

**Artículo 12º.— Licencias.**

En lo referente a este artículo, se estará a lo dispuesto sobre la materia, en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza, etc.

**Artículo 13º.— Permisos con retribución.**

Para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo la empresa concederá a todo el personal afecto por el mismo un día de permiso retribuido al año previa comunicación a la misma, con una antelación mínima de una semana, salvo cuestiones de urgencia, y siempre que el total del personal que disfrute de ello no sobrepase cada día el número de una persona.

**CAPITULO III.— CONDICIONES ECONOMICAS****Artículo 14º.— Tabla Salarial.**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio son las reflejadas en los anexos, y forman parte inseparable del mismo.

**Artículo 15º.— Pagas extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá dos pagas extraordinarias consistentes en el cobro de 30 días de salario base más antigüedad. Dichas pagas se percibirán el 24 de Junio y el 22 de Diciembre y se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

**Artículo 16º.— Paga en Beneficios.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán una paga de beneficios, que será de 23 días de salario base más la antigüedad de la devengada en el período correspondiente al año 1993. Dicha paga se devengará en proporción al tiempo trabajado, y se abonará el último día del mes de Febrero. Para el segundo año de vigencia del presente Convenio será de 26 días de salario base más antigüedad en las mismas condiciones.

**Artículo 17º.— Antigüedad**

El complemento personal de antigüedad consistirá en 3 bienes de 5% y posteriormente en quinquenios del 7% sobre el salario base de cada categoría, con las limitaciones o topes máximos legales establecidos en la normativa vigente. Los efectos económicos de dicho complemento serán desde el 01-05-89.

**Artículo 18º.— Plus Nocturnidad.**

Todos los trabajadores que desarrollen su actividad entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente percibirán el plus de nocturnidad, consistente en el abono del 25% del salario base, tal y como marca la legislación vigente en esta materia.

Si el tiempo trabajado en jornada nocturna no coincidiera totalmente con el período comprendido entre las horas señaladas, el plus de nocturnidad se abonará en proporción al tiempo trabajado en dicho período. Este plus se considera Funcional y no Consolidable.

**Artículo 19º.— Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.**

En concepto de complemento por calidad y cantidad de trabajo se establece el Plus llamado INCENTIVO.

Este plus se devengará con un rendimiento normal y correcto.

**Artículo 21º.— Plus Transporte.**

Para compensar los gastos ocasionados por el transporte y la distancia se establece un único plus extrasalarial por día efectivamente trabajado y cuya cuantía será de 60 pts. brutas.

**Artículo 22º.— Horas Extraordinarias**

Queda totalmente prohibida la realización de horas extraordinarias de forma habitual. Cuando la realización de horas extraordinarias hubiera de realizarse de forma continuada durante un período prolongado, se procederá a la contratación de personal específico.

Si por las siguientes causas, ausencia imprevista, períodos punta de producción, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata se realicen horas extraordinarias éstas tendrán la consideración de estructurales, a efectos de lo previsto en el R.D. 92/83 de 19-01-83 y disposiciones concordantes, comunicándose a la Autoridad Laboral. En caso de fuerza mayor también deberán realizarse.

**Artículo 23º.— Retribuciones de "San Martín de Porres".**

El día 3 de Noviembre tendrá la consideración de laborable no obstante a efectos puramente económicos, el trabajo en el mencionado día se abonará en la liquidación normal del mes de Noviembre con una cantidad de 6.000 Pts. en el año 1993 y de 6.000 Pts. en el año 1994.

**Artículo 24º.— Incapacidad Laboral Transitoria**

En el caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral todo el personal de la empresa percibirá el 100% de las retribuciones que con anterioridad al accidente venía percibiendo.

En caso de hospitalización, desde que ésta tenga lugar y hasta que se produzca el alta de hospitalización, el trabajador percibirá el 100% de las retribuciones que con anterioridad a la baja venía percibiendo.

Cuando la I.L.T. se derivara de enfermedad la empresa complementará hasta el 90% de las retribuciones que con anterioridad a la baja venía percibiendo el trabajador durante los días 1º al 5º en la primera baja anual. En la segunda baja anual la empresa complementará hasta el 90% de las retribuciones que con anterioridad a la baja venía percibiendo durante los días 1º al 5º. Todo ello siempre y cuando el absentismo de la contrata no supere el mes anterior el índice del 4% tomándose como fórmula para calcular el mencionado índice la siguiente: Número de jornadas perdidas por enfermedad en los doce meses anteriores, dividido por el promedio de productores en el mismo período.

