

5993

RESOLUCION de 10 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio General de la Industria Química.

Visto el texto del III Convenio General de la Industria Química, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 3 de febrero de 1982, suscrito por FEIQUE Y CCOO y UGT el día 23 de enero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Industria Química.

III CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los trabajadores en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan:

- Ácidos, álcalis y sales; metaloides, gases industriales; electroquímica.
- Fertilizantes.
- Plaguicidas.
- Petroquímica y derivados.
- Carboquímica y derivados.
- Caucho y derivados; materias primas y transformados.
- Ácidos orgánicos y derivados.
- Alcoholes y derivados.
- Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes.
- Hidratos de carbono.
- Adhesivos.
- Derivados de algas.
- Destilación de resinas naturales y derivados.
- Plásticos: materias primas y transformados.
- Materias explosivas, pólvora, fósforos y pirotecnia.
- Curtientes.
- Colorantes.
- Pigmentos.
- Aceites y grasas industriales y derivados.
- Productos farmacéuticos.
- Productos zoonosanitarios.
- Pinturas, tintas, barnices y afines.
- Ceras, parafinas y derivados.
- Material fotográfico sensible y revelado industrial.
- Mayoristas de productos químicos cuya actividad no sea estrictamente comercial sino derivada de otra principal de naturaleza química.
- Fritas, esmaltes y colores cerámicos.

Excepcionalmente, quedarán vinculadas por el presente convenio las Empresas que, perteneciendo a algún subsector de la industria química, no incluido en la relación anterior, se hallen afiliadas a alguna organización territorial o sectorial afiliada a FEIQUE. Quedarán, en todo caso, excluidas las Empresas dedicadas a actividades de refino de petróleo.

Este Convenio no será de aplicación para aquellas Empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, salvo que, de mutuo acuerdo, opten por adherirse a este Convenio General.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Este convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñan el cargo de Consejeros en Empresas que revistan la forma jurídica de la Sociedad, o de alta dirección o de alta gestión en la Empresa.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su duración será hasta el 31 de diciembre de 1983, salvo en lo establecido en materia de revisión salarial, materia de derechos sindicales en el supuesto de que en el transcurso de este Convenio entrase en vigor alguna norma legal sobre los mismos, y regulación de los trabajos a turnos. Asimismo, si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio se suscribieran pactos que afectaran a las partes firmantes, de carácter interconfederal, que abordaran materias incluidas en el Convenio, las

partes negociarían sobre estas materias coincidiendo con la negociación para 1983 sobre los temas más arriba indicados.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1982. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Garantías personales*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo 1.º, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 8.º *La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:*

- 1.º La exigencia de la actividad normal.
- 2.º Ajudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.º Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.º La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
- 6.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de funciones y variaciones técnicas de maquinaria técnica del proceso de que se trate.
- 7.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Art. 9.º *Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo*.—Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de personal.
2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, ambas partes podrán, de común acuerdo, recurrir a un arbitraje externo.
3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni habiéndose solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo deberá ser aprobado por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, y del Comité de Empresa o Delegado de personal, debiendo dictarse la resolución en el plazo de quince días a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 10. Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determi-

nado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses con las prórrogas previstas en la Ley dentro de un periodo de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excedencia especial, excedencia por paternidad, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo periodo de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores contratados en prácticas los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la Empresa utiliza su trabajo.

Son trabajadores contratados en formación laboral aquellos jóvenes mayores de dieciséis y menores de dieciocho años que ingresan en la Empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprenden mediante el pago de una retribución. El Empresario se obliga a proporcionar al trabajador contratado en formación laboral una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberán efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose asimismo el horario de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutará de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser éstos compensados en metálico.

Art. 11. Clasificación funcional.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Art. 12. Definición de los grupos profesionales.—En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria Química española, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

I. Autonomía.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

II. Mando.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Capacidad de interrelación.
- c) Naturaleza del colectivo.
- d) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

III. Responsabilidad.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

IV. Conocimientos.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

V. Iniciativa.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

VI. Complejidad.—Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Grupo profesional 0. Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etcétera, en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional 1. Criterios generales.—Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, pero sí de un periodo de adaptación.

Formación.—Conocimientos a nivel de formación elemental. **Ejemplos.**—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etcétera.

Grupo profesional 2. Criterios generales.—Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación.—La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Etcétera.

Grupo profesional 3. Criterios generales.—Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.—La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operatoria de máquinas complejas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

- Tareas de archivos, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Telefonista, sin dominio de idiomas extranjeros.
- Operadora de télex.
- Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de grabación y perforación en máquinas de recogida de datos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Labores de calçado de planos.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Etcétera.

Grupo profesional 4. Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Formación básica equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operador de ordenador.
- Taquimecanógrafa que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 240 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.
- Tareas de delineación.
- Conducción o conducción con reparto, con carné de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- Etcétera.

