

4. La adjudicación del concurso se otorgará por la misma Entidad que lo convocó.

Artículo 222.

1. El adjudicatario del concurso presentará, en el plazo establecido en las bases, el correspondiente programa de actuación urbanística, de acuerdo con el avance de planeamiento aprobado.

2. Las reglas de competencia y procedimiento para la tramitación y aprobación de los programas de actuación urbanística serán las establecidas para los Planes parciales.

3. Las Entidades locales o urbanísticas especiales sólo podrán denegar la aprobación inicial o provisional del programa de actuación urbanística cuando no se ajuste a los requisitos contenidos en las bases o a las determinaciones del Plan general. Podrán suspender el trámite hasta que se complete el expediente si faltare alguno de los documentos preceptivos señalados en las bases.

4. La falta de presentación del programa dentro del plazo establecido en las bases dará lugar a la resolución de la situación constituida.

Artículo 223.

1. La formulación del programa de actuación urbanística directamente por la propia Administración actuante se someterá a las mismas normas de competencia y procedimiento para su tramitación y aprobación que en los supuestos de convocatoria de concurso.

2. Asimismo se aplicarán las mismas reglas de competencias y procedimiento cuando se trate del supuesto excepcional previsto en el número 2 del artículo 149 de la Ley del Suelo.

CAPITULO IV

Ejecución de los programas de actuación urbanística

Artículo 224.

1. Las determinaciones de los programas de actuación urbanística se desarrollarán mediante la formulación de los correspondientes Planes parciales, cuya aprobación podrá ser simultánea a la de aquéllos.

En todo caso, se tramitarán y aprobarán conjuntamente el programa de actuación urbanística y el Plan parcial de la primera etapa o, en su caso, el de la única etapa que resulte prevista en el programa.

2. La ejecución de los Planes parciales se ajustará al sistema de actuación que se haya establecido. Los adjudicatarios, en todo caso, se obligan a cumplir las obligaciones que, no hallándose especificadas en las bases, sean consecuencia del sistema aplicado.

3. En la ejecución de los sistemas generales que afecten a los enlaces con los del resto del Municipio o Municipios en que se localice la actuación, se podrá utilizar la expropiación con independencia del sistema de actuación que se haya establecido para la ejecución del programa de actuación urbanística en su ámbito territorial propio.

Artículo 225.

1. La Administración actuante dispondrá de las facultades precisas para vigilar e inspeccionar las obras de urbanización y, en su caso, las de edificación, así como para fiscalizar la contabilidad de los adjudicatarios en los supuestos de que las bases establecieran precios máximos de venta de terrenos o de edificaciones o alquiler de las mismas.

2. La oposición del adjudicatario al ejercicio de tales facultades de la Administración podrá presumirse como incumplimiento grave de las obligaciones contradas, con los efectos señalados en el artículo 227, 1, de este Reglamento. En todo caso la resistencia será sancionada económicamente, sin perjuicio de las demás atribuciones de la Administración.

Artículo 226.

1. La aprobación de un programa de actuación urbanística implicará la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación a los efectos de expropiación forzosa, no solamente del ámbito territorial concreto para el que se formuló, sino también de los terrenos necesarios para el enlace de la zona de actuación con los correspondientes elementos de los sistemas generales existentes en el exterior.

2. Para las actuaciones expropiatorias, cuando fueren necesarias, se seguirá el procedimiento establecido en la Ley del Suelo y en este Reglamento.

Artículo 227.

1. El incumplimiento por los adjudicatarios de las obligaciones en la ejecución de los programas de actuación urbanística dará lugar a la caducidad del programa con relación a la parte pendiente de ejecución, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

2. No obstante, si el incumplimiento de las obligaciones fuera calificado de leve, el adjudicatario podrá proseguir su ejecución si se garantiza su observancia suficientemente, a juicio de la Administración actuante.

3. Las Entidades locales o urbanísticas especiales, cuando se haya resuelto la relación constituida con el adjudicatario de un programa de actuación urbanística, podrán acordar la ejecución directa respecto de la parte que haya quedado pendiente o convocar nuevo concurso para adjudicar lo que reste por ejecutar del programa. En tal concurso no se admitirán ofertas para programar otras zonas del territorio.

4. La Entidad administrativa que convocó el concurso podrá asumir la ejecución a título sustitutorio en caso de incumplimiento del adjudicatario, cargándole los gastos que se produzcan. El importe de estos gastos será exigible por vía de apremio.

5. Cuando el incumplimiento consistiera en la percepción de precios de suelo o de edificación superiores a los señalados en las bases, se impondrá la multa que proceda, con independencia de pasar el tanto de culpa a los Tribunales de Justicia, y sin perjuicio de la devolución a los adquirentes de lo cobrado indebida o excesivamente.

MINISTERIO DE TRABAJO

3067

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio General para la Industria Química Española.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de trabajo suscrito por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) y los representantes de la Federación Estatal de Industria Química pertenecientes a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Federación Estatal de Químicas de la Unión General de Trabajadores, y

Resultando que con fecha 30 de octubre de 1978 las partes que se indican acordaron un Convenio Colectivo de trabajo cuyo ámbito se expresará después, y que el 16 de noviembre de 1978 sometieron su texto a la preceptiva homologación por esta Dirección General de Trabajo.

Resultando que con fecha 20 de noviembre de 1978 se dictó por este Centro Directivo providencia por la que se suspendió el plazo previsto para homologación en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre.

Resultando que el indicado Convenio, previo el preceptivo informe económico, se sometió a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos la cual decidió que en todo caso en la Resolución homologatoria debería incluirse la siguiente cláusula: «Los conceptos que se detraen de la masa salarial bruta aludidos en el artículo 31 del Convenio se entiende que en su conjunto también están sujetos al crecimiento máximo del 20 por 100 en 1978 respecto a 1977. En caso de que el crecimiento del concepto Seguridad Social a cargo de la empresa sea superior al 22 por 100 y hasta dicho 22 por 100 se cargará en la masa salarial repartible, mientras que si es inferior al mencionado 22 por 100 la diferencia se podrá incorporar en la cantidad a repartir.»

Resultando que se han recibido en esta Dirección General numerosos escritos de representaciones sindicales y de empresas manifestando que mostraban su disconformidad con lo pactado por lo que se solicitaba la homologación del Convenio por no haber participado en la deliberación y acuerdo del mismo.

Resultando que al objeto de identificar jurídicamente a las partes, con fecha 13 de diciembre de 1978, con reiteración el día 21 del mismo mes y año se pidió a FEIQUE prueba documental del depósito de los estatutos, cuyo acto, y conforme al artículo 3 de la Ley 19/1977, de 1 de abril, adquirió personalidad jurídica y plena capacidad de obrar como aso-

riación profesional y certificación de los poderes que tuvieron para negociar y acordar el referido Convenio los representantes de los empresarios referida individualmente a cada uno de ellos cuya exigencia cumplieron con fecha 22 de diciembre de 1978 en los documentos que figuran en el expediente.

Resultando que el ámbito funcional del Convenio se extiende a las empresas afiliadas por sí o por sus asociaciones a la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) exceptuando en su artículo 1.º a aquellas empresas y trabajadores que se rijan por un Convenio Colectivo de empresa salvo que de mutuo acuerdo adopten adherirse al mismo; que en el ámbito territorial se extiende a todo el territorio español; en el ámbito temporal regirá a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 1979, retrotrayendo sus efectos económicos a 1 de enero de 1978, y que en su disposición adicional primera indirectamente se solicita por la Administración Laboral la extensión de sus normas a todos los trabajadores y empresa, aun cuando no hayan tomado parte en las deliberaciones y acuerdo del Convenio, estructuradas conforme la misma disposición adicional referida relaciona y en las que aparecen las empresas de Alcoholes y Derivados, Destilación de Resinas, Electroquímicas, Revelado Industrial de material Fotográfico y Mayoristas de Productos Químicos, todas cuyas actividades se rigen por especiales Ordenanzas de Trabajo, sin embargo de lo cual, en el artículo 15 las partes signatarias del Convenio acordaron a efectos de clasificación profesional aplicar las categorías de la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas aprobada por Orden ministerial de 24 de julio de 1974 hasta tanto no confeccionasen un anexo al texto del Convenio en el que se contuvieran las definiciones de las distintas categorías profesionales.

Considerando que la competencia de esta Dirección General para entender en esta clase de asuntos viene determinada por el artículo 71 del Reglamento Orgánico del Departamento, artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que uno de los problemas fundamentales que presenta el Convenio Colectivo de Trabajo citado es el de la determinación de las partes que quedan vinculadas y obligadas por el mismo, y que habiendo demostrado documentalmente su personalidad jurídica y sus poderes para negociar y acordar dicho Convenio la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) y los concretos e individuales representantes de la misma que participaron en la deliberación y acuerdo, así como los representantes de los trabajadores afiliados en este sector a las centrales sindicales CC. OO. y UGT procede declarar, en aplicación del artículo 6.º de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, que el Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados; en cuya virtud tal fuerza normativa solamente se extenderá a las empresas afiliadas por sí o por sus asociaciones a la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) que lo fueran al 30 de octubre de 1978 fecha del acuerdo.

Considerando que en el párrafo 3.º del artículo 1.º del Convenio de referencia se declara que no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito, se rijan por un Convenio Colectivo de empresa, pero que dado que existen vigentes varios Convenios Colectivos provinciales e interprovinciales, y que conforme al referido artículo 6.º de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, durante la vigencia de un Convenio y hasta tres meses antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro convenio concurrente, procede también declarar que el convenio objeto de esta Resolución homologatoria no tendrá aplicación a las empresas que se rijan por Convenios provinciales e interprovinciales vigentes, aun cuando pertenezcan a FEIQUE, hasta tanto termine su vigencia, ni siquiera en los retrotraídos efectos económicos.

Considerando que respecto de la extensión del Convenio a empresas y trabajadores que no participaron en su deliberación y acuerdo sería en todo caso de aplicación el artículo 19 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo a cuyo tenor tal extensión es una facultad del Ministro de Trabajo de carácter excepcional, que pudiera tomarse también a iniciativa de las representaciones sindicales de los trabajadores siempre condicionada a que exista especial dificultad para la negociación colectiva que habrá de quedar

acreditada en el expediente y en todo caso con audiencia de los representantes sindicales de los trabajadores y técnicos afectados, así como de los empresarios, condicionamientos que el primero no queda acreditado en el expediente y el segundo no ha sido cumplido, por lo que procede declarar que tal extensión no ha de ser acordada.

Considerando que existiendo un acuerdo que condiciona la homologación por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, procede incorporarla a la Disposición que se dicta, incluyendo además lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 43/1973, de 25 de noviembre, reconociendo la facultad de las empresas representadas en la negociación la adaptación del mismo a la empresa, con las reservas legales que contiene dicha norma legal y la advertencia, en todo caso, de los efectos del artículo 7.º y demás pertinentes del Real Decreto-Ley ya mencionado.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio General para la Industria Química Española acordado el 30 de octubre de 1978, con las siguientes especificaciones:

a) Que el Convenio sólo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro a la totalidad de los empresarios que estuvieran afiliados por sí o por medio de sus asociaciones a la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) y a los trabajadores de dichas empresas.

b) Que en este ámbito de representación el Convenio Colectivo no vincula a las empresas que vinieran rigiéndose por Convenios Colectivos de cualquier ámbito durante la vigencia de los mismos.

c) Que no procede la extensión del Convenio que se homologa a otras empresas que a las descritas.

d) Que la homologación se condiciona a la siguiente cláusula, ordenada en acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos: «Los conceptos que se detraen de la masa salarial bruta aludidos en el artículo 31 del Convenio se entiende que en su conjunto también están sujetos al crecimiento máximo del 20 por 100 en 1978 respecto a 1977. En caso de que el crecimiento del concepto Seguridad Social a cargo de la empresa sea superior al 22 por 100, y hasta dicho 22 por 100, se cargará en la masa salarial repartible, mientras que si es inferior al mencionado 22 por 100, la diferencia se podrá incorporar en la cantidad a repartir.»

Segundo.—Que la homologación del Convenio lo es con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Tercero.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, las empresas para las que la tabla salarial de este convenio suponga la superación de los criterios salariales de referencia, deberán notificar y demostrar a esta Dirección General, en el plazo de quince días, su adhesión o separación del mismo. También deberá notificarse la decisión adoptada, a los representantes de los trabajadores afectados.

Cuarto.—Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de las empresas que formaron parte de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, no procede recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Quinto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 16 de enero de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.—Representantes económicos y sociales en la Comisión Deliberadora.

CONVENIO GENERAL PARA LA INDUSTRIA QUIMICA ESPAÑOLA

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas pertenecientes al sector químico que estén afiliadas, por sí o por sus Asocia-

ciones, a la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE).

Aunque por razones de distinto carácter, FEIQUE mantiene relación con grupos o Asociaciones que no son estrictamente industria química, por su singular naturaleza, han de ser excluidos del ámbito de este Convenio, las actividades de refinado de petróleo y la industria salinera.

Asimismo no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio Colectivo de empresa, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio general.

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

Art. 3.º *Ambito personal*.—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo lo dispuesto por los artículos 2.º, C), y 3.º, K), de la Ley 18/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; su duración será hasta el 31 de diciembre de 1979.

Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1978, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo de retribuciones.

Con efectos al 1 de enero de 1979 se negociará una revisión salarial para ese año, en el marco de la legislación que resulte aplicable.

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

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si por disposición legal posterior se alterara alguna de las estipulaciones, el Convenio quedará sin eficacia ni efecto, debiendo, en su consecuencia, reconsiderarse su contenido.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º La organización práctica del trabajo con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente es facultad de la Dirección de la empresa.

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

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguno hubiere de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberá percibir un incremento del 25 por 100 de su salario base, como mínimo.
6. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

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

Si durante el período de modificación, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho

concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

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

7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de la fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

Art. 9.º El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1.º Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo será preceptivo el informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2.º Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3.º Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o el desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informe y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

4.º En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa o Delegados de Personal, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que éstos presenten reclamación ante el Organismo laboral competente.

5.º Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas.

6.º Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las empresas a las que afecte el presente Convenio, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.

CAPITULO III

Clasificación personal

SECCION 1.ª CLASIFICACION POR RAZON DE LA PERMANENCIA AL SERVICIO DE LA EMPRESA

Art. 10. Por razón de la permanencia al servicio de la empresa los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

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

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

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste por escrito.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho a indemnización, al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito, en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

SECCION 2.ª CLASIFICACION FUNCIONAL

Art. 11. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúan, serán clasificados en los grupos siguientes:

- a) Técnicos y administrativos.
- b) Especialistas y no cualificados.

Art. 12. Estarán comprendidos en el grupo de Personal Técnico y Administrativo los siguientes subgrupos y categorías:

1. *Técnicos titulados:*
 - 1.1. Director Técnico.
 - 1.2. Subdirector Técnico.
 - 1.3. Técnico Jefe.
 - 1.4. Técnico.
 - 1.5. Perito o Ingeniero Técnico.
 - 1.6. Graduado Social.
 - 1.7. Ayudante Técnico Sanitario.
 - 1.8. Profesor de E. G. B.
 - 1.9. Ayudante Técnico.
 - 1.10. Maestro Industrial.
2. *Técnicos no titulados:*
 - 2.1. Contramaestre.
 - 2.2. Analista de Laboratorio.
 - 2.3. Encargado.
 - 2.4. Capataz.
 - 2.5. Auxiliar de Laboratorio.
 - 2.6. Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.
3. *Oficina Técnica de Organización del Trabajo:*
 - 3.1. Jefe de Sección de Organización de primera.
 - 3.2. Jefe de Sección de Organización de segunda.
 - 3.3. Técnico de Organización de primera.
 - 3.4. Técnico de Organización de segunda.
 - 3.5. Auxiliar de Organización.
 - 3.6. Aspirante de Organización.
4. *Técnico de proceso de datos:*
 - 4.1. Jefe de Proceso de datos.
 - 4.2. Analista.
 - 4.3. Jefe de Explotación.
 - 4.4. Programador de Ordenadores.
 - 4.5. Programador de máquinas auxiliares.
 - 4.6. Operador de Ordenador.
5. *Administrativos:*
 - 5.1. Jefe de primera.
 - 5.2. Jefe de segunda.
 - 5.3. Oficial de primera.
 - 5.4. Oficial de segunda.
 - 5.5. Auxiliar.
 - 5.6. Aspirante.
6. *Técnicos de oficina:*
 - 6.1. Delineante Proyectista.
 - 6.2. Delineante.
 - 6.3. Calcador.
 - 6.4. Auxiliar Técnico de oficina.
 - 6.5. Aspirante a Técnico de oficina.
7. *Personal de ventas, propaganda y/o publicidad:*
 - 7.1. Jefe.
 - 7.2. Inspector.
 - 7.3. Delegado.
 - 7.4. Agente de Propaganda y/o publicidad.
 - 7.5. Viajante.
 - 7.6. Corredor de plaza.

Art. 13. *Personal especialista y no cualificado.*—Estarán comprendidos en el grupo de personal especialista y no cualificado los siguientes subgrupos y categorías:

1. *Profesionales de la industria:*
 - 1.1. Profesional de primera.
 - 1.2. Profesional de segunda.
 - 1.3. Ayudante de especialista.
 - 1.4. Peón.
 - 1.5. Aprendiz.
2. *Profesionales de oficios auxiliares:*
 - 2.1. Oficial de primera.
 - 2.2. Oficial de segunda.
 - 2.3. Oficial de tercera.
 - 2.4. Aprendiz.

3. El subgrupo de profesionales de actividades complementarias se suprime, refundiéndose, a todos los efectos, en el de Profesionales de la industria, según la siguiente tabla de equiparaciones:

Encargado, a Profesional de primera.
Oficial de primera, a Profesional de segunda.
Oficial de segunda, a Ayudante Especialista.
Aprendiz, a la misma categoría.

Asimismo, se completa dicho subgrupo de Profesionales de la industria, con la inclusión de la categoría profesional de Jefe de Equipo, quien, como oficial de primera, tendrá como función, al frente de un grupo de operarios, trabajar, vigilar y cuidar la asistencia, realización y disposición de los mismos.

4. *Subalternos:*

- 4.1. Almacenero.
- 4.2. Conserje.
- 4.3. Cobrador.
- 4.4. Capataz de Peones.
- 4.5. Listero.
- 4.6. Basculador pesador.
- 4.7. Guarda jurado.
- 4.8. Personal sanitario no titulado.
- 4.9. Guarda vigilante.
- 4.10. Ordenanza.
- 4.11. Portero.
- 4.12. Diversos.
- 4.13. Limpiador o Limpiadora.
- 4.14. Mozo de almacén.
- 4.15. Botones.

Art. 14. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Art. 15. Ambas partes signatarias de este Convenio asumen el compromiso de confeccionar por separado un anexo al presente texto, en el plazo de seis meses, en el que se contengan las definiciones de las distintas categorías profesionales.

En tanto no se adopte acuerdo sobre el referido proyecto de anexo, subsistirán las definiciones y nomenclátor que de tales categorías contiene la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas, aprobada por Orden ministerial de 24 de julio de 1974, salvo lo dispuesto en el artículo 13, párrafo 3, del presente texto.

En cuanto a los grupos de tarifa de bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, aplicables a cada categoría, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre las mismas.

Art. 16. *Reclamaciones.*—En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, estudiarán conjuntamente con ésta las reclamaciones a que hubiere lugar.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambios de puesto y ceses

Art. 17. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad de aquellos trabajadores de la misma empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubieran fallecido. Para nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Colocación.

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

El empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban 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.

Art. 18. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Personal técnico no titulado, tres meses.
- Administrativos, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a 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.

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

Art. 19. *Ascensos.*—Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados, Contra-maestre, Capataz, Jefe de Organización de primera, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Explotación, Jefe de primera administrativo, Jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda jurado serán de libre designación por la empresa.

2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los aspirantes administrativos serán promovidos a auxiliares y los botones a cualquier categoría profesional de las que integran el subgrupo de subalternos. Los aprendices, una vez concluido su contrato de aprendizaje, ascenderán a la categoría de oficial de segunda o tercera, según el subgrupo al que correspondan.

3. Para el resto de las categorías profesionales las empresas establecerán un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

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

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

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

Art. 20. *Plantillas.*—Las empresas confeccionarán cada dos años las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

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

En todos los grupos y subgrupos especificados en el capítulo III, sección 2.ª, sobre clasificación funcional, las empresas ajustarán la cuantificación de sus plantillas a las necesidades y volumen de la industria.

Art. 21. *Escalafones.*—Con carácter único o por centros de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafo-

nes de su personal, en dos modalidades diferentes: a) General, que agrupará a todo el personal de la empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales, y b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales, y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, las empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Art. 22. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

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

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

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a las empresas solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la empresa menos de diez años, tan sólo por una vez, y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares, que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las empresas vendrán obligadas asimismo a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades con unas características similares a la que viniere disfrutando, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

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

Art. 23. *Traslado del centro de trabajo.*—En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, y salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes: a) lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

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

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

Art. 24. *Cambios de puesto de trabajo.*—En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos, que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales

que lo motivaran, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores, sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Art. 25. *Trabajos de distinta categoría.*—La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición, en los términos del artículo 19. La retribución, en tanto se desempeñe trabajo de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Art. 26. *Cesés voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

— Personal Técnico: Dos meses.

Salvo para los subgrupos de Administrativos, Técnicos de oficina y personal de ventas, propaganda y/o publicidad, que será de un mes.

— Personal Especialista y no cualificado: Quince días.

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

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

CAPITULO V

Política salarial

Art. 27. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 28. *Pago del salario.*—El pago del salario se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses. Siempre que haya acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria deberán asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

Art. 29. *Igualdad de sexos.*—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino, para trabajos de igual clase y categoría.

Art. 30. *S. M. G.*—Por el presente Convenio se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 350.900 pesetas brutas.

El salario mínimo garantizado está compuesto por los siguientes conceptos:

a) Percepciones anteriores: salario base anterior, pluses voluntarios anteriores y plus convenio anterior, allá donde los hubiere.

b) Nuevas percepciones: incrementos correspondientes al presente Convenio, que se añadirán en concepto de plus Convenio.

No se incluyen en el S. M. G. los siguientes conceptos: antigüedad anterior (congelada en su base de cómputo) y pluses-obligatorios allá donde existieren, incrementados en su 5 por 100 (turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad).

Art. 31. *Incrementos salariales.*—El Decreto-ley 43/1977 permite tomar como base de referencia a los efectos de pactar los correspondientes incrementos salariales para 1978, las Masas Salariales Brutas de las empresas afectadas por el Convenio, fijándose los citados incrementos en el porcentaje del 20 por 100, más el 2 por 100, a fin de integrar en este último porcentaje exclusivamente los aumentos que pudieran experimentar los conceptos de ascensos y antigüedad, en ese año por variaciones de los mismos.

Se considera M. S. B. la formada por los conceptos que siguen, con las aclaraciones que se incluyen.

1. *Retribuciones salariales brutas:*

Salario base.
Pagas extra
Beneficios y pluses
Incentivos
Complementos y primas

a) *Notas.*

Seguridad Social de los trabajadores
I. R. T. P.

b) *Notas.*

2. *Otros conceptos económicos:*

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

c) *Notas*

3. *Retribuciones horas extra.*
4. *Seguridad Social, cuota empresarial.*
5. *Otras retribuciones:*

Ascensos.
Antigüedad.

NOTAS:

a) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la empresa, como es el personal directivo, excluyéndose solamente los miembros del Consejo de Administración (que no se excluirán en tanto ocupen otro puesto o cargo dentro de la empresa). No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

b) Se refiere a los impuestos y Seguridad Social correspondiente a los trabajadores, si en virtud de pactos, estos impuestos y cotizaciones corrieran a cargo de la empresa.

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

A estos efectos, calculada la M. S. B., las empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

1. La masa representada por los costes de la Seguridad Social, cuota empresarial. Sin embargo, caso de que el aumento por este concepto fuese inferior al 22 por 100, a final del año, la diferencia entre su aumento real y el previsto 22 por 100 se incluirá entre las cantidades a repartir.

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

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

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

c) Las cotizaciones de los trabajadores a la Seguridad Social e I. R. T. P. de los mismos, en el caso de que esté pactado que corran a cargo de la Empresa.

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

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

Una vez efectuadas estas detracciones las empresas afectadas por el presente Convenio acomodarán sus incrementos de forma que lleguen al máximo legal del 20 por 100 de aumento sobre la masa salarial bruta de 1977, más el 2 por 100, a fin de retribuir con este último porcentaje las elevaciones producidas por las variaciones en los conceptos de antigüedad y ascensos. Los incrementos pactados se aplicarán de la siguiente forma:

1.º Se procederá a detraer la cantidad equivalente al 5 por 100 de los pluses abonados en 1977 por los conceptos de nocturnidad, turnicidad, peligrosidad y toxicidad allí donde existieren y se incrementarán los referidos pluses en su 5 por 100.

2.º Con la cantidad sobrante se procederá a realizar un reparto provisional, el 50 por 100 en forma lineal y el otro 50 por 100 en forma directamente proporcional.

3.º Si con el reparto provisional anterior se alcanzase para todos los trabajadores el S. M. G., dicho reparto se considerará como definitivo.

4.º Si con el reparto establecido provisionalmente en el apartado segundo no se alcanzase el S. M. G. para todos los trabajadores, se procederá de la siguiente forma: a) De la masa salarial correspondiente a las categorías que alcancen el S. M. G., se detraerá lo suficiente para que los niveles salariales inferiores alcancen el S. M. G., y el resto se distribuirá entre dichas categorías, el 50 por 100 lineal y el 50 por 100 proporcional, quedando la estructura salarial resultante como definitiva. b) En el caso de que dos o más categorías salariales queden igualadas con este aumento, se procederá previamente a realizar una reserva de hasta un 1 por 100 del aumento de este Convenio, que se utilizará para separar dichas categorías.

5.º En el supuesto de que la totalidad del aumento establecido en el presente Convenio no permitiese alcanzar el salario mínimo garantizado para toda la plantilla el incremento correspondiente al presente Convenio, una vez realizado lo previsto en el apartado 1.º, se distribuirá el 75 por 100 en forma lineal y el 25 por 100 en forma directamente proporcional, sin que subsista la obligación de garantizar el S. M. G.

A los efectos de una mayor claridad, se incluye en un anexo al presente Convenio un ejemplo práctico explicativo.

Los crecimientos de la masa salarial bruta de cada empresa se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a los dos períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a plantillas de personal como al régimen privativo de trabajo, jornada legal o contractual, niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborables, computándose, en consecuencia, por separado, las cantidades que correspondan a variaciones en tales conceptos con exclusión de las detracciones contempladas.

Tras la entrada en vigor del presente Convenio las empresas que debieran ajustar su sistema retributivo para 1978 realizarán el cálculo de su M. S. B. en el plazo de quince días a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, acto seguido, efectuarán el sistema de reparto establecido en el presente artículo con los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso, teniendo la obligación de entregar los datos de su M. S. B. En aquellas Empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales estos datos se entregarán a los trabajadores.

Quedarán obligadas por el presente Convenio todas las empresas que no hayan modificado su sistema retributivo durante 1978 y aquellas que lo hayan hecho, entregando cantidades a cuenta, especificándolo así o no, hasta el tope fijado en el presente Convenio. Sin embargo, aquellas empresas que a lo largo de 1978 ya hubiesen incrementado sus salarios median-

te pacto de empresa o Convenio Colectivo lo mantendrán en su cuantía, no siéndoles de aplicación durante dicho año las condiciones de carácter retributivo existentes en el presente texto, a no ser que las partes, de mutuo acuerdo, decidiesen abandonar su Convenio para acogerse al presente.

Art. 32. Las mayores cantidades percibidas por los trabajadores con motivo del aumento en las primas de productividad no serán tenidas en cuenta a los efectos del artículo anterior.

Art. 33. *Revisión salarial.*—En el mes de enero de 1979 la Comisión negociadora representativa de las partes negociadoras del presente Convenio procederá a la revisión de los salarios pactados en el marco de la legislación que resulte aplicable.

Las decisiones de la citada Comisión serán consideradas como obligaciones insertas y contraídas por el presente Convenio Colectivo.

Art. 34. *Antigüedad.*—El plus de antigüedad, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios, quinquenios y otros tipos de módulos vigentes en el sector.

Art. 35. *Pluses.*—Con excepción de los pluses obligatorios, ya reseñados en el artículo 31, quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del plus convenio.

Art. 36. *Incentivos.*—A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento, que habrán de representar para un trabajador normal con rendimiento correcto un incremento del 25 por 100 como mínimo de su salario base.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, pudiendo el trabajador disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo hasta tanto ésta no resuelva.

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

Una vez que el trabajador ha alcanzado el rendimiento máximo no puede exigírsele que lo supere, pero si lo supera no puede aquél reducir voluntaria y reiteradamente este mayor rendimiento obtenido.

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

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Las empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que hubiere de realizarse una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido, por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en otro caso, al mínimo establecido en párrafos anteriores.

Si las causas motivadores de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se le deberá solamente compensar al obrero el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuido o negligencia de la empresa, pero independientemente de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.), sea preciso

suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

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

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 37. Jornada de trabajo.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima de cuarenta y cuatro horas semanales, con un descanso de día y medio continuado, garantizándose aquellas jornadas inferiores que ya estuviesen vigentes en las empresas. Dichas horas se distribuirán a lo largo de la semana de manera que la jornada laboral del sábado finalice a las catorce horas en jornada normal.

Art. 38. Horas extraordinarias.—En materia de horas extraordinarias se estará a las disposiciones vigentes y a los pactos de empresa, en su caso.

Art. 39. Calendario laboral.—En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», las empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el calendario laboral para el año siguiente.

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

Art. 40. Vacaciones.—El régimen de vacaciones anual retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

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

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

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

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derecho-habientes.

En el caso de que lo dispuesto en materia de vacaciones suponga un aumento en relación con las de 1977, los devengos correspondientes a los mayores días de vacaciones serán tenidos en cuenta a la hora de calcular los aumentos establecidos para la M. S. B.

Si los trabajadores afectados por el aumento en los días de vacaciones las hubieran disfrutado ya, no tendrán derecho a hacerlo por la diferencia, ni la empresa podrá tenerlo en cuenta a la hora de calcular el aumento en la M. S. B.

CAPITULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 41. Desplazamientos y dietas.—Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta mínima de 800 pesetas por cada día.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá el 50 por 100 cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía percibirá media dieta.

Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio no tendrá derecho al percibo de dieta.

Art. 42. Licencias.—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

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

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

Art. 43. Licencias sin sueldo.—Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

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

Art. 44. Excedencias.—Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por la Ley de Relaciones Laborales, se estará a lo dispuesto en la misma.

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

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

Art. 45. Excedencias especiales.—Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

- a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

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

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

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

Art. 46. *Asistencia a consultorio médico.*—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 47. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 48. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 49. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origina perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 50. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

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

Art. 51. *Faltas muy graves.*—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo 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 en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

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

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

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

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

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

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

14. 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.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la empresa.

