

de inasistencia al trabajo por causa I.L.T., que se computarán por meses naturales.

Dicho premio se abonará dentro del mes siguiente a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 16.— Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser sustituidas por descanso, a razón 75 horas por cada hora extraordinaria realizada, siempre que, previo a su realización, exista lo de disfrute y no abono entre el trabajador y el responsable de su departamento.

**Artículo 17.— Horas extraordinarias estructurales.**

Se entienden como horas extraordinarias estructurales las necesarias a realizar por imprevistos, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa o mantenimiento.

Las horas extraordinarias estructurales que se realicen están exentas del incremento de cotización adicional establecido en la normativa vigente, siendo aplicable para 1.992 establecido en la Orden del M<sup>o</sup> de Trabajo y S. Social de 16 de enero de 1992 (B.O.E. del 21.01.92).

**Artículo 18.— Aumento de Convenio.**

Año 1.992

Las retribuciones al 31 de diciembre de 1.991 experimentarán un incremento lineal de 190.000 pts. por trabajador (225.000 pts. si la subida no alcanza el 6%) con un límite individual también del 9%. El 31 de diciembre de 1.992 se regulará la nómina, distribuyendo el aumento lineal entre el salario base, tóxico e incentivo, que subirán un 8% (el incentivo, hasta el límite de la cantidad pactada). El excedente, si lo hubiese, se agregará al plus lineal.

Aparte de la subida lineal, no se incrementará ningún otro concepto económico o módulo salarial en 1.992.

Año 1.993

A partir del 1 de enero de 1.993 todos los conceptos y módulos salariales, una vez regulada la distribución de la nómina al 31.12.92, se incrementarán en el porcentaje del I.P.C. real que resulte en 1.993 más un 1,5%. La cantidad agregada, en su caso, al plus lineal formará parte de la base de cálculo de la nocturnidad, horas extraordinarias, etc.

Si antes de febrero no hubiese previsión oficial de I.P.C. para el año por parte del Gobierno, se estimará ésta en un 4% a los efectos del presente apartado, y hasta que se conozca la misma.

La "nueva antigüedad" generada a lo largo de 1.993 se abonará con la revisión salarial, una vez se constate oficialmente la cifra del I.P.C. real alcanzado en dicho año.

Deslizamientos

Aparte de las cantidades pactadas en los dos apartados anteriores, la Empresa destinará a deslizamientos 10 millones de pesetas en 1992 y el 0,5% de la masa salarial bruta en 1.993. Con cargo a este presupuesto se abonarán las promociones y nuevas antigüedades; pero con garantía de las que fuesen necesarias, incluso si sobrepasasen las citadas reservas.

**CAPITULO IV  
REGIMEN DE PERSONAL**

**Artículo 19.— Periodo de prueba.**

La duración máxima del periodo de prueba será la establecida para cada grupo profesional en el artículo 14 de la Ley 8/80 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

**Artículo 20.— Formación y Promoción.**

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre los planes de formación a llevar a cabo anualmente, y asimismo le notificará al Comité de Empresa mensualmente promociones o ascensos efectuados. La Empresa compensará el 50% de las horas de formación que se efectúen fuera de la jornada laboral, retribuyéndolas a precio de hora base (salario base + antigüedad + tóxico + incentivos + complemento de puesto de trabajo en su caso, diarios dividido por ocho). De esta compensación se excluyen las horas de formación para la promoción que se efectúen fuera de la jornada laboral.

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

**Artículo 21.— Licencias.**

El trabajador, previo aviso o justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

1º) Dos días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos y cuñados de uno u otro cónyuge. - Justificante: esquila o documento en que se acredite el parentesco.

2º) Dos días laborables por enfermedad grave del cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos y cuñados de uno u otro cónyuge. Justificante: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia general.

3º) Dos días laborables por nacimiento de hijo. - Justificante: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

Cuando en los tres supuestos antes citados el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, dentro de los cuales se incluyen dos días laborables.

En los tres supuestos precedentes de este artículo se consideran como días laborables los días del periodo vacacional pactado en el artículo 9 del

presente Convenio.

4º) Un día natural por matrimonio de hijos, padres o hermanos de uno u otro cónyuge, en la fecha de celebración de la ceremonia. - Justificante: certificado del Juzgado o invitación, siempre que se acredite el parentesco.

5º) Un día natural por traslado de domicilio habitual. - Justificante: certificado del servicio de empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

6º) Veinte días naturales por matrimonio. - Justificante: Libro de Familia o certificado

**CAPITULO V  
MEJORAS SOCIALES**

**Artículo 22.— Bajas por enfermedad común o accidente laboral.**

El trabajador que cause baja por enfermedad común o accidente laboral tendrá derecho a que se le abone por parte de la Empresa la diferencia entre la prestación a que tuviere lugar en la Seguridad Social y el 100% del salario que en jornada ordinaria de trabajo percibía en activo desde el primer día y mientras dure ésta, en los siguientes casos:

a) Intervención quirúrgica.

b) Pérdida anatómica de miembro o fractura de hueso.

c) Hospitalización en centro sanitario de la Seguridad Social o en centro asignado por la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

En los demás casos de accidente de trabajo, se percibirá dicho complemento a partir del octavo día de baja, y mientras dure ésta.

**Artículo 23.— Ausencia por Servicio Militar.**

Durante la prestación del Servicio Militar, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre como si estuvieran trabajando.

**Artículo 24.— Premio por Jubilación.**

Este premio consistirá en el abono del 17% del salario real percibido o que hubiere percibido el productor en el día de su jubilación, caso de estar en activo, por cada año de antigüedad al servicio de la Empresa. Dicho 17% se refiere al salario mensual real y se abonará asimismo, y de igual forma, a los productores que causen baja en la Empresa por serles declarada una Invalidez Permanente Absoluta a consecuencia de enfermedad o accidente.

Si durante la vigencia del presente Convenio se elaborase y pactase un Plan de Pensiones este artículo quedará anulado y sin efecto alguno.

**Artículo 25.— Ayuda por hijos minusválidos.**

La Empresa abonará mensualmente a cada trabajador que tuviera a su cargo hijos minusválidos la cantidad de 8.000.- pesetas por cada uno de ellos, a criterio de la Dirección y según el grado de minusvalía de aquéllos.

**Artículo 26.— Seguro Colectivo de Accidentes.**

La Empresa tiene contratado un seguro colectivo de accidentes personales que cubre las contingencias de invalidez permanente o muerte, producidas por accidente en la vida profesional o privada del trabajador, durante las 24 horas del día. El capital asegurado para el caso de invalidez permanente es de 3.000.000.- pesetas y el de muerte accidental, de 4.000.000.- pesetas; los beneficiarios de la indemnización serán el propio trabajador o sus herederos legales, respectivamente.

**Artículo 27.— Ropa de trabajo.**

La Empresa facilitará a sus trabajadores semestralmente (invierno y verano) dos equipos de ropa de trabajo de buena calidad y toalla en cada uno.

La conservación y limpieza de dichas prendas estará a cargo de sus respectivos propietarios, quienes vendrán obligados a vestir las en el recinto de la Fábrica durante las horas de trabajo, estando prohibido usarlas fuera del mismo.

**CAPITULO VI  
ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**Artículo 28.— Rendimiento.**

Los trabajadores afectados por este Convenio y que laboren en puestos cronometrables obligan a trabajar a un rendimiento del 70 en la escala Bedaux.

Se considera trabajo efectivo real el tiempo perdido por falta de fluido eléctrico o material.

Los rendimientos inferiores a los fijados, cuando sean debidos a causas imputables al productor, se considerarán disminución voluntaria de rendimiento, dando lugar a las siguientes faltas y sanciones:

a) Rendimiento entre 60 y 70 se considerará como falta leve y dará lugar a imponer la sanción máxima de dos días de suspensión de empleo y sueldo. Si este rendimiento se produce durante tres standard de trabajo consecutivos o cinco alternos, se considerará que se incurre en esta disminución de rendimiento cuando la duración del trabajo en el puesto cronometrado es al menos tres horas.

b) Rendimientos inferiores a 60, tendrán la calificación de falta grave si se produce en tres standard consecutivos o en cinco alternos, en el plazo de un mes natural, y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento. A los efectos de este párrafo, se tendrá en cuenta la misma condición de duración del standard de trabajo que en el apartado anterior.

En el caso de producirse reclamación escrita por parte del operario afectado, con disconformidad sobre el tope de rendimiento exigido a la tarea a realizar en el puesto de trabajo que empeña, y una vez emitido informe por el Departamento de Métodos y Tiempos, la Empresa se compromete a realizar gestiones oportunas, juntamente con el Comité de Empresa, para