Grupo profesional 5. Criterios generales.—Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación.—Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).
- Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.
- Programador de informática.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, ba-

lances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la Empresa.

-- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

-- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

-- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

-- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

-- Etcétera.

Grupo profesional 6. Criterios generales.—Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun si implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.—Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

-- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

-- Analistas de aplicaciones de informática.

-- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una Empresa de dimensiones reducidas.

-- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una Empresa de dimensiones reducidas.

-- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una Empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.

-- Etcétera.

Grupo profesional 7. Criterios generales.—Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación.—Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada por una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

-- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

-- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de Empresas de tipo medio.

-- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en Empresas de tipo medio.

-- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en Empresas de tipo medio.

-- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en Empresas de tipo medio.

-- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

-- Análisis de sistemas de informática.

-- Etcétera.

Grupo profesional 8. Criterios generales.—Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 6.

Formación.—Equiparable a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

-- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

— Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

— El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo, responsabilidad por los resultados.

— La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

— Etcétera.

Art. 13. *Modo de operar para la nueva clasificación profesional en aquellas Empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente Convenio.*—Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que modifica sustancialmente las establecidas hasta el momento, se establece la necesidad de que haya una participación de los trabajadores en el proceso de adaptación de las antiguas estructuras profesionales a las nuevas, a cuyo efecto se requerirá informe de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y del Delegado Sindical si lo hubiere.

Esta participación en ningún caso presupone la necesidad del mutuo acuerdo a nivel de Empresa, entre el Comité o delegados de personal y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no debemos olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

En cualquier caso se podrá consultar a la Comisión Mixta, sin perjuicio de que posteriormente y por no hallarse de acuerdo el trabajador haga uso de la reclamación individual por la vía administrativa y jurisdiccional pertinente.

Garantía individual.—Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores, que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Art. 14. *Movilidad funcional.*—Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los Comités de Empresa y Delegados sindicales, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligadas las Empresas a facilitarlas.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambio de puestos y ceses

Art. 15. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato o tiempo parcial o contrato en formación y prácticas.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada Centro de trabajo o Empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Art. 16. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, tres meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, un mes.
- Grupos profesionales 2 y 1, quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por las Empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Art. 17. *Ascensos.*—Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad u otras análogas, así como la que realizan el Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las Empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en el Tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

Art. 18. *Plantilla.*—Las Empresas confeccionarán cada año las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello, y previamente a la amortización de la vacante, se informará al Comité de Empresa o al Delegado sindical, si lo hubiere, a los efectos oportunos.

Art. 19. *Escalafones.*—Con carácter único o por centro de trabajo, las Empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

- a) General, que agrupará a todo el personal de la Empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.
- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por grupos profesionales.

En la confección de los mismos deberá especificarse: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo profesional al que están adscritos, la fecha de alta en el mismo y fecha del próximo vencimiento del complemento antigüedad.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad anual la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en la misma se le haya asignado. Si la Empresa no contesta en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Art. 20. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del Servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa autorización de la autoridad laboral, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los

derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses del salario real. Las Empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando, y, si procede, la Empresa abonará la diferencia de renta en más, si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador. Si el trabajador, autorizado al traslado, optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 20 bis. *Traslado del centro de trabajo.*—En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
- Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 21. *Cambios de puesto de trabajo.*—En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Art. 22. *Trabajos de distinto grupo profesional.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 17. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trata de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las Empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionaría según el nuevo grupo profesional.

Art. 23. *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

- Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.
- Grupos profesionales 6, 5 y 4, un mes. Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.
- Grupos profesionales 3, 2 y 1, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso, en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPITULO V.

Política salarial

Art. 24. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 25. *Pago de salarios.*—El pago de salarios se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberán asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 26. *Salario mínimo garantizado (SMG).*—Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 545.490 pesetas brutas.

El SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada Empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad y pluses obligatorios.

Art. 27. *Incrementos salariales.*

I. Modelo de referencia salarial.—Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los cuatro últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB de las Empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas Empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por Convenios de su propio nivel, todo ello sin quebra al respecto del principio de autonomía y libertad de las partes.

1. Se considera MSB la formada por los conceptos siguientes con las aclaratorias que se incluyen a continuación:

1.1. Retribuciones salariales brutas.

Nota A:

Salario base.
Plus Convenio.
Beneficios y pluses.
Incentivos.
Complementos y primas.
Pagas extraordinarias.

1.2. Otros conceptos económicos.

Nota B:

Comisiones.
Diets.
Premios y prestaciones especiales.
Becas.
Subvenciones a comedores.
Viviendas.
Otros beneficios sociales no retributivos.

1.3. Retribuciones horas extraordinarias.

1.4. Otras retribuciones: Antigüedad.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la Empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

2. Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las Empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

2.1. Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia Empresa, tales como:

a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.

b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, dote por matrimonio al personal femenino, guarderías, transportes, etc.

Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que los trabajadores perciban cantidades a tanto alzado por estos conceptos, en cuyo caso se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2.2. Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de ventas. Las Empresas, junto con los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, determinarán en este caso el régimen al que han de ajustarse.

2.3. La masa correspondiente al personal que está incluido en el grupo profesional número 0.

II. Incrementos.—Una vez depurado el concepto MSB de 1981 de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I, se procederá a incrementar la MSB en el 11 por 100 de su actual importe.

Los incrementos de la MSB de cada Empresa se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a los periodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a plantillas como a régimen privativo de trabajo, a niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado, las cantidades que corresponden a las ampliaciones en tales conceptos, con exclusión de las detracciones contempladas.

Realizadas las operaciones antes dichas, a continuación se llevarán a cabo las acciones siguientes:

1. Se reservarán dos puntos (del 11 por 100 pactado) para:

- Nuevas antigüedades.
- Alcanzar los SMG de los grupos 1, 2 y 3 que figuran en el anexo I del presente Convenio en aquellas Empresas que no llegaran a los mismos.
- Reajuste de salarios a los salarios mínimos garantizados de los restantes grupos profesionales que figuran en el anexo número 1 del presente Convenio.
- Ascensos.
- Promociones.

En el reparto de esta masa deberá seguirse el orden de prioridad que figura en este párrafo.

Respecto a los salarios mínimos garantizados de los grupos profesioales 1, 2 y 3 que figura en la tabla anexa, serán de obligado cumplimiento para las Empresas, debiendo, de no ser suficiente con los dos puntos de reserva, tomar las cantidades necesarias del 9 por 100 restante.

En cuanto al SMG del resto de los grupos profesionales que figuran en la tabla anexa número 1, las Empresas no se verán obligadas si con los dos puntos de reserva no se pudiera alcanzar el SMG de los grupos profesionales de los números 4 a 8.

Una vez utilizadas las cantidades necesarias para los otros conceptos mencionados (nuevas antigüedades y SMG de los grupos 1, 2 y 3), las Empresas deberán proceder como sigue:

a) Determinada la cantidad reservada para ajuste de salarios hasta alcanzar los SMG que por dichos grupos profesionales figuran en la tabla del anexo número 1, se dividirá dicha cantidad entre la cantidad que resulte de sumar todas las diferencias salariales existentes entre los salarios percibidos y los salarios mínimos garantizados de aquellos trabajadores que no alcanzaran el SMG correspondiente a su grupo profesional.

El cociente resultante se multiplicará por la diferencia salarial individual de cada trabajador afectado y la cantidad resultante será la que se aplique a su salario como incremento para aproximarse a su SMG.

b) Ejemplos:

Total a repartir: 100.000 pesetas.	
— Un trabajador del grupo 4 al que le faltan 20.000 pesetas para alcanzar su SMG	20.000 × 1 = 20.000 ptas.
— Dos trabajadores del grupo 5 a los que les faltan 25.000 pesetas para alcanzar su SMG.	25.000 × 2 = 50.000 ptas.
— Tres trabajadores del grupo 6 a los que les faltan: 15.000 pesetas a dos y 10.000 pesetas a uno para alcanzar su SMG	15.000 × 2 = 30.000 ptas. 10.000 × 1 = 10.000 ptas.
Total	110.000 ptas.

Cociente: 100.000 : 110.000 = 0,91.

Al trabajador del grupo 4 le corresponde incrementar su salario percibido en $20.000 \times 0,91 = 18.200$ pesetas.

A los trabajadores del grupo 5 les corresponde incrementar su salario percibido en $25.000 \times 0,91 = 22.750$ pesetas.

De las cantidades que se abonen en concepto de promociones deberá darse cuenta a los representantes legales de los trabajadores, entendiéndose por dar cuenta la obligación que tienen las Empresas de informar previamente sobre la cuantía destinada para promociones y su distribución por grupos profesionales, reflejando los criterios y motivaciones que se han seguido para la misma, debiendo las Empresas demostrar, por el procedimiento que estimen más conveniente, que se han gastado esa parte del 2 por 100 de MSB en el supuesto de desacuerdo, quedará abierta la vía administrativa y jurisdiccional pertinente.

En cualquier caso, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre los trabajadores transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

2. Las Empresas que no tengan que detracer cantidades del 9 por 100 para alcanzar los SMG de los grupos 1, 2 y 3, utilizarán dicho 9 por 100 de MSB depurada y homogeneizada,

para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad, de cada trabajador, percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la Empresa.

