5.4 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.

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, así como registrar en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

7.2 Capataz de servicios.—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 Vigilante 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 encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

7.7 Diversos.—En esta categoría se integrarán los cocineros y cocineras, dependientes de comedores y todos aquellos que, por sus funciones laborales, no están definidos 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. Utilización de la maquinaria.—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, Palas, Poclairn 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 a los representantes del Personal, con carácter genérico o de referencia, 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.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas y movilidad

Artículo 17. *Ingresos.*

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a la normativa vigente en cada momento.

Serán de libre contratación las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Dirección, Técnicos titulados, Contra maestros, Encargados, Capataces, Jefes de primera, de segunda y de Negociado administrativos, Secretariado de Dirección y Vigilantes Jurados de Seguridad.

2. La Dirección determinará en cada Centro de Trabajo las pruebas selectivas a realizar para el ingreso, así como la documentación a aportar.

3. La Empresa comunicará al Comité de Empresa, él 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 velarán por su aplicación objetiva.

4. Los trabajadores que resulten elegidos para ingresar en la Empresa serán sometidos a reconocimiento médico previo, siendo condición imprescindible para su ingreso la condición de apto para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 18. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores, se considerará hecho a título de prueba, cuyo período 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.

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

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

Artículo 19. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las 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 de acuerdo con los criterios del apartado anterior, 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, sin perjuicio de cualquier otro derecho que les corresponda según la legislación vigente.

3. En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Artículo 20. *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 III, 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 21. *Escalafones.*

La Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal en los 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 22. *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.

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

2.º 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.

3.º Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, 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 cualesquiera 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, Contramaestres 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.

4.º Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la per-

muta 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 23. *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 24. *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, caso de no contar con su aprobación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25. *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 una sola vez en el caso de que la sustitución sea por un solo día.

Se abonarán dos primas de llamada cuando la sustitución sea por dos o más días en el mismo turno.

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 2,00 h.), 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 26. Trabajos de distinta categoría.

La Empresa, en caso necesario y siempre que concurran razones técnicas u organizativas que justifiquen esta medida y sólo por el tiempo imprescindible para su atención, 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 enfermedad, Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 19. 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 período 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 27. 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 28. Cesas voluntarios.

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.

CAPÍTULO V**Política salarial****Artículo 29. 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 Personales:
 - a) Turnicidad.
 - b) Nocturnidad.
 - c) Trabajos en domingos y festivos.
 - d) Ad personam.

Se mantiene la actual estructura del sistema retributivo.

Artículo 30. 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 31. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Todos los trabajadores, sin distinción de sexo, tendrán idéntica retribución para trabajos de igual clase y categoría.

Artículo 32. 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, sin perjuicio de las particularidades específicas que cada una de estas modalidades de contrato puedan llevar aparejadas, que en todo caso quedarán reflejadas por escrito en el contrato de trabajo suscrito entre la Empresa y el trabajador.

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 33. Tablas salariales.

Las tablas salariales, que servirán de base para el año 2004, figuran en el Anexo 2.

El importe que figura en dichas tablas salariales es el resultado de la aplicación de los acuerdos alcanzados en materia salarial, consistentes en:

Para el año 2004, el acuerdo contempla un incremento del IPC real, para todos los conceptos retributivos, que para este año se ha situado en un 3,2% (Porcentaje reflejado en las tablas del anexo 2).

Para el año 2005, el acuerdo contempla un incremento del IPC real+0,2% para todos los conceptos retributivos, y se entregará a cuenta a partir del 1 de enero del 2005, un 1,8%. Una vez conocido el IPC real del año 2005 se procederá a la revisión salarial para alcanzar el IPC real+0,2%.

Artículo 34. 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 2 bis (tablas de antigüedad). Servirá dicho importe, no solo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya consolidados.

3. (Sin contenido).

4. La fecha inicial del computo 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, solo 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. (Sin contenido).

8. Se recogen en el Anexo 2 bis, las tablas correspondientes al concepto de antigüedad, reflejándose en los mismos las correspondencias, a efecto de clarificación, entre los niveles profesionales y de antigüedad.

Las tablas de antigüedad que servirán de base para el año 2004 son las que figuran en el anexo 2 bis.

El importe que figura en dichas tablas salariales es el resultado de la aplicación de los acuerdos alcanzados en materia salarial, consistentes en:

Para el año 2004, el acuerdo contempla un incremento del IPC real, para todos los conceptos retributivos, que para este año se ha situado en un 3,2% (porcentaje reflejado en las tablas del anexo 2 bis.)

Para el año 2005, el acuerdo contempla un incremento del IPC real+0,2 % para todos los conceptos retributivos, y se entregará a cuenta a partir del 1 de enero del 2005, un 1,8%. Una vez conocido el IPC real del año 2005 se procederá a la revisión salarial para alcanzar el IPC real+0,2%.

Artículo 35. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán, en tanto en cuanto no se vean afectados por el artículo 4.º, 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 en la nómina del mes anterior al mes que corresponda.

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

Para la gratificación del mes de febrero del año en curso: del 1 de febrero del año anterior al 31 de enero del año en curso.

Para la gratificación del mes de abril del año en curso: del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

Para la gratificación del mes de junio del año en curso: del 1 de junio del año anterior al 31 de mayo del año en curso.

Para la gratificación del mes de agosto del año en curso: del 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año en curso.

Para la gratificación del mes de octubre del año en curso: del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

Para la gratificación del mes de diciembre del año en curso: del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

Artículo 36. Prima de Producción o Incentivo.

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:

- 1.º Calificación personal.
- 2.º Esfuerzo físico
- 3.º Esfuerzo mental
- 4.º Tensión nerviosa
- 5.º Responsabilidad:

- a. Instrumentos de trabajo.
- b. Productos en curso de fabricación.
- c. Seguridad de otros.
- d. Información que facilita.

6.º Importancia del factor temperatura.

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

8.º Exposición al polvo.

9.º Riesgo de accidente.

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

11.º 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 período de liquidación.

De la cifra que resulte, deben ser deducidos los minutos que se destinen o empleen en dicho período, 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: Para el año 2004 se ha fijado el valor de la unidad del índice de rendimiento, según se detalla a continuación:

En 0,012969 durante todo el año 2004, resultante de la aplicación de los acuerdos (salariales y de jornada de trabajo).

Aplicando este valor al nivel 80 del índice de rendimiento, se alcanza la cifra de 1,03752 euros, Valor punto/hora para todo el año 2004.

Se establecen unos límites máximo y mínimo de percepción de Prima de incentivo, fijándose en los siguientes rendimientos:

Máximo: 95% de rendimiento.

Mínimo: 70% de rendimiento.

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 los años 2004 y 2005. 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 le 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 período de liquidación, se calculará según las horas de presencia en cada puesto.

h) Otros:

Los puestos de fábrica, quedan valorados según detalle en anexo 4.

Durante el período 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:

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

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

CAPÍTULO VI

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

La jornada de trabajo anual se fija en 1.760 horas de trabajo efectivo para los años 2004 y 2005, basado en la jornada laboral de 40 horas, para todo el personal afectado por este Convenio.

Todo el personal tendrá a su disposición 8 horas de asuntos propios a disfrutar de mutuo acuerdo. De no haberse disfrutado el 31 de diciembre, se realizará la compensación correspondiente.

Artículo 38. Horarios.

Las necesidades de producción de estos centros requieren 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 1 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.

Nota.—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 presente artículo.

Artículo 39. 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 computo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las realizadas debidas a las siguientes causas, sin perjuicio de su abono como tales:

- 1.º Las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes.
- 2.º Las compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La compensación de las horas extraordinarias no será inferior al valor de las horas ordinarias o tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementada en un 75%. En el supuesto de que se opte por el descanso, se deberá establecer de común acuerdo el disfrute del mismo.

Artículo 40. 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 afecten 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 de junio, julio, agosto y septiembre.

Se establece una «Bolsa de horas» individual. Se trata de que, el personal de turnos, acumule sus horas o jornadas, distribuidas en el transcurso del año como «jornadas a normal», en una «Bolsa de Horas», para ser utilizadas en cubrir eventuales ausencias de cualquier tipo (incapacidad temporal, ausencias del trabajo por permisos personales o de tipo sindical, por formación) y cualquier otro trabajo habitual que se viene realizando en las «jornadas a normal». Para estos trabajos habituales se deberá avisar con un mínimo de 24 horas de antelación.

La representación de los centros afectados se reunirán con los directores de cada centro para elaborar el calendario de turnos anual.

A esta «Bolsa de horas» solamente irán incorporadas el 50% de las horas a «jornada normal» de forma individual. El resto de las horas a «jornada normal» irán señaladas en el Calendario y deberán estar distribuidos regularmente por semanas, tratando de cubrir los días laborales (excepto sábados, domingos y festivos).

Las horas individuales incluidas en «Bolsa de horas», serán utilizadas por la empresa en su totalidad, y quedarán finalizadas al 31 de diciembre de cada año.

Se excluye de la utilización de esta «Bolsa de horas», los sábados, los domingos y los festivos.

Las horas utilizadas de la «Bolsa de Horas» individual, (horas realizadas de Lunes a viernes), tendrán una compensación, en parte de hora, no económica, de 20%, dentro de las horas acumuladas en dicha «Bolsa de horas».

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, con prima de llamada).

Las horas o fracciones de hora, que se empleen para cubrir ausencias por retraso del relevo, serán compensadas con dos horas de descanso por cada hora, o el doble del tiempo cubierto si no 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 41. 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 período 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 período normal al que se hace referencia anteriormente, se establezca 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 2004, se fija en 8,78 euros/día.

La prima de vacaciones se devengará automáticamente, de no mediar orden contraria, en el sentido 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 período 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.

Asimismo, al personal que por razones del servicio fuera avisado para trabajar interrumpiendo así su período de vacaciones, y siempre que esta interrupción coincida con domingo o festivo y siempre que no se le pudiera compensar con otro domingo o festivo, se le procederá a abonar la prima de compensación por llamada en domingo o festivo.

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 período de devengo de las vacaciones es de 1 de julio a 30 de junio.

En el caso de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la Dirección del Centro consignará el personal que durante dicho período 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 tablones 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.

CAPÍTULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 42. *Desplazamientos y dietas.*

Para el año 2004 las dietas a que se refiere el presente artículo, quedan de la siguiente manera:

Desayuno: 4,25 euros.
Almuerzo: 8,64 euros.
Cena: 18,64 euros.

En cuanto al precio del km recorrido en coche particular, previa autorización, queda fijado en 0,25 euros/Km.

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 turista.

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 43. *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 efecto, 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). En este supuesto sólo será objeto de retribución 1 día.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos y por afinidad a los cuñados, 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 período 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, convalidando las condiciones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 44. *Licencias sin sueldo.*

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el período 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 período de licencia sin sueldo, el trabajador que lo use no devengará el importe correspondiente a dicho período por las pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 35, y tampoco las vacaciones correspondientes a dicho período. 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 45. *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 reingreso 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 período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso 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 reingresar hasta que se produzca dicha vacante, debiendo la Empresa comunicarle este extremo.

Artículo 46. *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 dure 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 aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo 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 Temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación provisional de Incapacidad 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 reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Artículo 47. *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.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Determinación.*

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 49. *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 50. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un período 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 51. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días o tres faltas de puntualidad injustificadas, con retraso superior a 30 minutos y en el mismo período de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período 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 52. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses; o veinte, durante un año.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de 30 días como máximo, cuando concurra reiteración, y ausencia de más de dos días durante el mismo período.
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 53. *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 54. *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 dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otro puesto de trabajo en las condiciones de éste u otra localidad, y despido.

Artículo 55. *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 aquélla 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.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 56. Seguridad y Salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

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

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 límites umbral utilizados por los servicios del INSHT 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, con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca. 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 el nivel de riesgo sea grave, 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. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta 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 límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.6 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.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

1.7 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.8 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

1.9 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá, en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

2. Delegados de Prevención.

2.1 Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo por los representantes de los trabajadores, conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre 31 y 49 habrá un Delegado de Prevención, que será elegido por y entre los representantes del personal. En todo caso, en este tramo y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los representantes de los trabajadores podrán mantener las designaciones de los Delegados de Prevención realizadas hasta el momento entre la plantilla del personal.

2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

2.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los Delegados de Personal o el Comité de Empresa designe como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Asimismo, y sin perjuicio de lo previsto en la Ley al respecto, dispondrán al año de un máximo de dieciséis horas cada uno de ellos para asistir a cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

3. Comité de Seguridad y Salud.

3.1 En los centros de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán, con voz pero sin voto, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: Los Delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el Comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

3.2 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1 y siguientes.

4. Vigilancia y prevención del riesgo.—La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención y de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará:

- Evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de planes anuales de prevención.
- Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores, en el plazo máximo de seis meses, a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado»

5. Evaluación de los riesgos.

5.1 En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley y el Reglamento anteriormente referenciados, dándoles por reproducidos en su integridad.

5.2 La organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

6. Vigilancia de la salud.

6.1 El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

6.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

6.4 Aquellos trabajadores y 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.

7. Programas, presupuestos y controles.—El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Tecnología y organización del trabajo.—El Comité de Seguridad y Salud 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.

9. Protección a la maternidad.—El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, poniendo en marcha y desarrollando dichos planes, pudiendo requerir a este fin los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad y Salud Laboral y de las organizaciones firmantes.

CAPÍTULO X

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 ceses 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:

a) 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.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral 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 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 58. *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 la 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 orden 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:

- Si no se cumplen las disposiciones de este Convenio.
- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- 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 aquéllos, 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 tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral.

Artículo 59. *Competencias sindicales.*

Principios generales:

1.º 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 tablones 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.

2.º 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 deducciones, salvo indicación en contrario.

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

CAPÍTULO XI

Régimen asistencial

Artículo 60. *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:

1.º Aplicación de la asignación anual que concede la Empresa, y que para 2004 se fija en:

Aportación por centro: 1.465,24 €.

Aportación por persona: 23,50 € (que figure en nómina de cada Centro el día 1 de enero de 2004).

2.º 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.

3.º De acuerdo con la Dirección del Centro, fijar los horarios que deben estar abiertos los Clubes Sociales.

4.º Intervención en:

Administración bar.

Comedor.

Biblioteca.

Juegos recreativos.

Excursiones.

Actividades deportivas.

Artículo 61. *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 62. *Comedor.*

La aportación del personal, para el año 2004 será de 0,74 € mínimo, por comida, aportando la empresa el resto. La aportación del personal podrá incrementarse en el Centro que así lo decida.

Artículo 63. *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 5.

Artículo 64. *Becas.*

La Empresa convocará en el presente año, concurso para la concesión de 16 Becas para cursar estudios de ESO, Bachillerato, Enseñanza Técnica Profesional y Estudios Universitarios de Grado Medio y 3 Becas para cursar Estudios Universitarios de Grado Superior, a los hijos de los trabajadores.

