

en el presente Convenio.

Se abonará a mediados del mes de septiembre. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá el expresado plus en proporción al tiempo que trabaje en la empresa durante dicho año.

**Artículo 15.— Premio de asistencia y puntualidad.**

Con el fin de premiar la asistencia al trabajo y puntualidad de los productores, se establece un premio extrasalarial mensual de 1.784.- pesetas para cada uno de ellos que durante el transcurso del mes no haya faltado al trabajo ni haya sufrido retraso alguno sancionable en la entrada mismo.

Únicamente se considerarán como faltas justificadas y que no dan derecho a ser excluidas de dicho premio las licencias otorgadas por la Empresa, artículo 21 de este Convenio, Convenio General de la Industria Química y Estatuto de los Trabajadores.

El periodo a computar será el correspondiente entre el día 17 del mes anterior y el día 16 del mes al que corresponda el devengo.

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

**Artículo 16.— Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser sustituidas por descanso, a razón 1,75 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 pedidos 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 1.994 lo 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.**

La subida salarial para el presente convenio será del IPC real y porcentual en todos los conceptos y módulos salariales con cláusula de revisión y carácter retroactivo al 1.01.94. Hasta que dicho índice sea publicado, se aplicará provisionalmente una subida del 3,50% (IPC previsto por el Gobierno).

**CAPITULO IV  
REGIMEN DE PERSONAL**

**Artículo 19.— Período de prueba.**

La duración máxima del período 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 Intercentros y Delegados Sindicales sobre los planes de formación a llevar a cabo anualmente, y asimismo le notificará al Comité Intercentros 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.

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

**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 período 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 8.500.- 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 parcial, profesional, permanente (todas ellas según condiciones y baremos recogidos en dicha póliza) y muerte sobrevenidas por accidente, que sufra el trabajador en su vida profesional o privada, durante las 24 horas del día.

Los capitales asegurados son de 4.000.000 para el caso de muerte accidental, de 3.000.000 en el de invalidez profesional o total y de los porcentajes sobre esta última cantidad que correspondan según baremo, en el de invalidez parcial.

Los beneficiarios de la indemnización serán el propio trabajador en caso de invalidez o sus herederos legales, en caso de defunción.

**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 vestirlas 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 solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la intervención en el tema de un cronometrador oficial de dicho Ministerio.