El resultado de dividir el salario total anual que percibe cada trabajador con el número de horas/año establecido en el presente Convenio Colectivo como jornada máxima anual, constatará el salario/hora total (SHI). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la Empresa en cuestión, o que deba realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

III. Calendario de ejecución.—Tras la entrada en vigor del presente Convenio, las Empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, la Empresa aportará los datos de su MSB desglosados por conceptos y grupos profesionales, así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores. El Comité o los Delegados de Personal examinarán la propuesta de la Empresa y, tras la negociación correspondiente, y de ajustarse la misma a lo pactado, darán su conformidad.

En aquellas Empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, de los datos y cálculos anteriores se dará cuenta a los trabajadores exponiéndolo en el tablón de anuncios.

Art. 28. *Cláusula de desenganche para Empresas en pérdidas.*—Los porcentajes de incremento salarial pactado no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1982.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de los salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y venta, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las Empresas que alegan dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuenta de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las Empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación lo establecido en artículos anteriores, las Empresas podrán realizar un aumento salarial del 9 por 100 de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo anterior. Ello no obstante, procederá de hallarse conformes los representantes legales del personal. Asimismo, las Empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de quince días a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos de lo dispuesto en el presente Convenio. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado, sin ingerirse en el conocimiento de datos de las Empresas afectadas que pudieran ser calificadas como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia Empresa y a los representantes legales de los trabajadores de la misma.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las Empresas deberán comunicar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal su intención de hacerlo en el plazo de veinte días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 29. *Corrección del absentismo.*—Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerda:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.

2. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3. Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decrete por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la ILT.

4. Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la ILT, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de ILT si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viera devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente.

No se considera a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintidós días.

5. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

6. En este capítulo ambas partes se registrarán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Art. 30. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del índice de precios al consumo en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo índice de precios al consumo, menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios (MSB) utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 31. *Tabla de revisión automática.*

Variación del IPC en el primer semestre — Porcentaje	Revisión — Porcentaje
6,1	No
6,2	No
6,3	No
6,4	0,2
6,5	0,4
6,6	0,6
6,7	0,8
6,8	1,1
6,9	1,3
7,0	1,5
7,1	1,7
7,2	1,9
7,3	2,1

Art. 32. *Antigüedad.*—El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios, quinquenios y otros tipos de módulos vigentes en el sector.

Art. 33. *Pluses.*—Con excepción de los pluses obligatorios (turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad), quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del plus convenio.

Estos pluses se percibirán de acuerdo con los módulos que se viniesen utilizando en las Empresas y, en todo caso, de acuerdo con los salarios bases y porcentajes de la absorbida Ordenanza de la Industria Química de 24 de julio de 1974 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» el 31 de julio de 1974.

Art. 34. *Incentivos.*—A iniciativa de la Empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo. Vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de Empresa o Delegados de Personal. De no resolverse en el seno del mismo, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad laboral sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de prueba, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior a normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerarse con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitable en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Si, por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre, deberá percibir un incremento sobre su salario a actividad normal.

Las Empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa si este hecho determina que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la Empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto, o en todo caso a las retribuciones que vinieran percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución.

Cuando por motivos bien probados, no imputables a descuidos o negligencias de la Empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente avería en las máquinas, espera de fuerza motriz, materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos par, acreditar estos derechos, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 35. *Jornada de trabajo.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de mil ochocientas ochenta horas de trabajo efectivo.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descansos («el bocadillo») u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por

lapropia organización del trabajo, se entiendan integrados en la jornada diaria de trabajo, sean continuadas o no.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización. A los efectos del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.
3. Horas extraordinarias estructurales Realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambios de turno.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2 del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copias del resumen mensual al trabajador en la parte correspondiente.

Art. 37. *Calendario laboral.*—En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las Empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o Delegado de Personal, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Art. 38. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todos los trabajadores.

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tableros de anuncios, para conocimiento del personal.

Para el abono del período vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en las Empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que éstos puedan exceder del 80 por 100 del salario correspondiente.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vaca-

ción, según el número de meses trabajados, computándose como meses completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

CAPITULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 39. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 350 pesetas, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 1.400 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 2.600 pesetas, cuando, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio. Cuando en una Empresa se realicen funciones específicas del ramo de la construcción, los trabajadores, cuando realicen dichas funciones, percibirán la dieta que se haya establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción de la provincia donde radique la obra a efectuar.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida. Correrán los gastos de locomoción a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio no tendrán derecho a percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etcétera, teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 14 pesetas.

Art. 40. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrá ampliarse a tres cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 41. *Licencias sin sueldo.*—Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses los trabajadores hijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. Las Empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 42. *Excedencia.*—Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, excedencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges; en este supuesto, cuando la excedencia sea de duración no superior a un año, el reingreso será automático. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro. Esta obligación no será de aplicación al trabajador en pluriempleo.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y si en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 43 Excedencias especiales.—Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 44. Asistencia a consultorio médico.—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las Empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 45. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Art. 46 Graduación de las faltas.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 47. Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta al horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia de mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 48. Faltas graves.—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 49. Faltas muy graves.—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el Secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Art. 50. Régimen de sanciones.—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, o Delegados Sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado de toda sanción que imponga.

Art. 51. Sanciones máximas.—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves.—Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves.—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Art. 52. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 53. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por el S.S.S.H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizará los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será a los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para Empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1. En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

En los centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo su prevención.

2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado

de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

3.1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

3.2. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por su características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo:

4.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de las Empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2. La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5. Programas, presupuestos y controles.—El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo.—El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Protección a la maternidad.—Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: Toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

8. Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.—Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité Mixto de Trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

1. Su composición será paritaria.

2. Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.

3. Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las Organizaciones y Empresas de la industria química.

4. Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.

5. Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las Empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permita el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:

— Materias primas peligrosas, su control según los criterios del convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa.

— Seguimiento de las enfermedades peligrosas.

— Cambios de tecnología que sustituyan formas y lugares de trabajo peligrosos.

CAPITULO X

Régimen asistencial

Art. 54. *Economato.*—Las Empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto 21 de marzo de 1958, la Orden ministerial de 12 de junio de 1958 que la desarrolla, el Real Decreto 1883/1978, de 28 de julio, y Real Decreto 762/1979, de 4 de abril, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

Las Empresas no obligadas a mantener economatos laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población para constituir uno colectivo o, alternativamente, solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros economatos o cooperativas de consumo legalmente establecidas radicantes en el lugar.

Art. 55. *Comedores de Empresa.*—En cuanto a comedores para el personal, las Empresas acordarán con los Comités de las mismas o Delegados de Personal, en su caso, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, en aquellas Empresas que están obligadas a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo la Empresa proveerá a dicho servicio de los utensilios y menaje necesarios, y de los medios materiales y humanos para su buen funcionamiento.

Art. 56. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo.

— Técnicos: Dos batas al año.

— Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se determinará, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo será obligatorio para las Empresas dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuentes, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 57. *Sindicatos.*—Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

FEIQUE admite la conveniencia de que todas las Empresas afectadas por el Convenio consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los subsectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho o hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 58. *Funciones de los Delegados Sindicales:*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando

obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostente la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, a Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si a hubiere.

12. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su grupo profesional si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo, salvo pacto individual en contrario, computándose dicho periodo a efectos de antigüedad.

13. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales Sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

14. El Delegado sindical a los efectos de la acumulación de horas sindicales será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma Central Sindical.

15. Los cargos sindicales a nivel provincial dispondrán de permisos no retribuidos para la realización de las tareas que le sean encomendados por sus respectivos Sindicatos.

16. Las Empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Art. 59. *Comités de Empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa.

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo de éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegado de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción correspondiente siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se establecerán a nivel de Empresa pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

3. Prácticas antisindicales: En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

4. Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO XII

Art. 60. Aprendizices.

1. El contrato de aprendizaje se considerará de carácter especial de conformidad con la legislación vigente.

Su objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional necesaria para desarrollar debidamente las funciones propias de su oficio.

A este respecto, los mayores de dieciséis años podrán ser contratados a efectos de formación profesional, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de prácticas se deducirá del período de pruebas computándose a efectos de antigüedad.

El aprendiz, al cumplir los dieciocho años, adquirirá la plenitud de derechos de los trabajadores del grupo al que pertenezca.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos o aquellos que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Asimismo, los citados trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Las Empresas, cuando los trabajadores menores de dieciocho años estén matriculados en Centros de Enseñanza, ya sean general o profesional, y previa justificación de los mismos, concederán los permisos necesarios para la realización de exámenes y pruebas.

2. La retribución de los aprendices en función de lo establecido en el Real Decreto 1381/1981, de 3 de julio, por el que se regula el contrato de formación profesional, deberá hacerse en función de las horas efectivamente trabajadas utilizando como modelo de cálculo los salarios mínimos que a continuación se relacionan:

- Trabajador de dieciséis años, 221.425 pesetas/año.
- Trabajador de diecisiete años, 334.064 pesetas/año.

Art. 60.A. *Cursos de formación.*—Las Empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación.

Art. 60.B. *Disminuidos físicos.*

1. Las empresas acoplarán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

3. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la Empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

4. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos con aquellos de sus trabajadores que, por defecto físico enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

CAPITULO XIII

Comisión Mixta

Art. 61. *Comisión Mixta.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 62. *Composición.*—La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 63. *Estructura.*—La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta central podrá delegar el Comisiones Mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta central.

Art. 64. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación UGT, CCOO o FEIQUE.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de FEIQUE, CCOO y UGT se constituirán las Comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior, a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Art. 65. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio Colectivo General de la Industria Química, del tenor siguiente:

4.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual.

4.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de Empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las centrales obreras y FEIQUE con periodicidad anual.

4.3. Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad e Higiene.

4.4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.ª Se acuerda constituir una Comisión Paritaria con el objeto de estudiar y hacer las gestiones oportunas que conduzcan a adecuar los grupos profesionales del Convenio General a los grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social.

2.ª Se adjunta al texto del presente Convenio el estudio que sobre clasificación profesional ha elaborado la Industria de Farmacia, Zoosanitaria y Fitosanitaria para la adecuación de la misma a estos subsectores (anexo 2).

3.ª Acogiéndose al espíritu generador de empleo del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 14/1981, de 20 de agosto, las Empresas podrán pactar la sustitución de los trabajadores de sesenta y cuatro años por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

4.ª Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas aprobada por la Orden ministerial de 24 de julio de 1974, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 31 de julio, en virtud de lo prevenido en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, lo establecido en dicha Ordenanza no tendrá el carácter de derecho dispositivo para los afectados por el Convenio Colectivo.

DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes del presente Convenio Adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación colectiva de ámbito inferior y a efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor extensión del mismo.

ANEXO 1

Grupos profesionales. Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional

Grupo	Salario — Pesetas	Grupo	Salario — Pesetas
1	545.490	5	801.870
2	583.674	6	838.243
3	632.768	7	1.140.074
4	703.682	8	1.445.548

ANEXO 2

Clasificación profesional de los subsectores de las industrias de Farmacia, Zoosanitaria y Fitosanitaria

1. Desarrollando la clasificación profesional establecida en el artículo 11 de la revisión para 1981 del Convenio General del Sector Químico, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria de la Revisión pactada para 1981, se determina a continuación, el sistema profesional de atribución de tareas y funciones, a los grupos previstos en el Convenio, para los subsectores de la Industria Farmacéutica, Zoosanitaria y Fitosanitaria.

2. La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las actividades básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondiente a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

3. A exclusivos efectos de clasificación profesional, para disponer de un criterio único y homogéneo en las definiciones de puestos y tareas y sin que ello suponga la obligación de ajustarse a tal terminología, o la de modificar la estructura y organización de las Empresas, los términos que a continuación se indican, tendrán los siguientes significados:

3.1. Unidad Operacional.—Conjunto homogéneo y concreto de operaciones, dentro de una Unidad funcional.

3.2. Unidad Funcional.—Unidad homogénea de trabajo en las que se fraccionan orgánicamente los Sectores funcionales o Unidades superiores.

3.3. Sector Funcional.—Agrupación orgánica de unidades funcionales, integradas o no en unidades superiores.

3.4. Puesto de trabajo.—Conjunto permanente de responsabilidades y tareas delegadas por la Empresa y asumidas por el trabajador.

4. Atribución específica de tareas y funciones.

4.1. Grupo profesional 0:

- a) Funciones de Dirección y Subdirección.
- b) Funciones que impliquen responsabilidad de unidades orgánicas superiores y requieren una labor personal de alta gestión.
- c) Planteamiento general de la Empresa.
- d) La programación y/o desarrollo de las actividades de investigación, fabriles, comerciales, administrativas, financieras o de gestión de recursos humanos.
- e) El establecimiento, ordenación y dirección de estructuras productivas o de apoyo.
- f) Actividades análogas, de acuerdo con la estructura y peculiar organización de cada Empresa.

4.2. Grupo profesional 8:

- a) Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- b) Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- c) El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- d) La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- e) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados para este Grupo.

4.3. Grupo profesional 7:

- a) Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios en Empresas de tipo medio.
- b) Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso en Empresas de tipo medio.
- c) Realización de funciones de investigación, con la responsabilidad de un objeto concreto y definido.
- d) Responsabilidad técnica de unidades funcionales de mantenimiento, instalaciones y sus servicios.
- e) Responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.
- f) Análisis de sistemas de Informática.
- g) Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- h) Funciones de planteamiento, dirección, coordinación, ejecución y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.
- i) Lanzamiento comercial y/o las descritas en el apartado anterior para puestos de trabajo del grupo orgánico comercial del Subsector de la Industria Zoonosanitaria y Fitosanitaria.
- j) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

4.4. Grupo profesional 6:

- a) Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.
- b) Funciones técnicas, que consistan en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, trabajos de investigación, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.
- c) Funciones técnicas o profesionales que consistan en colaborar, con aplicación de conocimiento de tal índole, en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la Empresa y en seguimiento de las instrucciones de los mismos. Pueden comprender estudios, informes, determinaciones científicas o industriales, vigilancia o control técnico de procesos.
- d) Funciones profesionales de apoyo técnico-comercial.
- e) Análisis de aplicaciones de Informática.
- f) Funciones de visita médica y promoción, con el requisito y exigencias indicadas en el grupo profesional, apartado k), que además incluyan la supervisión y coordinación de un equipo de profesionales, con responsabilidad sobre los objetivos del conjunto.

Normalmente esta función conlleva la responsabilidad de mantener actualizada la formación de sus colaboradores. Funciones de control, en todas sus actividades, a los comerciales de productos zoonosanitarios del grupo 5, en una determinada zona geográfica, con apoyo a la gestión comercial de los mismos, conllevando la responsabilidad de mantener actualizada la formación de sus colaboradores.

- g) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados en este grupo.

4.5. Grupo profesional 5:

- a) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la Empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.
- b) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.
- c) Actividades que consistan en dirigir una unidad operacional de oficios industriales.
- d) Actividades de supervisión de la ejecución práctica de las distintas tareas analíticas, con control de las mismas y según especificaciones.
- e) Tareas de confección y desarrollo de proyectos, según instrucciones.
- f) Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad.
- g) Tareas administrativas que impliquen la coordinación y supervisión de las realizadas en una unidad funcional de este carácter.

- h) Tareas de Contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar estados, balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos, en base al plan contable de la Empresa.

- i) Actividades que consisten en redactar programas de ordenador en base a la información suministrada, documentando los mismos con responsabilidad de su comprobación y seguimiento.

- j) Tareas de traducción, corresponsalia, taquimecanografía y conversación en idioma extranjero que impliquen el dominio del mismo.

- k) Los puestos que respondiendo a la definición del apartado j) del grupo profesional 4, sus funciones se referirán total o parcialmente a productos cuya expedición requieran prescripción facultativa.

- l) Cualquier otra función o tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo, cuya característica común consista en la ordenación de ejecución de tareas de un grupo amplio de puestos de trabajo, sin que les sea exigible la implantación de técnicas, sino el seguimiento de las mismas, según instrucciones recibidas.

4.6. Grupo profesional 4:

- a) Actividades de control y regulación de procesos industriales, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- b) Conducción de vehículos, con o sin reparto de mercancías por su conductor, que exija la posesión de permisos de conducir de clases D, C y E.

- c) Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para programar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- d) Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

- e) Trabajos de delineación realizados según criterios recibidos, con ayuda o no de puestos de grupos inferiores.

- f) Actividades que consistan en la preparación de documentos de pagos de salario, liquidaciones a la Seguridad Social o de Impuestos, valoraciones de mano de obra y cálculos accesorios, complementarios o derivados de los anteriores, con análisis y desglose de retribuciones y costes de personal, cálculos de primas, incentivos, comisiones u horas extraordinarias; todo ello en base a datos recogidos, tratados o analizados directamente y con conocimiento de la normativa salarial, de la referente a cotización y pago de prestaciones de la Seguridad Social o la de Impuestos. Puede ser secundada por puestos de los grupos inferiores.

- g) Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimientos y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la Contabilidad.

- Redacción de correspondencia comercial.

- Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.

- Confección y seguimiento de planings y programas de trabajo, estudio de circuitos del mismo.

- Cálculos de previsiones en base a datos directamente recogidos, siguiendo un sistema establecido.

- h) Taquimecanografía en idioma español, siempre que alcancen 100 palabras al minuto en taquigrafía y 240 pulsaciones en mecanografía, con despacho y redacción de correspondencia según formato o según indicaciones genéricas verbales.

- i) Las actividades que, utilizando la unidad del ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

- j) Actividades de visita médica y promoción de productos y especialidades, tanto en consulta como en Centros hospitalarios y oficinas de Farmacia, a través de la transmisión de la información adecuada y de acuerdo con instrucciones recibidas y con la programación establecida.

Esta actividad conlleva la actualización permanente de la información a transmitir.

Actividades de información, promoción y distribución de productos zoonosanitarios a veterinarios, centros mayoristas, oficinas de Farmacia, asociaciones y cooperativas ganaderas, dentro de la zona geográfica asignada, de acuerdo con las instrucciones

recibidas y la programación establecida. Esta actividad conlleva, por una parte la actualización permanente de la información a transmitir, así como la responsabilidad del depósito, a su cargo en el caso de que lo hubiere.

k) Cualquier otra actividad o tareas que respondan a los criterios generales indicados para este grupo.

4.7. Grupo profesional 3:

a) Actividades en elaboración de formas farmacéuticas, zoonosanitarias y análogas que exijan un alto grado de especialización y habilidad.

b) Operativa y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios de puestos, incluidos en los grupos 1 y/o 2.

c) Operativa y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.

d) Desarrollo de operaciones de vigilancia y regulación de procesos industriales de productos base o de suministros de servicios generales de fabricación en colaboración o no con otros puestos, pero siempre bajo supervisión sistemática.

e) Actividades de oficios industriales, que exijan capacitación suficiente para realizar las tareas normales de los mismos, indicadas en forma concreta, sin implicar la programación práctica de las mismas, con ayuda o no de otros puestos.

f) Vigilancia jurada o con armas, que implique la responsabilidad del control de personas, cosas e instalaciones.

g) Tareas administrativas que consistan, entre otras en:

— Llevar un archivo general, con clasificación de los documentos y control de entradas y salidas de los mismos, con iniciativa.

— Llevar registro de personas o cosas, con responsabilidad total del cometido, siguiendo instrucciones generales.

— Efectuar una operación integrada por cálculos o trámites diversos, con responsabilidad sobre la correcta realización del proceso.

— Realización de tareas mecanográficas (con velocidad comprendida entre 150 y 240 pulsaciones por minuto) y taquigráficas (con velocidad de al menos 80 palabras al minuto) que impliquen además, el despacho o redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

h) Telefonistas, sin necesidad del dominio de idioma extranjero.

i) Operadores de télex.

j) Funciones de cobro y pago a domicilio.

k) Grabación y/o perforación en máquinas de recogida de datos.

l) Actividades de almacén que, además de tareas manuales de carga descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

m) Calcado de planos.

n) Realización de operaciones rutinarias de análisis, realización de análisis sencillos, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas, de procesos analíticos, realizados en laboratorios o plantas piloto.

Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio.

ñ) Cualquier otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

4.8. Grupo profesional 2:

a) Operaciones sencillas o rutinarias en fabricación de productos base.

b) Actividades que consistan en mezclar y preparar, según dosificación específicamente establecida, materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de maquinaria para cuyo manejo no se precisa otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

c) Actividades operativas en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.

d) Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; conservación de medios analíticos y ayuda a tareas de análisis, bajo control directo.

e) Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o de apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.

f) Actividades de portería y recepción de personas, responsabilidad del paso de las mismas o de mercancías; anotación y

control de entradas y salidas, en los registros correspondientes, así como su identificación.

g) Vigilancia de edificios y locales, con responsabilidad suficiente para controlar personas y cosas; del correcto funcionamiento de servicios de luz; agua y similares, así como de los detectores de incendios, y la atención de las emergencias que puedan producirse.

h) La operativa y alimentación de máquinas de reproducción de documentos.

i) Los trabajos administrativos que consistan, entre otros, en:

— Mecanografiar escritos, con la debida presentación y corrección ortográfica, así como mecanografiado de cuadros, resúmenes, estadillos, impresos y documentos.

— Archivar, según programa establecido.

— Efectuar cálculos aritméticos que sean directamente encomendados.

— Cumplimentar facturas y albaranes, así como impresos y documentos de fácil comprensión, según datos facilitados.

— Tramitación rutinaria de pedidos.

j) Cualquier otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

4.9. Grupo profesional 1:

a) Las que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de laboratorio, enseres y vestuario.

b) Operaciones que consistan en carga, transporte, apilamiento y descarga, manual o con ayuda de elementos mecánicos de manejo sencillo.

c) Operaciones que consistan en recoger paquetes o correspondencia y llevarlos a su destino; efectuar recados o encargos y transportar manualmente o por medio de carretillas, máquinas de oficina, pequeños bultos o similares; labores que impliquen atención personal. Cuando estas tareas o las descritas en el apartado b) exijan la utilización de vehículos para cuya conducción se requiera permiso de conducir de la clase A, se clasificarán en el grupo profesional 2 y si tal utilización requiere permiso de clase B, se clasificarán en el grupo profesional 3.

d) Operaciones que consistan en alimentar las cadenas de producción.

e) Operaciones que consistan en recoger, apilar y acondicionar los envases elaborados en cadenas de producción.

f) Actividades manuales en envasado y/o acondicionado.

g) Operaciones manuales de empaquetado.

h) Operaciones que consistan en acondicionar en cajas, recipientes, etc. Las especialidades o productos envasados.

i) Operaciones elementales en máquinas sencillas.

j) En general operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten de formación específica, pero sí de un periodo de adaptación.

k) Otras operaciones análogas.

5994

RESOLUCION de 23 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación de la revisión de las tablas salariales del Convenio Colectivo para Guarderías y Jardines de Infancia.

Visto el acuerdo de revisión de las tablas salariales del Convenio Colectivo para «Guarderías y Jardines de Infancia», cuya inscripción, depósito y publicación se acordó con fecha 1 de febrero de 1982, suscrito por la Comisión del referido Convenio el día 16 de febrero de 1982, y con efectos económicos de 1 de enero de 1982, esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión.

2.º Remitir su texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

I CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS GUADERIAS Y JARDINES DE INFANCIA DEL SECTOR PRIVADO

REVISION DE TABLAS SALARIALES

El primer Convenio determina concretamente que al finalizar el primer año de su vigencia serán objeto de negociación las tablas salariales.

Por consiguiente y para su fiel cumplimiento, se han reunido la representación sindical FSIE con la representación empresarial ACADE, acordando las mejoras salariales siguientes: