

importe de una mensualidad de salario bruto, debiendo hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda la misma, deduciéndose los correspondientes descuentos legales.

Artículo 15: Horas Extraordinarias.— El recargo sobre el salario base individual de las horas extraordinarias, será del 75% en las diurnas, siendo de un 150% en las festivas, y de un 125% en las nocturnas, salvo acuerdo de recuperación de estas horas, ya sea individual o colectivamente. Trimestralmente todo el personal habrá compensado las horas extraordinarias.

Artículo 16: Dietas.— Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que desplazarse fuera del término municipal donde esté el Centro de trabajo, les corresponderán en concepto de dietas:

- a) Cuando tengan que efectuar comidas: 810 pesetas.
- b) Si fuera cena: 700 pesetas.
- c) Si tienen que pernoctar: 975 pesetas.
- d) Si es desayuno: 162 pesetas.

El día completo supone: 2.645 pesetas.

Para aquellos trabajadores que tuvieren que desplazarse más de 5 días existirá un régimen especial determinado por la Empresa.

### CAPITULO III

#### JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS

Artículo 17: Jornada Laboral y fiestas de la provincia.— La jornada laboral será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo al año. Dirección se reserva el derecho de implantación de horario flexible, turnos y cambio de horario con la aprobación de los Representantes de los Trabajadores.

Los sábados por la tarde no tendrán carácter de festivos. El personal realizará dicha jornada por turnos, a excepción del mes de diciembre en el que prestará sus servicios toda la plantilla. En los meses de julio y agosto sólo tendrán que realizar dicha jornada, quienes voluntariamente lo acepten, y aquellos trabajadores que en su contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del mismo, expresamente esté indicado que deberán trabajar dicha jornada del sábado tarde durante todo el año.

Artículo 18: Vacaciones.— Todo el personal afectado por el Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones de 30 días naturales. Todo trabajador tendrá derecho como mínimo a disfrutar 15 días ininterrumpidos en los meses de junio a septiembre. Estos días se disfrutarán por todo el personal rotativamente, por secciones. Si el personal entrara en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda.

El trabajador deberá conocer las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del momento de disfrute.

Artículo 19: Licencias retributivas.— El trabajador, previo aviso, y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Matrimonio: 20 días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
- c) Muerte o entierro del cónyuge, padres o hijos, o enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 3 días naturales, prorrogables en 2 más si hubiera de efectuarse desplazamientos.
- d) Muerte o entierro de nietos, abuelos o hermanos, padre o madre de uno y otro cónyuge, o enfermedad grave de los mismos: 2 días naturales, prorrogables en 2 más si hubiera de efectuarse desplazamientos.
- e) Traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- f) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.
- g) En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO IV

#### DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 20: De la contratación de los trabajadores.— La Empresa se reserva el derecho de contratar trabajadores, en cualquier modalidad de contrato, duración fijada por la Empresa, y para cualquier categoría, sin más limitación que la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21: Enfermedad o Accidente.— En el caso de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común o accidente extralaboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la Empresa complementará las prestaciones al 100%, solamente para aquellos trabajadores que en los seis meses anteriores a la baja no hubieran estado con I.L.T., ya que de lo contrario se abonará en todo momento el 80% de su salario.

Artículo 22: reserva de plaza.— Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Transitoria tendrán derecho a la reserva de plaza, en la Empresa, en las mismas condiciones y categoría que tuvieran antes de la baja por enfermedad o accidente, hasta un año y medio, por lo menos.

Artículo 23: Acción Social.— Se creará un fondo para actividades recreativo-culturales, con asignación anual a fijar por la Dirección.

La administración de dicho fondo correrá a cargo del Servicio de Personal y de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 24: Formación profesional.— Se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25: Jubilación.— Con el fin de premiar la fidelidad y antigüedad en la Empresa, se concederá por una sola vez, un premio de treinta y tres mil pesetas a los colaboradores que al jubilarse o pasar a invalidez permanente lleven 15 años de servicio en la misma, aumentándose dicho premio en mil pesetas por cada año más de servicio, hasta un límite de cuarenta y ocho mil pesetas en total.

Artículo 23: Premio de vinculación a la Empresa.— Cuando un trabajador de plantilla, tenga una antigüedad de veinte años dentro de la Empresa, le será entregada por esta la cantidad de una mensualidad.

Artículo 27: Ropa de trabajo.— La Empresa facilitará a los trabajadores dos batas o buzos anuales, según el puesto de trabajo. Estas prendas podrán aumentarse para algunas secciones, según resulte de la revisión semestral que deberá hacer el Comité de Seguridad e Higiene.

Dichas prendas de trabajo quedarán siempre en propiedad de la Empresa.

Artículo 28: Declaración antidiscriminatoria.— El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza o ideología política o sindical, en ningún aspecto de la relación laboral como honorarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple, tanto en este Convenio, como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y lactancia.

Artículo 29: Derecho de comunicación.— La Empresa facilitará en los centros de trabajo un tablón de anuncios en un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. Fuera de este lugar queda prohibida la colocación de dichos comunicados. Se facilitará a la Empresa un duplicado antes de la colocación, para su conocimiento.

Artículo 30: Invalidez o Muerte.— Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivara una situación de Invalidez Total Permanente y Absoluta, la Empresa abonará la cantidad de un millón de pesetas, a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de los mismos supuestos sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad la viuda o demás herederos del trabajador fallecido.

En caso de fallecimiento del trabajador por supuestos diferentes a los antes mencionados, sus derechohabientes recibirán una mensualidad y media, según el salario que en ese momento perciba el trabajador.

Artículo 31: Del Comité de Empresa.— Funciones.— El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- 1) Recibir información trimestral, sobre la evolución del sector económico sobre las ventas, y evolución del empleo.
- 2) Conocer el balance, la cuenta de resultados y memoria.
- 3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución del empresario de las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuración de plantillas.
  - b) Reducción de jornada.
  - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
  - d) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa.
- 5) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 6) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 7) Ejercer una labor de vigilancia en las Relaciones Laborales y de vigilancia y de control en las condiciones de Seguridad e Higiene.
- 8) Participar en la gestión de las obras sociales en beneficio de trabajadores o de sus familiares.
- 9) Colaborar con Dirección para el establecimiento de medidas que supongan un mantenimiento e incremento de la productividad.

Los informes que deba emitir el Comité, deberán alaborearse en el plazo de 15 días. Los miembros del Comité observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números Uno, Dos y Tres, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que Dirección 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.

Artículo 32: Garantías del Comité de Empresa.— Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Expedientes contradictorios en los supuestos de faltas graves o muy graves, siendo oídos el resto de los componentes del Comité de Empresa.
- b) Periodicidad de permanencia, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Publicar y distribuir dentro del centro de trabajo, fuera de los horarios de trabajo, las publicaciones de interés laboral o social,