La concesión de las mismas, se rige por el Reglamento correspondiente, que figura en el anexo 6.

La representación social, tendrá conocimiento de la puntuación consignada a cada solicitante de las becas e igualmente conocimiento de la adjudicación de las mismas.

Artículo 65. *Plan de Pensiones.*

Las sociedades Tableros de Fibras, S.A., Tableros Tradema, S. L., y Tafiber, Tableros de Fibras Ibéricos, S. L., tienen establecido respectivamente un Plan de Pensiones Sistema de Empleo para todos sus trabajadores con una antigüedad de al menos 2 años, que se rige por las Especificaciones aprobadas por su respectiva Comisión de Control, que se dan por íntegramente transcritas en este Convenio a todos los efectos legales, habiéndose entregado a los trabajadores un ejemplar de las mismas.

CAPÍTULO XII

Disposiciones finalesArtículo 66. *Aplicación de normas legales.*

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 67. *Enquadramiento.*

Se considera que la Empresa está encuadrada en el sector de Industrias Químicas.

Artículo 68. *Comisión Mixta.*

La Comisión Mixta tendrá como funciones fundamentales las siguientes:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Facultad para denunciar o declarar la prórroga del Convenio Colectivo.
- 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 ocho de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, correspondiendo cuatro a los representantes del personal y cuatro 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 2004 las reuniones de carácter ordinario se celebrarán salvo imprevistos, en los meses de abril, junio y septiembre.

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.

Las partes designan como miembros titulares y suplentes de esta Comisión a las siguientes personas:

Titulares por parte de los representantes del personal:

Don José Luis Abal Couto.
Don Javier Pérez García.
Don Jordi Casas Pons.
Don Fernando Méndez Muñoz

Suplentes:

Don José Manuel Boullosa Pereira.
Don Juan Carlos Campos Abal.
Don Andrés Moreno Villa.

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:

Don Gonzalo González Rodríguez.
Don Ángel Luis Robledano Ortega.
Don Fernando García Fente.
Don Roberto Molas Esteve.

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

Disposición adicional primera. *Supresión de la subvención para adquisición de artículos alimenticios.*

1. A partir del 1 de enero de 2005 se suprime la subvención para adquisición de artículos alimenticios recogida en el artículo 62.º de anteriores Convenios Colectivos, que quedará sustituida para aquellos trabajadores en alta a dicha fecha por un «Complemento ad personam» individual, cuyo importe será el siguiente:

- Trabajadores que a dicha fecha tengan derecho a la subvención correspondiente a 1 persona.—El importe del «Complemento ad personam» será equivalente al importe de la subvención correspondiente a 2 personas.
- Trabajadores que a dicha fecha tengan derecho a la subvención correspondiente a 2 personas.—El importe del «Complemento ad personam» será equivalente al importe de la subvención correspondiente a 3 personas.
- Trabajadores que a dicha fecha tengan derecho a la subvención correspondiente a 3 o más personas.—El importe del «Complemento ad personam» será equivalente al importe de la subvención correspondiente a dicho número de personas.

2. Los trabajadores acreditarán en dicha fecha su situación personal particular mediante certificado de beneficiarios de la Seguridad Social.

3. Los trabajadores de nuevo ingreso, a partir del 1 de enero de 2005, no tendrán ya derecho a estos conceptos retributivos.

4. Para el cálculo económico del «Complemento ad personam» se considera que el importe de la subvención es de 10,87 euros por persona y mes.

Disposición adicional segunda. *Términos de aplicabilidad del presente Convenio al centro de trabajo de la sociedad «Tableros Tradema, S.L.» sito en Linares (Jaén).*

1. Con fecha 9 de julio de 2004, la Empresa y el Comité de Empresa del centro de trabajo de Linares alcanzaron un acuerdo transaccional respecto del reconocimiento y aceptación de la facultad de adhesión de los trabajadores de dicho Centro al presente Convenio. Dicho Acuerdo ha sido homologado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

2. En consecuencia, la aplicabilidad de lo dispuesto en el presente Convenio al referido centro de trabajo se llevará a efecto en los términos y condiciones pactados en el Acuerdo de 9 de julio de 2004.

ANEXO 1

Grupos profesionales

Nivel	Fábrica	Mantenim.	Administr.	Laborator.	Servicios
1 2	Ayte. Especialista.	Aprendiz en formación.	Aspirante admo. Aux. Admo.	Aprendiz for . Ayte. Laborat.	Aprendiz form, Ayte. Espec. Auxiliar 2.

Nivel	Fábrica	Mantenim.	Administr.	Laborator.	Servicios
3 4	Profesional 2. ^a Profesional V B. Of. Conduct. 1 B.	Oficial 3. ^a	Oficial 3. ^a		Ordenanza. Dependiente AR. Auxiliar 1 Profesional 2 Profesional 1.a B. Cocinero/a. Of. conduct. 1.'B.
5 6	Profesional 1. ^a Oficial Conduct.	Oficial 2. ^a	Oficial 2. ^a B.	Auxiliar 2. ^a	Ayte. delineación. Oficial Conductor. Profesional 1
7 8	Profesional Poliv.	Oficial 1. ^a		Auxiliar 1. ^a	Delineante. Almacenero AT. Almacenero AR.
9	Oficial Espta.	Oficial Espta.	Oficial 2. ^a	Analista 2. ^a	
10 11	Capataz. Jefe de equipo.	Capataz. Jefe de equipo.			Capataz parque. Capataz ATAR.
12 13		Encargado.	Oficial 1. ^a	Analista 1. ^a	Delineante proyectista.
14			Jefe Negociado 3. ^a		
15 16	Encargado.	Contramaestre.			Encargado.
17 18	Tecn. Formac. B. Ayte. Técnico B.		Jefe Negociado 2. ^a		A.T.S.
19	Tecn. Formac. A. Ayte. Técnico A.		Jefe Negociado 1. ^a		
20	Técnico C. Jefe Sección C.		Jefe Sección C.		Médico.
21	Técnico B. Jefe Sección B.		Jefe Sección B.		
22	Técnico A. Jefe Sección A.		Jefe Sección A.		
23	Técnico Espta. Jefe Dpto. B.		Jefe Dpto. B.		
24	Técnico Jefe. Jefe Dpto. A.		Jefe Dpto. A.		
25	Director.		Director.		Director.

ANEXO 2

Tabla salarial por niveles profesionales. Año 2004

(Euros)

Nivel	Salario Convenio 2004	Plus Convenio 2004	(1)+(2) Percepc. mes
1	446,05	325,75	771,80
2	467,76	325,75	793,51
3	490,64	325,75	816,39
4	502,99	325,75	828,74
5	521,72	325,75	847,47
6	546,11	325,75	871,86
7	564,59	325,75	890,34
8	594,54	325,75	920,29
9	612,76	325,75	938,51
10	628,65	325,75	954,40
11	652,02	325,75	977,77
12	668,42	325,75	994,17
13	696,41	325,75	1.022,16
14	729,58	325,75	1.055,33
15	761,39	325,75	1.087,14
16	797,75	325,75	1.123,50
17	840,58	325,75	1.166,33
18	880,90	325,75	1.206,65
19	959,75	325,75	1.285,50

Nivel	Salario Convenio 2004	Plus Convenio 2004	(1)+(2) Percepc. mes
20	1.161,76	325,75	1.487,51
21	1.226,64	325,75	1.552,39
22	1.282,17	325,75	1.607,92
23	1.635,39	122,77	1.758,16
24	1.864,16	122,77	1.986,93
25	2.039,92	122,77	2.162,69

Incrementadas en el 3,2 % sobre las de 2003.

ANEXO 2 BIS

Tabla salarial por niveles de antigüedad. Año 2004

(Euros)

Correspondencia entre el nivel profesional y el nivel de Antigüedad, según Tablas Salariales: Valor anual (18 mensualidades):

Nivel	Tarifa trienio 2004	Tarifa quinquenio 2004	Tarifa trienio 2004	Tarifa quinquenio 2004
1	276,56	553,12	15,36	30,72
2	315,05	630,10	17,50	35,00
3	323,09	646,18	17,95	35,90

Nivel	Tarifa trienio 2004	Tarifa quinquenio 2004	Tarifa trienio 2004	Tarifa quinquenio 2004
4	335,93	671,86	18,66	37,32
5	356,23	712,46	19,79	39,58
6	372,50	745,00	20,69	41,38
7	414,06	828,12	23,00	46,00
8	554,82	1.109,64	30,82	61,64
9	682,76	1.365,52	37,93	75,86
10	852,83	1.705,66	47,38	94,76

Incrementadas en el 3,2% sobre las de 2003.

Nivel de antigüedad

Nivel profesional	Normal	Técnicos y Admtvos.
1	1	
2	2	4
3	3	5
4	3	5
5	4	6
6	5	
7	5	
8	5	6
9	5	6
10/11	6	6
12/13/14		7
15/16		7
17/18/19		7
20/21/22		8
23/24		9
25		10

ANEXO 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 incapacidad temporal 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.
- 1 Prima de llamada.

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

También tendrán derecho a estas retribuciones de puesta en marcha, el personal mínimo necesario para realizar estas funciones específicas de arrancada de Fábrica, después de una parada por festivo, y en el turno inmediatamente anterior a su puesta en marcha.

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 artículo 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.

Al personal de Turno a jornada partida y que se le interrumpe para acudir posteriormente a Turno de tarde o noche, se le abonará la jornada completa, independientemente del tiempo trabajado, cuando se produzca aviso de sustitución.

Jornada partida, después de realizado un turno de trabajo nocturno derivado de sustitución. En este supuesto y al no poder hacer su jornada, ésta se dará por trabajada.

Complementos salariales de carácter personal

Prima al personal de turno:

Los importes de esta prima, para el 2004, son los siguientes:

Plena 1 = Cuando se trabajen a tres turnos, incluidos domingos, 102,61 €.

Plena 2 = Cuando se trabajen a tres turnos incluidos sábado, 84,38 €.

2/3 = Cuando se trabaje mañana y tarde, incluidos domingos, y a tres turnos sin domingos 68,41 €.

1/3 = Cuando se trabaje a jornada partida, incluidos domingos, y a turnos de mañana y tarde, sin domingos, 34,22 €.

Se respetará la Prima de Turno al personal con 15 años en la Empresa, trabajando a turno, y 40 o más años de edad, cuando el cambio sea como consecuencia de la desaparición del puesto habitual y/o cambio de organización. Si el cambio es a petición propia, no tendrá derecho al mantenimiento de la Prima de Turno.

Prima de llamada o suplencias:

Para el año 2004 se establece el importe de esta prima en 18,92 €.

En caso de haber interrupción de jornada, y como consecuencia de quedar alterado el horario de trabajo, se procederá al abono de la Prima de llamada.

Prima de Compensación por llamada en Domingo o Festivo: Se establece una Prima de llamada especial, de importe triple al de la ordinaria, es decir, para el año 2004 se establece el importe de esta prima en 56,76 €, 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 2004 se establece el importe de esta prima en 8,97 €, por noche de 8 horas trabajadas.

Prima de Domingo: Para el año 2004 se establece el importe de esta prima en 17,96 €, por cada domingo trabajado.

Prima de Festivos abonables: Para el año 2004 se establece el importe de esta prima en 25,72 €, por cada festivo abonable trabajado.

Nota 1.-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.

Nota 2.-Para el personal a jornada normal, desde la noche del sábado (a partir de las 22 horas) y hasta el lunes a las 6:00 horas será considerado con los complementos señalados para festivos

Prima de profesionalidad:

Se establece esta prima para el personal de mantenimiento, como compensación al grado de profesionalidad que posean o adquieran en el futuro y únicamente para las categorías de Oficial Primera u Oficial Segunda y que sean mecánicos, electricistas o soldadores.

Podrán acceder a la percepción de la misma el personal de turno o jornada normal, que figurasen en plantilla, con carácter fijo, el 9 de julio de 1991, y que demuestren, previo examen que se definirá en su momento, los conocimientos de mecánica, electricidad o soldadura, equivalentes a un Oficial de Segunda, y por supuesto si supera las pruebas correspondientes.

Esta prima de Profesionalidad junto con la Prima de Turno, son incompatibles para el personal que se incorpore, con fecha posterior al 9 de julio de 1991, no pudiendo, en ningún caso, percibir ambas primas, la de Turno y la de Profesionalidad.

Para el año 2004 se establece el importe de esta Prima en 46,72 €.

ANEXO 4**Puntuación de puestos de trabajo***Fábrica de Pontecaldelas*

Puntuación 1,60: Encargado Fabricación.

Puntuación 1,50: Capataz de Taller.

Puntuación 1,45:

Prensa A y B (Fibras).
Capataz Parque de Madera.
Capataz Almacén de Tableros.

Puntuación 1,35:

Desfibradores y Máquina Húmeda (Fibras).
Sierras y Clasificación (Fibras).
Revisión Mecánica y Eléctrica (Fibras).
Planchas (Fibras).
Secaderos (Partículas).
Prensa y Encoladora (Partículas).
Clasificación y Lijado (Partículas).
Revisión Mecánica y Eléctrica (Partículas).
Conductor Volvo.
Oficial Primera de Taller.
Caldera.
Sierra de Cortes Especiales.
Delineante Proyectista (A extinguir).
Sierra Giben.
Clasificador de Melamina..

Puntuación 1,30:

Conductor Carretilla (Partículas).
Homback/Afilado.
Planchas Mecánico (Partículas).
Conductor Máquina Móvil Parque.
Conductor Carretilla (Almacén Tableros).
Conductor Carretilla (Melamina).

Puntuación 1,25:

Lijadora (Fibras).
Cámaras (Fibras).
Afilado (Partículas).
Oficial de Segunda de Taller.
Oficial Primera Administrativo.

Puntuación 1,20:

Viruteadora Homback (Partículas).
Descortezado y Sierras.
Flejado.
Oficial Segunda Administrativo.
Almacén de repuestos.
Laboratorio.
Club (Cocinero).
Chófer.
Delineante.

Puntuación 1,15:

Telas (Fibras).
Astillado (Fibras).
Oficial de Tercera de Taller.
Oficial tercera Administrativo.

Puntuación 1,10:

Auxiliar Administrativo.
Basculero.

Puntuación 1,00:

Sierra Especiales (Fibras).
Ayudante Especialista (Parque).

Nota.-Durante la vigencia del presente Convenio deberá adecuarse la puntuación de los puestos de trabajo a la situación real del centro de Pontecaldelas.

Fábrica de Solsona

Puntuación 1,60: Encargado Fabricación.

Puntuación 1,50:

Encargado de mantenimiento.
Encargado Parque de Madera.
Encargado Melamina.

Puntuación 1,45:

Jefe equipo Taller.
Capataz Almacén Repuestos.
Caldera/Secadero (Partículas).

Puntuación 1,40:

Impregnadora.
Prensa (Partículas).
Conductor Volvo (L-160).
Conductor de Prensa Melamina.

Puntuación 1,35:

Revisión Mecánica y Eléctrica.
Clasificador Línea de Acabado.
Oficial Primera de Taller.
Conductor sierras especiales.
Conductor Volvo (L-90).

Puntuación 1,30:

Afilado Cuchillas (Partículas).
Encoladoras (Partículas).
Conductor Máquina Móvil Parque.
Conductor Carretilla.
Suplente Conductor Melamina.
Clasificador de Melamina.

Puntuación 1,25:

Oficial de Segunda de Taller.
Oficial Primera Administrativo.
Viruteadora Homback (Partículas).
Basculero.
Densímetro.

Puntuación 1,20:

Astilladora.
Oficial Segunda Administrativo.
Laboratorio.

Puntuación 1,10:

Ayudante Sierras Especiales.
Auxiliar Administrativo.
Club (Cuidador).

Fábrica de Betanzos

Puntuación 1,60: Encargado Fabricación.

Puntuación 1,50: Capataz Taller.

Puntuación 1,45:

Prensa (Fibras).
Capataz Parque.
Capataz Almacén Tableros.

Puntuación 1,35:

Desfibradores-Máquina Húmeda (Fibras).
Sierras y Clasificación (Fibras).
Caldera (Fibras).
Planchas (Fibras).
Conductor Volvo (Parque de Madera y Astillas).
Oficial Primera de Taller.
Electricista de Turno.

Puntuación 1,30:

Cámaras (Fibras).
Conductor Carretilla Almacén Tableros.
Responsable Almacén Repuestos.

Puntuación 1,25:

Delineante.
Lijadora (Fibras).
Reclasificación.
Oficial Primera Administrativo.

Puntuación 1,20:

Limpieza.

Chófer.
Ayudante Almacén de Repuestos.
Oficial Segunda Administrativo.
Laboratorio.

Puntuación 1,15:
Telas (Fibras).
Astillado.
Profesional Primera de Taller-Oficial 2.ª Taller.

Puntuación 1,10:
Almacén Tableros, (Ayte. Especialista).
Auxiliar Administrativo.

Puntuación 1,00: Ayudante Especialista.

ANEXO 5

ARTICULO 63.º

Reglamento del Fondo de Enfermedad y Accidentados

Artículo 1.º *Abono con cargo al Fondo.*

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 período de Incapacidad Temporal (IT).

Artículo 2.º *Duración de la prestación.*

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 Plan de Pensiones.

Artículo 3.º *Derecho a la prestación.*

Para tener derecho a estas prestaciones, se requiere una antigüedad en la Empresa superior a 6 meses.

Artículo 4.º *Fondos económicos.*

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

- Una aportación de cada trabajador de la empresa, equivalente al 0,40 % 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.
- Una aportación de la Empresa por el doble de la aportación de cada trabajador.
- Aportaciones especiales que en cualquier momento pueda recibir de la Empresa, de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Artículo 5.º *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 período 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 y Salud, y otras personas que propusieran los Delegados del Personal.

Cuando se modifiquen las percepciones reales teóricas al personal en situación de IT 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 6.º *Visitas domiciliarias.*

La negativa a permitir la visita domiciliaria de alguno de los miembros de la Comisión citada en el artículo 5.º 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 7.º *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 él debiéndoles 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.

Nota: Se recomienda por parte de la Empresa, a la parte social, realizar un tratamiento más selectivo, acorde con la gravedad de la enfermedad, y no, como hasta ahora, en que de forma más o menos automática, se completan las percepciones hasta el 100 %, con cargo al Fondo.

ANEXO 6

ARTICULO 64.º

Reglamento para la concesión de becas para estudios

Artículo 1.º

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 nomina 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 2.º

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

Artículo 3.º

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 4.º

Los estudios a que pueden alcanzar estas becas serán los oficiales superiores a segundo de ESO o equivalentes y los estudios universitarios, tipo medio y superior.

Artículo 5.º

El Grupo de Empresas TAFISA subvencionará anualmente las siguientes becas: dieciséis para los estudios oficiales superiores a segundo de ESO o equivalente, incluyendo 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, se podrán incrementar las becas anuales de los restantes estudios como máximo en el número de aquellas que quedaran desiertas.

Artículo 6.º

Para el Curso 2004/2005, cada beca estará dotada de las siguientes cantidades:

ESO, Bachillerato, Enseñanza Técnica Profesional y Estudios Universitarios de Grado Medio: 120,04 € anuales cuando los estudios los pueda realizar en la localidad de su residencia, y 356,32 € 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: 199,29 € anuales cuando los estudios los pueda realizar en la localidad de su residencia, y 516,40 € 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 forma que venga siendo habitual en cada centro.

Artículo 7.º

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 estudiantes estén en cursos que les permitan acceder a una carrera de tipo medio y opten por cursarla, se les considerará concedida la beca hasta la finalización de los estudios.

Artículo 8.º

Las normas de solicitud serán las siguientes:

a) Solicitud del futuro becario para la beca que desee, acompañando los siguientes documentos:

1. Certificación de estudios realizados
2. Expediente académico que incluya las notas obtenidas en el curso anterior
3. Justificante de matrícula para el curso que comienzan.

b) Es imprescindible que en la solicitud se exprese la edad que tiene el becario y que se acompañe declaración del padre, madre o persona que legalmente le represente.

c) Cuantas referencias de tipo intelectual y moral quieran aportar.

Artículo 9.º

Para la adjudicación de las becas se procederá de acuerdo con el siguiente sistema de puntuación:

1. Expediente académico: Nota media obtenida en el curso anterior según la siguiente valoración:

Calificación	Puntos
Suficiente	5
Bien/Progresó adecuadamente	6
Notable	7
Sobresaliente	8
Matrícula de Honor	10

2. Sueldo del padre del solicitante: De 0 a 3 puntos, en razón inversa al mismo, según datos facilitados por el Departamento de Recursos Humanos, teniendo en cuenta el coeficiente de dividir dicho sueldo por el número de personas que componen la unidad familiar.

a) De 0 a 3 puntos de calificación en razón directa al número de hermanos del solicitante.

b) De 0 a 3 puntos por cualquier otro mérito que el solicitante pueda aportar. La Empresa deberá motivar la puntuación concedida en este apartado.

c) De 0 a 3 puntos en razón inversa al número de hermanos disfrutando de beca.

Artículo 10.º

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 11.º

Se podrán declarar desiertas las adjudicaciones que no tuvieran solicitantes.

Artículo 12.º

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 13.º

Una vez concedida la beca, el estudiante que la disfrute, deberá justificar todos los años que está debidamente matriculado como alumno oficial en los estudios objeto de la beca y presentar las notas del curso anterior acreditando que el mismo ha sido satisfactorio.

Artículo 14.º

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 15.º

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

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, aun 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 haría en un solo año y por un solo curso de los estudios becados.

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

Artículo 16.º

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

Artículo 17.º

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 la empresa.

Artículo 18.º

Si por los motivos apuntados en los artículos anteriores, un becario perdiera su derecho a beca, ésta saldrá a nuevo concurso para ser adjudicada, de acuerdo con lo que se indica en el artículo 5.º 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 19.º

Perderá también el derecho a la beca en el caso de que sea expulsado del centro de enseñanza donde efectúe sus estudios.

Artículo 20.º

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 21.º

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 aun para suprimir por completo las becas, aunque en todo caso, procurará respetar los derechos adquiridos.

ANEXO 7

Sin contenido.

ANEXO 8

Seguro Colectivo

Para este Seguro Colectivo hay suscrita una póliza de Seguro Colectivo de Vida, con ALICO-AIG Life, en los siguientes términos:

- Número de la Póliza: 38.965.
- El importe aproximado de la prima es de 36.300 € para todo el personal afectado por el Convenio.
- La participación en el pago de la prima es la siguiente:
 - Aportación de la Empresa: 6.010,12 €/año.
 - Aportación del Trabajador en 2004: 1,50 €/mes.
 - El resto, hasta completar el importe total de la prima, será con cargo al Fondo de Enfermedad y Accidentes.
- Las cantidades garantizadas son:
 - Fallecimiento por enfermedad común: 6.010,12 €.
 - Fallecimiento por accidente: 12.020,24 €.
 - Incapacidad permanente absoluta: 6.010,12 €.

Todo trabajador incluido en la póliza podrá ampliar el capital garantizado hasta el doble de la cuantía citada con un pago total de 9,02 €/mes.

12683 RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Europcar Renting, S.A.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Europcar Renting, S.A. (código de Convenio n.º 9014082), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de julio de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

II CONVENIO COLECTIVO DE EUROP CAR RENTING, S.A., AÑO 2005

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa Europcar Renting, S.A.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la empresa encuadrado en los Grupos Profesionales y Niveles de Responsabilidad que a continuación se relacionan:

Grupo de Operaciones:

Técnico de Operaciones.	Nivel III
Gestor de operaciones.	Nivel II
Gestor de operaciones.	Nivel I

Grupo de Apoyo:

Técnico de Apoyo.	Nivel IV
Técnico de Apoyo.	Nivel III
Administrativo.	Nivel II
Administrativo.	Nivel I

Grupo Comercial:

Ejecutivo de Cuentas.	Nivel V
Ejecutivo de Cuentas.	Nivel IV

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio comenzará el día 1 de enero de 2005 y finalizará el 31 de diciembre del 2005.

Al término de su vigencia se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes que habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este Convenio, y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Artículo 5. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las condiciones personales existentes a la firma del presente Convenio que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable.

2. En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad.

3. En este caso, la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la decisión judicial o administrativa, y negociará el texto definitivo del Convenio Colectivo en un plazo no superior a 30 días naturales computados desde la finalización del plazo anterior.

4. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones convenidas en el Convenio Colectivo de valor normativo continuarán subsistentes transitoriamente.

Artículo 7. *Remisión.*

En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación vigente en cada momento.