**Artículo 25º.— Fondo Social.**

Se crea un fondo social de 100.000 pts. anuales que queda en depósito

en la Dirección de la Empresa con el fin de poder cubrir necesidades extremas y justificadas del personal afecto al presente Convenio Colectivo. En el supuesto de no utilizarse dicha cantidad la misma queda extinguida al finalizar el año.

La solicitud del dinero de dicho fondo deberá hacerse a la empresa, quien a su vez se reunirá con los representantes de los trabajadores para estudiar individualmente cada petición y en dicha reunión decidir de común acuerdo cuáles son los casos en los que se tramitará favorablemente la petición.

La Comisión Paritaria determinará las causas y cuantías que motiven el recibo del fondo por parte de los trabajadores, de acuerdo al siguiente orden de prioridades:

— Temas relacionados con la boca:

Ortodoncias, extracciones múltiples, reposiciones, etc.

— Prótesis, larga enfermedad, elevados costes no abonados por la Seguridad Social, lentes de contacto o gafas.

— Matrículas y libros.

— Varios (Temas que no supongan lucro personal).

Estas ayudas del fondo social irán dirigidas al trabajador y sus familiares más directos (esposa e hijos).

**Artículo 26º.— Anticipios al personal.**

La empresa dispondrá mensualmente de la cantidad máxima de 50.000 pts. para anticipios al personal y que será distribuida entre la plantilla por los representantes de los trabajadores con las directrices y cuantías que ellos mismos marquen.

Ningún trabajador puede solicitar un nuevo anticipo sin tener liquidado el anterior. En el supuesto de cese del trabajador en la empresa, ésta deducirá lo pendiente de la liquidación de partes proporcionales.

El personal que lo solicite deberá tener al menos un año de antigüedad.

La devolución se efectuará en un período de cinco meses.

**CAPITULO IV. OTRAS CONDICIONES****Artículo 27º.— Acción Sindical en la Empresa.**

La Acción Sindical en la Empresa se regulará por las Leyes vigentes en tal materia en cada momento y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Como relación de derechos y garantías sindicales se reconoce y acepta el contenido establecido en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en el Acuerdo Nacional de Empleo, así como lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 28º.— Indemnizaciones por muerte o invalidez**

La Empresa establecerá en favor de los trabajadores una póliza de seguros que garantice, en el supuesto de accidente laboral, las siguientes cantidades a ellos o a sus derechohabientes:

Muerte	1.250.000 Pts.
Incapacidad absoluta	1.400.000 Pts.
Gran invalidez	1.600.000 Pts.

**Artículo 29º.— Retirada carnet de conducir.**

En caso de que un trabajador en horario de trabajo y conduciendo un vehículo de la empresa, le fuese retirado el carnet de conducir, la Dirección se compromete a proporcionarle otro trabajo percibiendo el salario correspondiente a su categoría de conductor durante un período máximo de un año. Este beneficio no surtirá efectos en los supuestos de imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez, ratificada mediante sentencia judicial o acto administrativo.

**Artículo 30º.— Notificaciones de medidas disciplinarias.**

La Dirección de la Empresa se compromete a poner en conocimiento de los Representantes de los trabajadores cuantas medidas disciplinarias (sanciones o despidos) pueda imponer a sus trabajadores a la mayor brevedad posible, procurando efectuar la notificación con carácter previo o simultáneo a la imposición, siempre que sea posible.

**Artículo 31º.— Seguridad e Higiene.**

La empresa y trabajadores se comprometen a observar lo establecido en la Ordenanza de Seguridad e Higiene vigente.

**Artículo 32º.— Ropa de Trabajo**

La Empresa asignará a cada trabajador las siguientes prendas de trabajo:

- 2 buzos/año para el personal masculino.
- 2 pantalones/año para el personal masculino.
- 2 camisas/año para el personal masculino.
- 2 gorras/año para el personal masculino.
- 1 par de botas forradas de cuero al año para el personal masculino.
- 1 par de zapatillas verano/año para el personal masculino.
- 1 par de botas goma o similar (1/2 caña) cada dos años para el personal de limpieza y recogida.
- 1 anorak cada dos años para el personal masculino.
- 1 impermeable cada tres años para el personal masculino.
- 1 Par de botas o similar hasta la rodilla, cada dos años para el personal de baldeo.
- 1 Delantal de goma para peones de baldeo.
- Guantes (los necesarios).

**Artículo 33º.— Jubilaciones pactadas.**

De acuerdo con lo previsto en el R.D. 1.194/85, de 17 de Julio, sobre jubilaciones a los 64 años y para el caso de que los trabajadores, pactándolo con la Empresa, deseen jubilarse a los 64 años con el 100%, la Empresa los sustituirá en la forma y condiciones previstas en el mencionado Real Decreto.