

Estas gratificaciones extraordinarias tendrán carácter semestral y abarcarán los siguientes periodos:

- Gratificaciones de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Gratificaciones de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Se abonarán los días laborales inmediatamente anteriores al 24 de junio y 22 de diciembre respectivamente.

Artículo 11. Premio Extrasalarial.

La empresa abonará a todos sus trabajadores, con carácter anual y en concepto de premio extrasalarial, una mensualidad del salario real obtenido por cada trabajador en jornada normal. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año recibirán la parte correspondiente al tiempo de servicios prestados, computándose la fracción de mes superior a quince días como mes completo.

El abono de dicha paga se efectuará durante el mes de septiembre.

Artículo 12. Vacaciones.

La vacación anual tendrá una duración de 30 días naturales y será retribuida conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos salariales, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de la misma.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo durante el tiempo de vigencia del presente Convenio será de 1.380 horas anuales, cuya distribución se realizará en la elaboración del calendario laboral de manera conjunta entre la Dirección de la empresa y los miembros del Comité no pudiendo sobrepasar la jornada laboral de 9 horas diarias.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos empleados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo) u otras interrupciones cuando mediante norma legal o acuerdo entre partes o por la propia organización de trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo.

Artículo 14. Bajas por enfermedad o accidente.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos seis meses, que cause baja por enfermedad o accidente, tendrá derecho al abono por parte de la empresa desde el primer día y mientras dura tal situación de baja, de un complemento extrasalarial que sumando la prestación económica abonada por la Seguridad Social iguale al cien por cien del salario que percibe en activo.

La empresa afectada por el presente Convenio se compromete a suscribir con fecha del 1 de enero de 1982 una póliza de seguros que permita a cada trabajador o a sus beneficiarios causar derecho independientemente de las indemnizaciones fijadas en las normas legales establecidas a las siguientes indemnizaciones:

- 1.—Invalidez permanente, en grados de gran invalidez y absoluta para toda clase de trabajo, derivada de accidente de trabajo: un millón de pesetas.
- 2.—Por muerte de accidente de trabajo: un millón de pesetas.

Artículo 15. Funciones del personal.

Delimitación de funciones del personal que trabaje en el centro de trabajo y cumplimiento estricto conforme al Anexo I de la Ordenanza Laboral de 25 de noviembre de 1976.

Artículo 16. Pluses de especialización, contagio y peligrosidad.

La percepción de los pluses de especialidad, contagio y peligrosidad, se regirá en todo momento por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del sector aprobada por Orden del 25 de noviembre de 1976.

Artículo 17. Revisión Médica.

La revisión médica de los trabajadores se efectuará de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el trabajo y demás temas sobre la materia. En caso de que el trabajador considere la necesidad de que ésta debe realizarse con más minuciosidad, podrá proponerlo a la Dirección de la Empresa que deberá adoptar las medidas necesarias.

Artículo 18. Período de instrucción.

Todo trabajador que ingrese en la Empresa será sometido a un periodo de formación según el trabajo que vaya a realizar dentro de la empresa.

Artículo 19. Comité de Higiene y Seguridad.

Los firmantes del presente convenio, manifiestan la intención de activar las funciones o intervención del Comité de Seguridad e Higiene en el centro de trabajo, para lo cual deberá ser elegido un Delegado de Seguridad e Higiene que pondrá el máximo celo en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 20. Derechos Sindicales.

En lo concerniente a representantes legales, asambleas, reuniones y demás normas de carácter representativo y asociativo, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

El Comité de Empresa podrá estar asistido por asesores técnicos, tanto en sus reuniones particulares, como en las que celebre con la empresa o en las asambleas de trabajadores que solicite. En tales casos la presencia de dicho asesor deberá ser notificada, con expresión de nombre a la Dirección de la Empresa, y de las responsabilidades que se puedan producir responderán el miembro o miembros del Comité de Empresa que hayan requerido su presencia.

Todos los representantes legales de los trabajadores de la empresa dispondrán de 15 horas mensuales como horas trabajadas. A este respecto se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de regulación de plantilla, será precisa la intervención del Comité de Empresa los cuales tendrán acceso a los datos técnicos y económicos que la empresa haya alegado para adoptar tal decisión, planteando la alternativa oportuna para salvaguardar los intereses de los trabajadores. En ningún caso la decisión de reducir la plantilla podrá ser tomada unilateralmente por la Empresa, que deberá atenerse en todo momento a la tramitación oportuna.

La Empresa facilitará en el centro de trabajo un tablón de anuncios a fin de que pueda ser utilizado por los representantes del personal en materias propias de sus funciones. Con independencia de lo anterior, la Empresa se compromete a no ejercer acción alguna tendente a impedir la libre circulación de todo tipo de propaganda escrita procedente de las Centrales Sindicales existentes en la Empresa, si bien se reserva las acciones pertinentes caso de que contengan manifestaciones irrespetuosas o difamatorias contra la misma, o persona que la represente.

La empresa aceptará el diálogo con los dirigentes Sindicales de las Centrales existentes en la Empresa previa identificación de los mismos.

Los trabajadores son libres de afiliarse a cualquier Central Sindical sin que ello pueda ser objeto de presión alguna por parte de la Empresa.

La adopción de medidas disciplinarias hacia los trabajadores por parte de la Empresa deberá ponerse en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

La Empresa reconocerá a favor de sus respectivos obreros y empleados el derecho de reunión en los locales de la misma, para tratar cuestiones laborales de la misma.

Este derecho de reunión se ejercerá de la forma que a continuación se indica: