

y hora en que deberá firmarse la modificación del concierto en los términos que por la presente se acuerda.

Cuarto.—Dicha modificación se formalizará mediante diligencia firmada por el Director provincial de Ciudad Real y el titular del centro o persona con representación legal debidamente acreditada.

Entre la notificación y la firma de la misma, deberá mediar un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas.

Quinto.—La modificación que por esta Orden se aprueba tendrá efectos desde el inicio del curso 1995-1996.

Sexto.—De acuerdo con lo establecido en los artículos 109 y 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la presente resolución agota la vía administrativa, por lo que contra la misma podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses, a contar desde la notificación de la resolución, previa comunicación a este departamento.

Madrid, 6 de septiembre de 1995.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

22203 *ORDEN de 7 de septiembre de 1995 por la que se modifica el concierto educativo del centro concertado de Educación Primaria-Educación General Básica «San Luis Gonzaga», de Palma de Mallorca (Balears).*

El centro «San Luis Gonzaga», con domicilio en la calle José Villalonga, 36, de Palma de Mallorca, tiene un concierto educativo para siete unidades de Educación Primaria-Educación General Básica para el curso 1995-1996, según lo establecido en la Orden de 12 de abril de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 21).

A la vista de los informes emitidos por el Servicio de Inspección Técnica de Educación y fecha 19 de junio de 1995 y de la Dirección Provincial de Educación y Ciencia en Baleares en los que se pone de manifiesto que la matrícula prevista en el centro para el curso 1995-1996 en los cursos segundo, tercero, cuarto y quinto de Educación Primaria va a ser inferior a la relación Profesor-alumnos por unidad escolar determinada por la Resolución de la Directora general de Centros Escolares de 28 de enero de 1994, impidiendo, por tanto, al centro cumplir con la obligación señalada en el artículo 16 del Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos, aprobado por Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre.

Teniendo en cuenta que los alumnos del referido centro pueden ser escolarizados en el centro público «Máximo Alomar Josa», que se encuentra en la misma zona donde se ubica el centro «San Luis Gonzaga».

No habiendo formulado alegaciones el centro «San Luis Gonzaga» a la propuesta de disminución de unidades concertadas para el curso 1995-1996,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la disminución de cuatro unidades concertadas al centro «San Luis Gonzaga», de Palma de Mallorca, quedando establecido un concierto educativo para el curso 1995-1996 para tres unidades de Educación Primaria-Educación General Básica.

Segundo.—La Dirección Provincial de Educación y Ciencia notificará al titular del centro el contenido de esta Orden, así como la fecha, lugar y hora en que deberá firmarse la modificación del concierto en los términos que por la presente se acuerda.

Tercero.—Dicha modificación se formalizará mediante diligencia firmada por el Director provincial de Baleares y el titular del centro o persona con representación legal debidamente acreditada.

Entre la notificación y la firma de la misma deberá mediar un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas.

Cuarto.—La modificación que por esta Orden se aprueba tendrá efectos desde el inicio del curso 1995-1996.

Quinto.—De acuerdo con lo establecido en los artículos 109 y 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la presente resolución agota la vía administrativa, por lo que contra la misma podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia

Nacional en el plazo de dos meses, a contar desde la notificación de la resolución, previa comunicación a este departamento.

Madrid, 7 de septiembre de 1995.

SAAVEDRA ACEVEDO

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación e Ilmo Sr. Subsecretario de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22204 *RESOLUCION de 20 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9007412), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «ERKIMIA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Sección 1.ª Ambito de aplicación

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la sociedad tiene enclavados en Flix (Tarragona), Barcelona, Sevilla, Madrid, Valencia, Zaragoza, Bilbao, cualquiera que sean las actividades que en dichos centros se desarrollen.

Artículo 2. Ambito funcional.

Siendo la actividad preferente de la sociedad la de fabricación y venta de productos químicos y siendo sus restantes actividades o notablemente inferiores o bien preparatorias o coadyuvantes de aquéllas, o consecuencia del lugar donde está enclavada alguna de sus factorías, se deja expresamente convenido, por principio de unidad de empresa, que la totalidad de dichas restantes actividades quedan no constitutivas de la fabricación y venta de productos químicos, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con exclusión específica de cualquier otro convenio que en un futuro se pueda dictar, sea cual sea el ámbito de su aplicación.

Artículo 3. Ambito personal.

Afecta a la totalidad del personal encuadrado en los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial, así como los que ingresen en los mismos durante su vigencia, excepto Consejeros y personal de alta dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD (anteriormente «Excluidos») no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos

del Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina, con excepción de Directores, Subdirectores, Ingenieros Superiores y Licenciados, Jefes de División, Sector, Departamento de Producción, Planta y Mantenimiento, todos ellos con categoría de Técnicos Jefes, Jefes de Zona Comercial y Apoderados, que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la empresa. Su efectividad será a partir del 1 de enero del año siguiente al de la fecha de su petición. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se adapte a la estructura salarial.

La integración voluntaria del personal de la llamada nómina TD, a esta nueva situación, no implicará disminución alguna en su remuneración en jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual.

Igualmente dicha solicitud significará la renuncia en todos los derechos que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina de TD.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1996.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1995 y al 1 de enero de 1996 para el segundo año de vigencia.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán situaciones personales que, con carácter global anual, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades brutas, pues son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

Sección 2.ª Comisión Paritaria

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 8. *Funciones y actividades.*

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán en ningún caso, el libre ejercicio de los derechos ante la Administración y/o Jurisdicción competente. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

Artículo 9. *Domicilio.*

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la central de la sociedad en Barcelona. Se podrá reunir en el centro de trabajo donde exista un problema importante, a requerimiento de dicho centro.

Esta se reunirá trimestralmente siempre que exista algún asunto que tratar, pudiéndose reunir también con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes.

La Comisión Paritaria emitirá el fallo o resolución adoptado en caso de reuniones ordinarias en el plazo de siete días y en el caso de ser extraordinarias en el plazo de cuatro días.

Artículo 10. *Composición.*

La Comisión Paritaria se compondrá de ocho Vocales, cuatro por la empresa y cuatro por los trabajadores, y de los asesores jurídicos respectivos.

Cada una de las partes nombrará a un Secretario de entre los cuatro Vocales que aporten, que serán los encargados de redactar las actas en común o conjuntamente y comunicar los fallos o resoluciones de la Comisión Paritaria a los interesados.

Los Vocales empresarios y trabajadores serán designados respectivamente por representación de la empresa y de los trabajadores actuante

en el Convenio de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

Representación de la empresa:

Don Francisco Arazuri Borrás.
Don Luis García Tocado.
Don Angel Fernández Marín.
Don Pedro Montserrat Costa.

Representación de los trabajadores:

Don José Tarragó Alentorn.
Don José María González García.
Don Pablo Gómez Toquero.
Don Cristóbal Rodríguez Domínguez.

Artículo 11.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas o casos concretos, etcétera.

Artículo 12.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa al planteamiento de tales casos ante la jurisdicción competente.

Artículo 13.

La Comisión Paritaria del Convenio procederá a describir y valorar los nuevos puestos de trabajo que vayan produciéndose y la de los puestos actuales en los que se haya producido variación en sus trabajos.

Artículo 14. *Reclamaciones.*

Cuantas reclamaciones individuales o colectivas se efectúen sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los respectivos centros de trabajo, quienes dirigirán dichas reclamaciones a la Dirección de Personal de Erkimia sita en su domicilio social de calle Córcega, 301 (Barcelona), adjuntando el correspondiente informe si así lo estimaran oportuno.

CAPITULO II

Sección 1.ª Organización del trabajo. Principios generales

Artículo 15. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo estará basada en los siguientes principios:

1. La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito 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 las facultades aludidas los Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegado Sindical, según el caso, serán informados por la empresa sobre cualquier modificación en la organización del trabajo que afecte a los trabajadores, previa a su ejecución; asimismo tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etcétera, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

2. Se estimará como actividad correcta la que habitualmente viene desarrollando el personal en la empresa.

3. Facultades de la empresa.
Son facultades de la empresa:

- La exigencia de la actividad correcta fijada por la empresa.
- La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a actividad correcta.
- La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción de cada centro de trabajo. Cada labor encomendada al productor será compatible con sus aptitudes profesionales y físicas a juicio del Médico de empresa.

f) La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo o de la forma que fuese (destajos, tarea, etcétera).

Artículo 16. *Obligaciones de la empresa.*

Son obligaciones de la empresa:

a) La empresa se compromete a poner en conocimiento de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegado Sindical, según los casos, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.

b) El tiempo de implantación de un nuevo método será como máximo de doce semanas, a contar del momento de su implantación.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonada y por escrito de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegado Sindical, en su caso.

d) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema.

e) Tener a disposición de los trabajadores y de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegado Sindical, la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.

f) Establecer y redactar la fórmula para el cálculo de salario de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan comprenderla.

Artículo 17. *Clasificación laboral.*

El nuevo sistema de clasificación laboral aquí establecido deroga y sustituye al sistema vigente hasta el 31 de diciembre de 1990 al haber finalizado el proceso de homogeneización, (tal como se recoge en el Acta de dicha Comisión de 26 de octubre de 1989).

Las categorías que integran este nuevo sistema de clasificación laboral son las definidas en el Manual de Clasificación. Sus definiciones no constituyen en sí mismas una descripción exhaustiva de las tareas a desempeñar en cada puesto de trabajo, sino que están orientadas a determinar la clasificación laboral de los trabajadores.

Las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral tienen carácter enunciativo y no implican para la empresa la obligación de tener provistas todas ellas, ni en el conjunto de la empresa ni en cada centro de trabajo individualmente considerado.

La categoría de cada trabajador viene determinada por el puesto de trabajo que desempeña en la empresa, de acuerdo con las definiciones del citado Manual de Clasificación. Por tanto, los títulos académicos y/o profesionales del trabajador no se consideran, en ningún caso, como elemento determinante para asignar la categoría.

La aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral supondrá la modificación y sustitución de la categoría que tiene reconocida actualmente cada trabajador, por la nueva que le corresponda en función del código que le fue asignado en su día para el reparto de fondos de homogeneización, según se especifica más adelante.

En los casos en que, por aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral, resulte una categoría inferior a la que el trabajador tiene reconocida en el momento de la implantación, se le respetará, a título personal, la categoría, dentro del nuevo sistema de clasificación, equivalente a la que actualmente tiene reconocida.

Igualmente, en los casos en que, aplicando el nuevo sistema, resulte un grupo de tarifa inferior al que el trabajador tiene asignado, se le respetará, a título personal, el que actualmente tiene reconocido.

Las garantías establecidas en los dos párrafos anteriores no implican el reconocimiento del nivel salarial que la categoría que se le respeta tenga asignado y serán válidas en tanto el trabajador no promueva a otro puesto de igual o mayor nivel salarial que el de la categoría respetada a título personal.

La asimilación salarial a una categoría superior, que tienen reconocida algunos puestos de trabajo, no implica el reconocimiento y asignación de la categoría superior. Aquella asimilación es exclusivamente a efectos salariales.

Todos los puestos de trabajo están ya clasificados según se refleja en la relación por centros que figura como anexo en el Acta de 26 de octubre de 1989 de la Comisión de Homogeneización, sin que sea posible modificar esta clasificación en el ámbito del centro de trabajo, ya que esta competencia, así como las de definir la categoría y nivel salarial de los puestos de trabajo de nueva creación, corresponde a la Comisión paritaria del Convenio.

Con independencia de que algunas denominaciones de las nuevas categorías coincidan con otras del sistema anterior, queda claro que se trata de un nuevo sistema de clasificación, que deroga y sustituye al anterior a todos los efectos, con las excepciones en su aplicación antes mencionadas. Consecuentemente no será posible hacer referencias ni reclamaciones en base al sistema anterior.

Las denominaciones de las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral y el grupo de tarifa asignado para la cotización a la Seguridad Social, son las que figuran en el anexo I.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio, serán clasificados en los grupos siguientes, en atención a las funciones que realizan:

- 1) Técnicos.
- 2) Empleados.
- 3) Subalternos.
- 4) Obreros.

Cada uno de estos grupos están a su vez divididos en subgrupos y categorías figurando todos ellos en el anexo II.

A cada una de las distintas categorías que integran el nuevo sistema de clasificación laboral corresponde un nivel salarial, que queda reflejado en los cuadros que se adjuntan como anexo III.

Sección 2.ª *Modificación de las condiciones de trabajo*

Artículo 18.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de la modificación de los métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, informando con la suficiente antelación al Comité de Empresa o Delegado de Personal y Delegado Sindical, pudiendo el trabajador disconforme recurrir contra su modificación ante la Administración y/o Jurisdicción competente, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar.

Artículo 19. *Trabajos de categoría superior.*

En caso de necesidad, la Dirección del centro de trabajo podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del año natural; cuando se prolongue más tiempo del señalado se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el procedimiento establecido.

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este artículo las sustituciones por servicio militar, enfermedad, accidentes de trabajo, ausencias de cargos sindicales, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que corresponda al puesto que va a ocupar si ésta resultase superior.

Artículo 20. *Movilidad funcional y geográfica.*

En materia de movilidad funcional y geográfica y en trabajos de distinto grupo profesional se estará a lo contemplado en los artículos 23, 24 y 25 del X Convenio General de Industrias Químicas en todo aquello no regulado en el presente Convenio.

Sección 3.ª *Ingreso y promoción del personal*

Artículo 21. *Ingreso del personal.*

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, etcétera

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñan funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato de aprendizaje o contrato en prácticas.

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

La empresa 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.

Todo ello sin perjuicio del personal procedente de otros centros de trabajo de la Sociedad o de sus empresas participadas.

Artículo 22. *Período de prueba,*

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

- Niveles 8, 9, 10 y 11: Seis meses.
- Niveles 5, 6, y 7: Tres meses.
- Niveles 3 y 4: Dos meses.
- Niveles 1 y 2: Un mes.

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 a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato de trabajo y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 23. *Contratación, pluriempleo y plantilla.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 13, 14 y 15 del X Convenio General de la Industria Química.

Artículo 24. *Ascensos del personal.*

La empresa confeccionará los programas necesarios sobre los temas y materias que hayan de ser objeto de exámenes a rendir en las pruebas calificatorias para el ascenso de personal, cuyos programas, una vez elaborados, serán sometidos a conocimiento y sugerencia de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegado Sindical, antes de su confección definitiva.

Las pruebas de ascenso del personal, en caso de existir empate entre los examinados, será éste dirimido en función a la mayor antigüedad en la empresa.

Todos los candidatos serán sometidos, además, necesariamente, a las pruebas médicas y psicofónicas y conocimientos de Seguridad e Higiene, siendo eliminatoria la primera en caso de informe negativo.

Próximo a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la siguiente manera: se anunciará en el tablón de anuncios del centro de trabajo la existencia del mismo y la convocatoria de las pruebas de aptitud; a estas pruebas podrá presentarse todo el personal de la sección, unidad o taller en donde exista la vacante que así lo desee y que sea de la categoría inmediatamente inferior que la exigible. Si en todo el taller, unidad o sección no hubiera ningún apto, la Dirección del centro de trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho centro que así lo desee.

Efectuadas aquellas pruebas y comunicados sus resultados al Jefe de que dependa el puesto de trabajo en cuestión, la Comisión examinadora procederá a la elección del trabajador que resulte con puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas del taller, unidad o sección, notas en curso de formación, conocimiento de la profesión, antigüedad, historial profesional.

Si se producen nuevas vacantes tendrán opción a presentarse los trabajadores no aptos en pruebas anteriores.

La presente normativa se aplicará en cuanto a personal técnico, oficios auxiliares y de fabricación de las categorías de peón a contra maestre y en el personal mensual hasta la de oficial de primera administrativo.

Los aprendices al cumplir el período de aprendizaje tendrán acceso a la prueba de aptitud a oficial de tercera; una vez superada esta prueba, consolidarán dicha categoría.

Artículo 25. *De la Comisión de ascensos del personal.*

Las pruebas serán supervisadas por la Comisión de ascensos de personal, creada en cada caso, en los centros de trabajo de más de 50 pro-

ductores, estando constituida por la Dirección del centro o persona por éste delegada, el Jefe de Relaciones Industriales o persona por éste delegada, el jefe de la Sección o Taller o Unidad de quienes dependa el puesto, y tres miembros que el Comité de Empresa designe, uno representante del personal de igual clasificación reglamentariamente exigida para el puesto y los otros representantes de la misma categoría profesional, pertenecientes a la misma sección, unidad o taller y si no, pertenecientes a la fábrica o centro de trabajo.

En el caso de que dos miembros de la Comisión disintiesen del resultado obtenido serán sometidas las pruebas a persona ajena a la sociedad.

CAPITULO III

Sistema retributivo

Artículo 26. *Incremento salarial.*

El incremento salarial para el año 1995 será del 3,5 por 100 sobre todos los conceptos salariales del presente Convenio.

El incremento salarial para el año 1996 será el IPC previsto por el Gobierno para el año 1996 más 0,5 por 100, sobre todos los conceptos salariales del presente convenio.

La tabla salarial se adjunta como anexo IV.

Artículo 27. *Cláusula de revisión salarial.*

a) Cláusula de revisión salarial para el año 1995.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1995 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1994 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Esto no obstante, la revisión, en el supuesto que corresponda con lo antes dicho, no excederá, en ningún caso, la cuantía de un punto. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1995, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1996 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

b) Cláusula de revisión salarial para el año 1996.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1995 superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Esto no obstante, la revisión, en el supuesto que corresponda con lo antes dicho, no excederá, en ningún caso, la cuantía de 0,8 puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1996, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1997 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Artículo 28. *Sistema retributivo.*

Los conceptos salariales que a continuación se describen conformarán, junto con la tabla salarial la nueva estructura salarial.

La aplicación en nómina de estos nuevos conceptos salariales implicará la extinción de los actualmente vigentes en cada centro de trabajo y su sustitución automática por los que correspondan de la nueva estructura.

Los conceptos salariales que se establecen son de aplicación en todos los centros, siempre que se cumplan las condiciones de devengo. Consecuentemente todos los centros de trabajo no utilizarán necesariamente todos los conceptos salariales que ahora se crean.

Cuando por reorganización del trabajo en un centro, comience a devengarse un concepto no utilizado anteriormente, su importe y condiciones de devengo serán los establecidos en esta nueva estructura salarial, que es de aplicación automática no sujeta a modificación por los centros de trabajo.

El hecho de que la denominación de un concepto de esta nueva estructura salarial coincida con la de otro de la estructura salarial anterior no significa necesariamente que hayan de ser iguales en su cuantía ni en su forma de devengo.

En el conjunto de sueldos y salarios se incluyen las siguientes agrupaciones y conceptos:

Agrupaciones	Conceptos
Salario base. Complementos personales.	Antigüedad. Ad personam.
Complementos de puesto de trabajo.	Turnicidad. Nocturnidad. Compensación descanso dominical. Compensación festivos.
Complementos de calidad y cantidad.	Plus de calidad. Plus de Convenio.
Pagas extraordinarias. Horas extraordinarias.	

Artículo 29. *Salario base.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Artículo 30. *Antigüedad.*

Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe en función del tiempo transcurrido desde su ingreso en la empresa.

El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el salario base que se perciba por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya devengados.

La cuantía de este complemento será del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, descontando el correspondiente a los períodos de excedencia legal o pactada durante los que no se computa antigüedad.

El importe de cada trienio o quinquenio comienza a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

El tope máximo a devengar por antigüedad se establece en dos trienios y cinco quinquenios.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Artículo 31. *Ad personam.*

Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe por razones personales o históricas, derivadas de traslado de centro o por otras causas, y que supera el total anual de retribuciones de su nivel o escalón en el centro de destino.

Este complemento personal es absorbible por cambio de categoría, nivel o escalón, ya sea temporal o definitivo, o por incremento de los complementos de puesto de trabajo, si así está recogido en la respectiva carta de traslado.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual de las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Artículo 32. *Turnicidad.*

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por realizar el trabajo en un régimen de turnos rotativos, con modificación periódica del horario de trabajo.

Este plus se devenga por todo el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen de turnos.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborales.

Artículo 33. *Nocturnidad.*

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en el turno de noche en un régimen de turnos rotativos.

También percibirán este plus los trabajadores que temporalmente realicen su jornada ordinaria entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El abono se realiza por día realmente trabajado en dicho turno. También se percibirá este concepto en vacaciones, computando por la media de pluses de nocturnidad que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

Artículo 34. *Compensación festivos.*

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria, ya dentro de un cuadrante de turno rotativo continuo, ya descansando sábados y domingos, desplazando en todo caso el descanso correspondiente al festivo a otro día no festivo.

El abono se realiza en 12 pagas coincidiendo con los meses naturales del año.

Art. 35. *Compensación descanso dominical.*

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en régimen de jornada ordinaria, en turno de domingo, desplazando el descanso semanal a otro día no domingo.

El abono se realiza por domingo efectivamente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por la media de pluses de compensación descanso dominical que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

Artículo 36. *Plus de calidad.*

Es la parte de la retribución del trabajador, complementaria del salario base, por la calidad y cantidad del trabajo.

En este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengos que legal o reglamentariamente correspondan o pudieran corresponder al trabajador, que solo serían de aplicación si considerados globalmente en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las percepciones reales del trabajador por todos los conceptos en jornada ordinaria.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 12 pagas o trescientos sesenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

Artículo 37. *Plus de convenio.*

Es la parte de la retribución anual por todos los conceptos del trabajador en jornada ordinaria, que excede del importe anual que le corresponde por la aplicación estricta de las nuevas tablas y conceptos salariales. Es el resultado de la diferencia entre la retribución anual que el trabajador venía percibiendo y la que le corresponde por la implantación de las nuevas tablas salariales de Convenio, si ésta fuera inferior.

Este concepto, que garantiza para cada trabajador las percepciones que viene devengando en el momento de la implantación de la nueva estructura salarial establecida en este Convenio, no será absorbible y se incrementará anualmente en igual porcentaje que el resto de los conceptos de la tabla salarial del Convenio. Este concepto incluye a los que hasta ahora se han abonado como Complemento Personal y Plus de Energía.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Este concepto no afectará necesariamente a todos los trabajadores y podrá ser de diferente cuantía para cada uno de ellos, por lo que su percepción por parte de algunos trabajadores y su cuantía no podrán alegarse para que le sea reconocido a los restantes, ni serán transmisibles a otros trabajadores, ya que son de estricta asignación personal.

Artículo 38. *Pagas extraordinarias.*

A partir de 1991, el concepto salarial «paga extraordinaria» se abonará anualmente dos veces y media, y conjuntamente con las nóminas de junio, septiembre (media paga) y durante la tercera semana completa de diciembre.

El importe de cada «paga extraordinaria» incluirá los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Ad personam.
- Plus de convenio.

La distribución del importe anual de dichos conceptos, como ya se ha dicho anteriormente en sus respectivas definiciones, se realizará de la forma siguiente:

12/15 de su importe anual, coincidiendo con las 12 pagas ordinarias. Los 3/15 restantes de su importe anual se abonarán en las pagas extraordinarias.

El importe de cada una de las dos pagas y media extraordinarias será, para el personal de nómina mensual, el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Ad personam} + \text{Plus convenio}) \times 3 \text{ (valores anuales)}}{2,5 \times 15}$$

En el caso de personal de nómina diaria, la fórmula será la siguiente:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Ad personam} + \text{Plus convenio}) \times 90 \text{ (valores anuales)}}{75 \times 455}$$

Artículo 39. Horas extraordinarias.

El importe de dichas horas extraordinarias está constituido por los valores de los cuadros que se adjunta como anexo V, en donde están contempladas las distintas situaciones de trabajo de las mismas de la sociedad.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda:

1. Horas habituales: Supresión.
2. 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 éstas sean 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 cambio de turno.

Las de mantenimiento cuando 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.

3. 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 10 de agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.

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 este apartado 3 del presente artículo.

Ambas representaciones manifiestan que sobre los valores de horas extraordinarias que se consignan anteriormente, no cabe reclamación alguna respecto a su cálculo ni individual ni colectivamente, durante el período de vigencia del Convenio.

El personal que las realice podrá optar entre:

- a) Percibir su valor en metálico.
- b) Efectuar un descanso equivalente a hora y media por cada hora extraordinaria trabajada, percibiendo además en este caso un plus que será el 25 por 100 del valor de la hora extra.
- c) Efectuar un descanso equivalente a una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Las mencionadas horas de descanso podrán ser acumulables por jornadas completas y se tomarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Jornada. Rotación de turnos

Artículo 40. Jornada y rotación de turnos.

La jornada laboral para todo el personal será de mil setecientos cincuenta y dos horas año de trabajo efectivo.

Jornada en horario partido. La Dirección de cada centro de trabajo, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, establecerá el horario de trabajo para el personal de esta jornada.

Asimismo, podrá realizar jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que queden cubiertos los servicios que se consideren necesarios para la jornada de tarde, dicho horario se establecerá de acuerdo con la Dirección de cada Centro de Trabajo y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Jornada en turnos de procesos discontinuos de fabricación. El personal que trabaje en aquellas secciones de proceso discontinuo, descansando domingos y festivos intersemanales, seguirá haciendo su turno de ocho horas de lunes a viernes: en consecuencia las horas que sobran para ajustar la jornada a la pactada se descansarán en los días que se determine conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa de forma que sea compatible con la marcha de la sección.

En aquellas secciones que por necesidades de producción sea necesario trabajar durante un cierto período de tiempo en turno continuo se hará conforme al cuadrante del anexo VI o conforme a un cuadrante previamente pactado entre los representantes de los trabajadores y de la Dirección del centro de trabajo. El exceso de jornada realizada se descansará de acuerdo con la Dirección para que la jornada se ajuste a la pactada en el año.

Jornada en turnos continuos de fabricación. El personal que trabaje en turnos continuos incluidos domingos y festivos intersemanales, su jornada será de ocho horas diarias y el cuadrante el que figura en el anexo VI en el que se contempla tanto el sistema de rotación con cinco hombres, como los períodos de vacaciones en que la rotación será entre los cuatro hombres restantes. Dicho cuadrante está ajustado en cómputo global de los cinco hombres, a la jornada pactada anual, quedando los períodos de vacaciones distribuidos desde junio a diciembre. Dado que por la naturaleza del cuadrante al tener fijados los descansos y las vacaciones, no se generan horas extras, la empresa dispondrá del personal adicional necesario para cubrir el absentismo.

Principio y fin de jornada. Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada trabajador aquellas que oficialmente corresponden al principio y fin de su jornada. Es decir, que deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuados, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por este tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado como compensación al retraso.

Artículo 41. Prolongación de jornada.

Cuando la jornada de trabajo ordinaria por circunstancias excepcionales, tenga que prolongarse y por ello no haya sido posible el preaviso al trabajador de la continuidad de aquella, la empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente o le habilitará el tiempo necesario para que pueda efectuarlo, corriendo en este caso el importe del mismo a cargo de la empresa.

Artículo 42. Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales.

Para el personal de jornada partida o que trabaje en turnos discontinuos los treinta días equivaldrán a veintidós días de trabajo.

Para el personal que trabaje en turnos continuos será el que se contempla en su calendario anual que está ajustado a la jornada pactada.

El personal de aquellos centros de trabajo, o división operativa que de acuerdo con la demanda puedan disfrutar del período vacacional de

forma conjunta, disfrutarán del mismo durante los meses de junio, julio o agosto, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para el personal de aquellos centros de trabajo o división operativa, que por motivo del proceso productivo o de la demanda no puedan disfrutar del período vacacional de forma conjunta, se establecerán turnos de vacaciones a lo largo de todo el año de forma que queden cubiertas las necesidades de la misma. En caso de no llegar a un acuerdo para los turnos de vacaciones en cualquier puesto de trabajo, el criterio a seguir será el de rotación anual, tomando como referencia el año anterior.

Artículo 43. *Personal foráneo.*

En los trabajos peculiares de la empresa y servicios correspondientes (talleres mecánicos, de plomería, de carpintería, de electricidad, etcétera) la sociedad deberá emplear preferentemente al personal de su plantilla, salvo en los casos de nuevas instalaciones y reparaciones, que requieran el concurso de personal foráneo, informando con la suficiente anticipación al Comité de Empresa.

Este personal foráneo no realizará, salvo casos de emergencia, una jornada laboral superior a la que legalmente le corresponda, bien por ley general o por el Convenio correspondiente a su ámbito.

CAPITULO V

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 44. *Permisos.*

El trabajador avisando con la antelación precisa y posible, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario base, plus de calidad más antigüedad en su caso, en los siguientes casos y por los períodos que se indican:

- Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de dos a cinco días.
- Por alumbramiento de la esposa de dos a cinco días.
- Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, un día.
- Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; se estará a lo establecido en el artículo 37 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

La amplitud de estos períodos será a juicio de la empresa en la forma establecida por la Ley.

Artículo 45. *Licencias por matrimonio.*

Será de quince días naturales, retribuidos por salario base, plus de calidad, más antigüedad en su caso.

Artículo 46. *Excedencias voluntarias.*

La empresa autorizará excedencia a aquellos productores que con la antigüedad mínima de un año de servicio en la misma así lo soliciten. Dicha excedencia voluntaria tendrá un período máximo de cinco años, no pudiendo ser inferior a doce meses.

En ningún caso podrá acogerse a esta situación el personal que tenga un contrato de trabajo de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas favorablemente por la empresa en el plazo máximo de un mes y será preceptivo el aviso de reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reingreso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra empresa del mismo ramo y si esto se comprobare se procederá a dar de baja definitiva; a no ser que la excedencia haya sido concedida con esa condición.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio en la empresa. Cuando el trabajador solicite el reingreso, si no hubiese plaza en su categoría, ocupará una plaza con categoría inferior, pero con las percepciones económicas correspondientes a su categoría, debiendo la empresa resolver en un plazo máximo de seis meses esta situación para que el trabajador se reintegre a un puesto de su categoría.

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

CAPITULO VI

Reglamento de régimen interior

Artículo 47. *Reglamento de régimen interior.*

Queda derogado en todas aquellas partes que viniesen reguladas en el Estatuto del Trabajador, y en los pactos de empresa vigentes en cada centro, manteniéndose el resto de materias en sus actuales condiciones.

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Régimen de faltas y sanciones.*

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.

Artículo 49. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 50. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- 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.
- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría considerarse como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 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.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 51. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- 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.
- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- 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 con falta muy grave.
- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La imprudencia en el 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.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a 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.

Artículo 52. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, 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 asco y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de 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 respecto 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 de 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 empresa.

Artículo 53. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultada 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 a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 54. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponer 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.

Artículo 55. *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, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 56. *Graduación de faltas.*

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

Artículo 57.

Quedan expresamente derogados cualquiera otros regímenes disciplinarios vigentes hasta el momento en los distintos centros de trabajo incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 58. *Jubilaciones y pensiones de viudedad.*

Pensión de jubilación: Se considera salario tipo a los efectos de cálculo de la pensión, las cantidades percibidas anualmente por el trabajador por los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Plus de Calidad. Para el Personal de la nómina TD (excluidos de Tablas Salariales) se considerará como salario tipo, el sueldo bruto año en su jornada ordinaria.

La empresa abonará en concepto de pensión complementaria la cantidad que resulte de aplicar al salario tipo el 0,95 por 100 por año completo de antigüedad, computándose como tal los años comprendidos desde la fecha de ingreso a la de jubilación.

Esta pensión complementaria tendrá como tope el que la suma entre la misma y la otorgada por la Seguridad Social no exceda del 95 por 100 del salario tipo.

La pensión complementaria tendrá carácter vitalicio y será fija sin revalorizaciones.

En caso de fallecimiento del interesado, si dejara viuda, ésta percibirá mientras viva el 50 por 100 de la pensión complementaria de la empresa que tuviera reconocida el marido. Esta pensión quedará extinguida al contraerse nuevas nupcias.

Para poder acogerse a esta pensión de jubilación es condición exigible cumplir los sesenta y cinco años estando en servicio activo en la empresa. La baja por jubilación deberá formalizarse, para gozar del tipo más favorable para el interesado, el último día del mes que cumpla sesenta y cinco años.

En el caso de no formalizar la baja por jubilación al cumplir los sesenta y cinco años, los porcentajes de pensión irán disminuyendo de la siguiente forma:

- A los sesenta y cinco años: 1 por 100 del salario tipo por años anticipada.
- De sesenta y cinco a sesenta y seis años: 0,750 por 100 del salario tipo por años anticipada.
- De sesenta y seis a sesenta y siete años: 0,375 por 100 del salario tipo por años anticipada.
- De sesenta y siete a sesenta y ocho años: 0,075 por 100 del salario tipo por años anticipada.
- De sesenta y ocho a sesenta y nueve años: 0,050 por 100 del salario tipo por años anticipada.

Además, podrán jubilarse a requerimiento de la empresa, y aceptación del interesado, los trabajadores con edades comprendidas entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, siempre que hayan estado de alta en la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.

La empresa abonará, en estos casos, la pensión complementaria expuesta anteriormente, más la diferencia existente entre la pensión que asigne la Seguridad Social y la que correspondería al interesado de tener en el momento de su jubilación sesenta y cinco años de edad.

Pensión de viudedad fallecidos en activo: A las viudas/as del personal que falleciera en activo, ya sea por muerte natural, accidente o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 75 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación al trabajador fallecido calculada como si tuviera la edad ordinaria (sesenta y cinco años) y acreditase el 100 por 100 de cotización en el momento de fallecer, o sea, la diferencia positiva entre el 0,95 por 100 sobre el salario tipo, y el 100 por 100 de la Base Reguladora que le correspondería según la Legislación Social Vigente en cada momento, todo ello con el límite de un 0,95 por 100 por año de antigüedad en la empresa a contar desde el ingreso del trabajador en la misma, hasta la fecha de fallecimiento,

con un mínimo del 20 por 100 a los que lleven menos de veinte años de antigüedad.

Esta pensión quedará extinguida al contraer nuevas nupcias.

Estas mejoras sociales, contempladas en este artículo únicamente serán de aplicación para el personal de «Erkimia, Sociedad Anónima» afectado por este Convenio, que tenga carácter fijo y su ingreso sea anterior al 1 de enero de 1988.

Artículo 59. Complementos para casos de enfermedad y becas para estudios.

Para el personal de nómina diaria la empresa ha creado una ayuda para enfermedad cuyo valor según la plantilla existente en el último trimestre de 1994 ha quedado fijado en las siguientes cantidades:

Fábrica Flix: 770.880 pesetas.

Cada trimestre se regularizará según la variación de plantilla del centro de trabajo. Abonándose dentro de los veinte primeros días del mes siguiente.

Por lo que respecta al personal de nómina mensual se estará a lo dispuesto en las normas que hasta la fecha se vienen aplicando y con las mismas limitaciones.

Corresponde administrar este fondo al Comité de Ayuda por Enfermedad que dependerá del Comité de Empresa.

Becas para estudios: Para el personal incluido en este Convenio, la empresa estudiará en cada caso una ayuda para estudios, dando cuenta de las concesiones de las mismas al Comité.

Artículo 60. Premio de nupcialidad.

Será del 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad, cuando la antigüedad del productor sea inferior a cinco años y del 95 por 100 de dos mensualidades salario base, plus de calidad más antigüedad, cuando sea superior a dicha antigüedad en la empresa.

Tendrá derecho a esta percepción cada uno de los productores o productoras que contraigan matrimonio.

En el caso de que el personal contraiga segundas nupcias el premio consistirá en el importe del 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad mas antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad.

Este premio se abonará a aquellos trabajadores que lleven al menos un año con carácter continuado en la empresa.

Artículo 61. Premio de natalidad.

Consistirá en el 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente en su caso, por nacimiento del primer hijo y del 95 por 100 de quince días de retribución salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente en su caso por el nacimiento de sucesivos hijos.

Serán también titulares de este derecho:

Los hijos adoptados.

Los hijos reconocidos que no superen el año de edad.

En el supuesto de que el matrimonio esté formado por trabajadores afectados por este Convenio se le concederá el premio a cada cónyuge.

Este premio se abonará a aquellos trabajadores que lleven al menos un año con carácter continuado en la empresa.

Artículo 62. Premio de vinculación a la empresa.

A los fines de premiar la vinculación a la empresa se establecerán los siguientes premios:

A los veinticinco años, el 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente en su caso.

A los cuarenta años, el 95 por 100 de tres mensualidades salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente en su caso.

A los cincuenta años, el 95 por 100 de tres mensualidades salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente en su caso.

Será condición precisa que los servicios sean continuados y no haber sido sancionado por falta de carácter muy grave.

En el caso de que en el momento de producirse la jubilación anticipada o el cese por disminución de plantilla o incapacidad permanente o muerte no hubiera transcurrido el período anteriormente mencionado para alcanzar premio de vinculación del 40 aniversario, se le abonará la parte proporcional por el tiempo transcurrido desde el 25 aniversario.

En el caso de premio de vinculación del 25 aniversario se cobrará la parte proporcional cuando faltaren cinco años o menos para su ven-

cimiento, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los sesenta y cinco años.

En el caso del premio de vinculación del 50 aniversario se cobrará siempre la parte proporcional en aplicación de la norma octava del Reglamento de Pensiones Complementarias de la Compañía.

Artículo 63. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a todo su personal prendas de trabajo que cumplirán con carácter general los requisitos mínimos que señalan los apartados 2.º, 3.º y 4.º del artículo 142 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

Los Comités de Seguridad e Higiene asesorarán sobre la necesidad y entrega de prendas de trabajo.

Artículo 64.

La empresa procederá en cada uno de sus centros de trabajo, dada la complejidad y diferenciación de los trabajos realizados en cada uno de ellos, a dar cumplimiento a las normas dictadas al efecto sobre reserva de plazas y contratación de personal mayor de cuarenta años, o minusválidos, siempre de acuerdo con los Comités de Empresa.

Artículo 65. Servicio militar.

Al personal casado que marcha a prestar su servicio militar, le será abonada durante su permanencia en filas la cantidad de 8.992 pesetas mensuales, así como las partes proporcionales de las pagas de julio y navidad, según su fecha de baja, calculadas sobre su retribución en la última nómina, mientras persista en tal situación.

Artículo 66. Disminuidos mentales y físicos.

La empresa concederá una asignación de 6.459 pesetas mensuales en las condiciones que se determinan a continuación:

Reglamento para la concesión de la asignación por disminuidos mentales y psíquicos:

1. Hijos disminuidos psíquicos.

Se consideran hijos disminuidos psíquicos los reconocidos por el INSA-LUD o el organismo competente.

2. Minusválidos.

2.1 Se consideran minusválidos los así calificados mediante resolución/dictamen de la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos Físicos y Psíquicos (SEREM).

Las edades que comprenden esta clasificación son entre quince y sesenta y cinco años, ambos inclusive. Para las personas no comprendidas en este período acreditarán la condición de minusvalía mediante certificación librada por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, indicando concretamente la enfermedad o enfermedades que le aquejen y si éstas le producen invalidez permanente en cualquiera de sus grados.

2.2 La documentación aludida deberá ser refrendada por el respectivo Médico de empresa en los centros de trabajo que exista este servicio.

2.3 Para tener derecho a la concesión de la mencionada ayuda, el familiar afectado no deberá percibir pensión alguna del Municipio (Beneficencia), provincia, Estado o Seguridad Social, para lo cual el interesado aportará los certificados oportunos de dichos centros.

2.4 El petitionerario deberá, asimismo, acreditar la dependencia y convivencia del presunto beneficiario, mediante el correspondiente «Situación familiar del beneficiario» (P-1) del INSALUD.

2.5 Los familiares posibles beneficiarios serán:

Hijos.

Cónyuge.

Padres (del trabajador petitionerario).

Hermanos (del trabajador petitionerario).

Quedan excluidos los padres y hermanos políticos.

CAPITULO IX

Acción sindical

Artículo 67. 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 unas relaciones laborales racionales,

basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

«Erkimia, Sociedad Anónima» admite la conveniencia de considerar a los Sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Asimismo «Erkimia, Sociedad Anónima», se compromete a no hacer discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

De la acción sindical:

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

De los cargos sindicales:

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

De los Delegados Sindicales: En los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de los miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 100 a 750 trabajadores: Uno.

Más de 751 trabajadores: Dos.

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo, y servir de

instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección del centro de trabajo.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que el centro de trabajo 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 a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Dirección del centro de trabajo 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 Dirección del centro de trabajo 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, o del centro de trabajo en 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. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

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

8. 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.

9. Las empresas darán a conocer a los Delegados Sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Artículo 68. Comités de Empresa.

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 del centro de trabajo:

1. Con carácter previo a su ejecución (quince días) de 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 y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

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

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

b) El centro de trabajo 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 Dirección del centro de trabajo, y en su caso, la Autoridad Laboral competente.

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

d) 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 siniestrabilidad, en movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

e) Lo referente a previsiones de producción, ventas, inversiones y cuestiones económicas referentes al centro de trabajo, será informado trimestralmente por parte de la Dirección del mismo.

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 empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en su respectivo centro.

C) Colaborar con la Dirección del centro de trabajo para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

D) 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.

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, en todo lo referente al apartado 1, A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección del centro señala expresamente reservadas.

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

G) El Comité velará por el correcto funcionamiento de las obras sociales, tales como comedores, economatos.

Artículo 69. 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 que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o 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, aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el centro de trabajo. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre al mismo, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

b) No podrá haber discriminación 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 del centro de trabajo, 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 Dirección del centro de trabajo y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

d) Dispondrán de hasta un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Se establecerán a nivel de centro de trabajo 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 pactado en Convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo pactado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité 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.

f) En aquellos centros de trabajo con plantilla comprendida entre 100 y 150 trabajadores y que el Delegado Sindical no sea miembro del Comité de Empresa, el crédito de horas disponibles que indica el apartado d) se reducirá a treinta y cinco horas mensuales, tanto para el Delegado Sindical, como para los miembros del Comité de Empresa, integrante de su Organización Sindical.

Artículo 70. Cuota sindical.

A requerimiento de los Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencias a la representación sindical, si la hubiere.

Prácticas antisindicales: Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 71.

Para coordinar a los diferentes centros de trabajo de zonas comerciales, los Delegados de Personal, uno por zona, se reunirán una vez al semestre. Decidirán la designación del representante en las deliberaciones del Convenio.

CAPITULO IX

Seguridad e Higiene y Salud Laboral. Medio Ambiente

Artículo 72. Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

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 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 Servicios de Seguridad e Higiene 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 Servicios de Seguridad e Higiene. 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 apartado 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 ningun perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

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 utilizarán 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. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve ajenas.

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

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

1.7 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.

1.8 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentase 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.

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

1.9 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en los artículos 28, 29 y 30 del Real Decreto

to 2001/1983, de 28 de julio, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

2. Comité de Seguridad e Higiene:

2.1 En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por los representantes de los trabajadores, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la empresa.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene no será despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por dimisión o revocación por los representantes de los trabajadores que les hayan designado, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los representantes de los trabajadores 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 de 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.

2.4 Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales, siempre y cuando éstas les sean cedidas por los representantes de los trabajadores.

Asimismo dispondrán al año de un máximo de dieciséis horas cada uno de ellos para asistir a cursos sobre Seguridad e Higiene impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

3. Vigilancia del riesgo.

3.1 La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente, cuando lo hubiere, por el departamento de Seguridad y Medicina de la Empresa, elaborará:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de planes anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité Mixto de Seguridad e Higiene, en el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del Sector en esta materia.

El procedimiento establecido en el apartado anterior deberá adaptarse al tamaño de la empresa, reduciéndose y simplificándose el procedimiento establecido.

3.2 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgo 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 la empresa, a los fines de 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.

4.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

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.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio proporcionarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

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 de puesto de trabajo por embarazo cuando, según dictamen médico, las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etcétera, puedan suponer riesgo para la madre o el feto, 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 y Medio Ambiente.

Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité Mixto de Trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

- 1.^a Su composición será paritaria.
- 2.^a Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.
- 3.^a Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y de la empresa.
- 4.^a Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.
- 5.^a 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.

Este Comité tendrá como objetivo prioritario velar y orientar para conseguir en el ámbito de la empresa las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan 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 sustituyen formas y lugares de trabajo peligrosos.

Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de Seguridad e Higiene, pudiendo requerir a este fin, los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo de las organizaciones firmantes.

Artículo 73. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y la administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir una actuación responsable de la empresa en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Mostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la empresa, como de los representantes de los trabajadores.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.

La Comisión Paritaria en su primera sesión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» a efectos de eventual corrección de erratas.

Segunda.

La empresa continuará con el fondo de préstamos sociales, para ayudar a la adquisición o reparaciones y reformas imprescindibles de su vivienda permanente y a otras contingencias extraordinarias que la empresa considere de verdadera necesidad. Estas ayudas se atenderán en la medida que lo permitan las disponibilidades del fondo y siguiendo criterios de distribución y de prioridad lo más equitativos posibles.

Tercera.

La empresa, en caso de necesitar técnicos titulados, considerará la posibilidad de tomarlos con preferencia de miembros de su plantilla que posean títulos, formación y experiencia requeridos para el puesto.

Cuarta.

Continuará transitoriamente en vigor en todo aquello que no se oponga a lo aquí regulado el Reglamento de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de «Electroquímica de Flix, Sociedad Anónima», comprometiéndose ambas partes a su actualización por la misma Comisión.

Quinta. Reconversión.

La adecuación de los servicios a las Unidades Productivas, la automatización de los procesos que la nueva tecnología aporta, la mejora de métodos administrativos al introducir o implantar ordeñadores y el envejecimiento normal de instalaciones productivas, etcétera, lleva como consecuencia irreversible para la supervivencia del trabajo y de la empresa una necesaria reestructuración y movilidad de algunos puestos de trabajo.

Al objeto de poder mantener el mayor número de puestos de trabajo, garantizando en todo caso el salario y las demás posibles condiciones laborales equivalentes, se comprometen ambas partes a intentar, por vía de diálogo y a nivel del personal afectado, del Comité de Empresa y la Dirección del respectivo centro de trabajo la solución a las necesarias reconversiones de la especialidad y/o grupo profesional, de aquellos trabajadores afectados, teniendo preferencia por aquellos puestos de trabajo similares al que venían ocupando.

En consecuencia y aplicación de todo lo que antecede, el personal que se vea afectado, podrá optar por uno de los siguientes casos:

1. No modificar la categoría laboral, manteniendo por tanto idénticas condiciones salariales que en el puesto de trabajo anterior.

2. En caso de tener que proceder a una reconversión profesional del trabajador, ésta será de su propia área profesional, siempre que exista puesto de trabajo en la misma.

Áreas profesionales:

- Técnicos y Mandos Superiores.
- Mandos Intermedios.
- Oficina, Oficina Técnica y Laboratorio.
- Oficiales de Mantenimiento.
- Producción y Expediciones.

El cambio producido dentro de una misma área profesional se indemnizará con una mensualidad bruta, que figurará en nómina, para las áreas c) y d), siempre que a su vez implique cambio de profesión y una vez transcurrido un mínimo de tres meses en su nueva profesión.

Sólo cuando no haya puesto de trabajo disponible dentro de su propia área profesional, a juicio de la representación de los trabajadores y la empresa, se procederá a reconversiones profesionales fuera de las áreas demarcadas anteriormente.

Cuando la reconversión profesional se produzca fuera de las Áreas Profesionales, el trabajador afectado percibirá la cantidad de dos mensualidades brutas. Esta indemnización no implicará de hecho la pérdida de su categoría profesional y sólo se abonará una vez que el cambio de puesto de trabajo haya sido definitivo.

El cambio de área profesional que suponga una promoción, no se compensará con la cantidad indicada en el párrafo anterior.

En los casos en que la reconversión del trabajador suponga la pérdida definitiva de la percepción de pluses, se le indemnizará con:

1.º El que pase de turnos continuos a jornada partida, una anualidad bruta de los pluses que deje de percibir.

2.º El que pase de turno continuo a dos turnos (sin percibir plus de nocturnidad), una anualidad bruta de los pluses que deje de percibir.

3.º El que pase de dos turnos a jornada partida, una anualidad bruta de los pluses que deje de percibir.

4.º Al personal de mantenimiento que en la actualidad percibe plus de bomberos y/o pluses de guardia y de llamada para atender urgencias en sábados, domingos y festivos y deje de realizarla por efectos de la aplicación de la reconversión, les será abonado, por una sola vez, como indemnización una cantidad equivalente a lo que percibiría durante un año por los citados conceptos. De esta indemnización se deducirá la mayor cantidad que pudiera percibir en su nuevo puesto de trabajo, y en el citado período de un año.

En aquellos casos que la empresa considere que en el plazo de cuatro meses el trabajador en reconversión puede volver a la jornada de la cual procedía, se le mantendrán todos los pluses durante dicho período, excepto el plus de festivos intersemanales. Si transcurrido dicho plazo ello no ha sido posible, a la indemnización que le corresponda se le deducirá lo percibido por estos conceptos durante este tiempo.

3. En igualdad de condiciones se respetará al trabajador de mayor antigüedad.

ANEXO I

Relación de categorías que componen el sistema de clasificación laboral

Código categoría	Denominación categoría	Grupo de tarifa
<i>Área de Producción</i>		
1.7	Ayudante técnico de producción	4
1.6	Contramaestre	4
1.5	Controlador de proceso	8
1.4	Profesional de primera	8
1.3	Profesional de segunda	8
1.2	Ayudante especialista	9
1.1	Controlador de calidad	7
<i>Área de Mantenimiento</i>		
2.8	Engrasador	9
2.7	Ayudante técnico de mantenimiento	4
2.6	Contramaestre	4
2.5	Maestro de mantenimiento	8
2.4	Oficial de primera	8
2.3	Oficial de segunda	8
2.2	Técnico de organización de mantenimiento	5
2.1	Ayudante de mantenimiento	9
<i>Área de Manutención</i>		
3.8	Ayudante de almacén	10
3.7	Contramaestre	4
3.6	Conducto equipo móvil y grústa	8
3.5	Chófer recadista	8
3.4	Verificador	8
3.3	Operador de manutención	8
3.2	Almacenero	6
3.1	Basculero pesador	6
<i>Área Laboratorio</i>		
4.4	Ayudante de investigación	4
4.3	Contramaestre	4
4.2	Analista	4

Código categoría	Denominación categoría	Grupo de tarifa
4.1	Auxiliar de laboratorio	7
<i>Area de Administración</i>		
5.4	Jefe de Unidad Administrativa	3
5.3	Oficial de primera administrativo	5
5.2	Oficial de segunda administrativo	5
5.1	Auxiliar administrativo	7
<i>Area Comercial</i>		
6.4	Vendedor	5
6.3	Jefe de Agencia	3
6.2	Promotor de ventas	3
6.1	Vendedor interior	5
<i>Area de Seguridad y Vigilancia</i>		
7.5	Contramaestre	4
7.4	Operador de seguridad	8
7.3	Jefe de guardas	6
7.2	Guarda	6
7.1	Guarda jurado	6
<i>Area de Oficina Técnica</i>		
8.4	Ayudante de Organización	5
8.3	Jefe de Oficina Técnica	4
8.2	Delineante proyectista	4
8.1	Delineante	4
<i>Area de Servicio Médico</i>		
9.2	Enfermero	6
9.1	Ayudante Técnico Sanitario	4
<i>Area de Servicios Generales</i>		
10.5	Telefonista-Recepcionista	7
10.4	Conserje	6
10.3	Operario de limpiezas	10
10.2	Dependiente de economato	6
10.1	Auxiliar de actividades diversas	10
<i>Otras categorías</i>		
11.3	Técnico	1
11.2	Técnico medio	2
11.1	Peón	10
<i>Area de Informática</i>		
12.6	Programador de primera	3
12.5	Programador de segunda	5
12.4	Grabador	7
12.3	Operador Jefe de Equipo	3
12.2	Operador de ordenador	5
12.1	Operador de equipo periférico	5

ANEXO II

Clasificación del personal en grupos y subgrupos de acuerdo con su categoría

Técnicos

Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las categorías siguientes:

a) Técnicos titulados:

- Técnico.
- Técnico medio.
- Ayudante Técnico Sanitario.

b) Técnicos no titulados:

- Ayudante técnico de producción.
- Ayudante técnico de mantenimiento.
- Contramaestre.
- Ayudante de investigación.

Empleados

Comprende las categorías siguientes:

- Jefe de Unidad Administrativa.
- Oficial de primera administrativo.
- Oficial de segunda administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Jefe de Oficina Técnica.
- Delineante proyectista.
- Delineante.
- Jefe de Agencia.
- Promotor de ventas.
- Vendedor.
- Vendedor interior.
- Analista.
- Controlador de calidad.
- Auxiliar de laboratorio.
- Programador de primera.
- Operador Jefe de Equipo.
- Programador de segunda.
- Operador de ordenador.
- Operador de equipo periférico.
- Grabador.
- Técnico de organización de mantenimiento.
- Ayudante de organización.

Subalternos

Comprende las categorías siguientes:

- Jefe de Guardas.
- Almacenero.
- Enfermero.
- Conserje.
- Dependiente de economato.
- Basculero pesador.
- Guarda.
- Ayudante de almacén.
- Operario de limpiezas.
- Guarda jurado.
- Telefonista-recepcionista.

Obreros

Este grupo se subdivide en los subgrupos y dentro de ellos en las categorías siguientes:

a) Profesionales de oficios auxiliares:

- Maestro de mantenimiento.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Engrasador.
- Conductor equipo móvil y grúa.
- Chófer recadista.
- Ayudante de mantenimiento.

b) Profesionales de la industria:

- Controlador de proceso.
- Profesional de primera.
- Verificador.
- Profesional de segunda.
- Operador de manutención.
- Operador de seguridad.
- Ayudante especialista.
- Peón.
- Auxiliar de actividades diversas.

ANEXO III

Tabla de niveles salariales

Area nivel	Producción	Mantenimiento	Manutención	Laboratorio e Investigación	Administración	Comercial	Seguridad y Vigilancia	Oficina Técnica	Servicio Médico	Servicios Generales	Otras categorías	Informática
11											Técnico.	
10											Técnico medio.	
9	Ayudante técnico.	Ayudante técnico.		Ayudante de investigación.				Jefe oficina técnica.				Programador de 1.ª.
8					Jefe Unidad Administ.	Jefe de Agencia.		Delineante proyect.	ATS.			Operador Jefe de Equipo.
7	Contra-maestre.	Contra-maestre.	Contra-maestre.	Contra-maestre.		Promotor ventas.	Contra-maestre.					
6		Maestro mantenimiento. Téc. org. mantenimiento.			Oficial 1.ª administrativo.			Ayudante organiz.				Programador de 2.ª.
5	Controlador de proceso.	Oficial de 1.ª.		Analista.		Vendedor.	Jefe de Guardas.	Delineante.				Operador ordenador.
4	Profes. de 1.ª controlador de calidad.	Engrasador. Oficial 2.ª.	Conductor Eq. Móvil Gruista. Verificador. Almacenero.		Oficial de 2.ª administ.	Vendedor interior.			Enfermero.			Operador equipo periférico.
3	Profesional de 2.ª.	Ayudante mantenimiento.	Chófer Recadista. Operador manutención.	Auxiliar laboratorio.	Auxiliar admvo.		Operador seguridad. Guarda jurado.			Telef. recepcionista. Conserje. Dpte. economato.		Grabador.
2	Ayudante especial.		Ay. de almacén. Basculero pesador.				Guarda.					
1										Auxiliar act. div. Operario limpiezas.	Peón.	

ANEXO IV

Tablas de 1995

Incremento 3,5 por 100

Nivel	Salario base	Plus de calidad	S. Base + + P. Calidad	S. Base + P. Cal. + + 5 por 100 antig.	S. Base + P. Cal. + + 10 por 100 antig.	S. Base + P. Cal. + + 20 por 100 antig.	S. Base + P. Cal. + + 30 por 100 antig.	S. Base + P. Cal. + + 40 por 100 antig.	S. Base + P. Cal. + + 50 por 100 antig.	S. Base + P. Cal. + + 60 por 100 antig.
1	793.963	970.364	1.764.327	1.804.025	1.843.724	1.923.120	2.002.516	2.081.912	2.161.309	2.240.705
2	846.850	1.049.809	1.896.659	1.939.002	1.981.344	2.066.029	2.150.714	2.235.399	2.320.084	2.404.770
3	917.477	1.111.499	2.028.976	2.074.850	2.120.723	2.212.471	2.304.219	2.395.966	2.487.714	2.579.462
4	988.103	1.190.846	2.178.949	2.228.354	2.277.760	2.376.570	2.475.380	2.574.191	2.673.001	2.771.811
5	1.040.989	1.279.095	2.320.084	2.372.133	2.424.183	2.528.282	2.632.380	2.736.479	2.840.578	2.944.677
6	1.093.876	1.367.362	2.461.238	2.515.932	2.570.626	2.680.013	2.789.401	2.898.789	3.008.176	3.117.564
7	1.182.077	1.429.134	2.611.211	2.670.315	2.729.418	2.847.626	2.965.834	3.084.041	3.202.249	3.320.457
8	1.252.702	1.517.284	2.769.986	2.832.621	2.895.256	3.020.526	3.145.797	3.271.067	3.396.337	3.521.607
9	1.323.327	1.605.452	2.928.779	2.994.945	3.061.112	3.193.444	3.325.777	3.458.110	3.590.442	3.722.775
10	1.393.789	1.702.603	3.096.392	3.166.081	3.235.771	3.375.150	3.514.529	3.653.907	3.793.286	3.932.665
11	1.481.988	1.799.656	3.281.643	3.355.743	3.429.842	3.578.041	3.726.240	3.874.438	4.022.637	4.170.836

Complementos de puestos 1995

Incremento 3,5 por 100

Nivel	Turnidad Valor anual	Turnidad Unidades devengo	Turnidad Precio	Nocturnidad Valor anual	Nocturnidad Unidades devengo	Nocturnidad Precio	Compl. Fest. Valor anual	Comp. Fest. Unidades devengo	Compl. Fest. Precio	C. D. Domin. Valor anual	C. D. Domin. Unidades devengo	C. D. Domin. Precio
1	117.881	240	491,17	39.126	80	489,08	115.334	12	9.611	77.059	39	1.976
2	125.014	240	520,89	40.916	80	511,45	115.334	12	9.611	77.059	39	1.976
3	132.163	240	550,68	44.477	80	555,96	115.334	12	9.611	77.059	39	1.976
4	141.096	240	587,90	48.018	80	600,22	115.334	12	9.611	77.059	39	1.976
5	148.247	240	617,70	51.580	80	644,75	130.334	12	10.861	77.059	39	1.976
6	157.177	240	654,90	55.140	80	689,25	147.760	12	12.313	77.059	39	1.976
7	167.882	240	699,51	58.700	80	733,75	147.760	12	12.313	77.059	39	1.976
8	178.606	240	744,19	62.258	80	778,23	147.760	12	12.313	77.059	39	1.976
9	187.536	240	781,40	65.820	80	822,75	172.398	12	14.366	77.059	39	1.976
10	200.048	240	833,53	69.363	80	867,03	225.187	12	18.766	77.059	39	1.976

Artículo 59. Servicio militar: 8.992 pesetas

Artículo 60. Disminuidos: 6.459 pesetas

ANEXO V

Horas extras año 1995

Incremento 3,5 por 100

Valores base jornada normal

Nivel	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1.164	1.195	1.234	1.304	1.374	1.444	1.521	1.599
2	1.180	1.211	1.250	1.320	1.397	1.467	1.545	1.622
3	1.195	1.226	1.273	1.343	1.420	1.498	1.576	1.653
4	1.273	1.320	1.366	1.459	1.529	1.615	1.708	1.801
5	1.281	1.327	1.382	1.475	1.537	1.630	1.746	1.809
6	1.296	1.335	1.397	1.490	1.552	1.646	1.785	1.816
7	1.397	1.459	1.545	1.599	1.731	1.778	1.886	1.987
8	1.490	1.529	1.583	1.677	1.762	1.863	1.956	2.041
9	1.537	1.568	1.615	1.723	1.832	1.902	2.018	2.096
10	1.590	1.633	1.695	1.784	1.891	1.978	2.083	2.169
11	1.633	1.684	1.745	1.841	1.941	2.038	2.145	2.234

Valores base turno (noche)

Nivel	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—
3	1.320	1.351	1.397	1.467	1.537	1.622	1.692	1.770
4	1.327	1.358	1.405	1.475	1.545	1.630	1.700	1.778

Nivel	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
5	1.351	1.389	1.436	1.521	1.591	1.684	1.754	1.832
6	1.529	1.568	1.615	1.700	1.785	1.878	1.956	2.049
7	1.537	1.576	1.622	1.708	1.793	1.886	1.964	2.065
8	1.545	1.583	1.653	1.731	1.816	1.910	1.995	2.104
9	1.585	1.622	1.677	1.768	1.858	1.950	2.046	2.136
10	1.745	1.795	1.841	1.950	2.046	2.116	2.234	2.332
11	1.798	1.841	1.891	2.007	2.108	2.194	2.296	2.399

ANEXO VI

Cuadrante de turnos continuos los trescientos sesenta y cinco días del año

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D								
1	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
2	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D
3	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	
4	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T
5	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	

Vacaciones

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D							
1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M
2	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T
3	M	M	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	
4	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	
5	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

22205 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Cultura para los años 1993 y 1994.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Cultura para los años 1993 y 1994 (código de Convenio número 9003552), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 1994, de una parte, por los representantes del Ministerio de Cultura, en representación de la Administración, y de otra, por representantes de las centrales sindicales UGT, CC.OO. CSI-CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas (Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 39/1992 y en la Ley 21/1993, ambas de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 39/1992 y de la Ley 21/1993, ambas de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, respectivamente, en la ejecución de dicha revisión salarial.

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

Madrid, 21 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

2.ª REVISIÓN SALARIAL VI CONVENIO

Efectos económicos: 1 de enero de 1993

Tabla salarial

Nivel económico	Salario base mes — Pesetas	Salario base año (14 pagas) — Pesetas
1	182.650	2.557.100
2	150.160	2.102.240
3	138.480	1.938.720
4	127.280	1.781.920
5	119.670	1.675.380
6	105.710	1.479.940
7	92.000	1.288.000
8	84.250	1.179.500

Plus especial cualificación informática

Nivel	Cuantía mes — Pesetas	Cuantía año (14 pagas) — Pesetas
1	20.350	284.900
2	16.770	234.780
3	15.210	212.940
4	13.980	195.720
5	13.150	184.100
6	11.720	164.080