Art. 52. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

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

Art. 53. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de diecisiete a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 54. *Prescripción*.—La facultad de la empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 55. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

1. Principios generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en el 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 le efectúe. Tendrá también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

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

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

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

4.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

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

5. Programas, presupuestos y controles.

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

6. Tecnología y organización del trabajo.

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

7. Compromiso de estudio.

Durante el transcurso de 1979 ambas partes asumen el compromiso de abordar por separado el análisis y estudio capaz de abarcar la problemática suscitada por el presente capítulo.

A los efectos de facilitar la realización del trabajo podrán producirse las correspondientes descentralizaciones acerca de los diferentes niveles territoriales y subsectoriales.

CAPITULO X

Régimen asistencial

Art. 56. *Economatos*.—Las empresas afectadas por el presente Convenio, que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad, vendrán obligadas a mantener un Economato Laboral, de acuerdo con lo previsto por el Decreto de 21 de marzo de 1958, la Orden ministerial de 12 de junio de 1958, que lo desarrolla, y el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a Economatos Laborales.

Las empresas no obligadas a mantener Economatos Laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población para cons-

tituir uno colectivo o, alternativamente, solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros economatos o cooperativas de consumo, legalmente establecidas, radicantes en el lugar.

Art. 57. *Comedores de empresa.*—En cuanto a comedores de personal las empresas acordarán con los Comités de las mismas o Delegados de Personal, en su caso, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores de personal.

Art. 58. *Prendas de trabajo.*—Las empresas proveerán, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos: dos batas al año.
- Personal obrero: dos monos o buzos al año.

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

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

CAPITULO XI

Comisión Mixta

Art. 59. *Comisión Mixta.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 60. *Composición.*—La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por seis representantes de CC. OO. y UGT y seis de FEIQUE, quienes de entre ellos elegirán uno o dos Secretarios.

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

Art. 61. *Estructura.*—La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central y único para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Art. 62. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que deban serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este campo, proceder en su consecuencia.

Art. 63. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta vestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las centrales sindicales o la FEIQUE.

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

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.

Segunda.—Las partes negociadoras ponen de manifiesto que las estipulaciones contenidas en el presente texto se ajustan y acomodan a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo.

Tercera.—En el supuesto de que las partes negociadoras del presente Convenio general fueran llamadas por disposición legal a revisar el contenido de la vigente Ordenanza Laboral de In-

dustrias Químicas, se entenderá que el articulado del mismo anula su contenido en aquellas materias en las que se haya agotado la negociación, sin haber quedado pospuesta la misma.

Cuarta.—Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a no revisar ni promover durante el periodo de vigencia del mismo otro u otros de ámbito inferior a aquél. En cuanto a los Convenios de Empresa vigentes, las partes podrán, de mutuo acuerdo, adherirse o no a lo preceptuado en este Convenio general.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—A los efectos de procurar de la Administración Laboral la extensión del presente Convenio Colectivo, lo que supondría su eficacia general, a todos los trabajadores y empresas pertenecientes a la industria química española, las partes interlocutoras en este Convenio manifiestan lo siguiente:

a) Constituyen e integran la industria química española las actividades industriales de:

- Ácidos, álcalis y sales. Metaloides. Gases industriales. Electroquímica.
- Fertilizantes.
- Plaguicidas.
- Petroquímica y derivados.
- Carboquímica y derivados.
- Ácidos orgánicos y derivados.
- Alcoholes y derivados.
- Destilación de alquitranes. Asfaltos y derivados. Impermeabilizantes.
- Hidratos de carbono.
- Adhesivos.
- Derivados de algas.
- Destilación de resinas naturales y derivados.
- Plásticos.
- Caucho.
- Materias explosivas, pólvoras, fósforos y pirotécnica.
- Curtientes.
- Colorantes.
- Pigmentos.
- Aceites y grasas industriales y derivados.
- Productos farmacéuticos.
- Productos zoonosanitarios.
- Esencias, perfumería y cosmética.
- Jabones y detergentes.
- Lejías.
- Pinturas, tintas y barnices.
- Ceras, parafinas y derivados.
- Material fotográfico sensible y revelado industrial.
- Mayoristas de productos químicos, cuya actividad no sea estrictamente comercial, sino derivada de otra principal de naturaleza química.

b) FEIQUE representa al sector químico en su 80 por 100, según volumen de producción, y en su 75 por 100, según total de las plantillas que integra. A su vez, UGT y CC. OO. afilian a 5.807 delegados, que supone el 73,2 por 100 de la totalidad de los mismos.

Segunda.—A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, los salarios devengados y no percibidos como consecuencia de su retroactividad se prorratearán en su abono, con el plazo máximo de seis meses desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso.

Estas cantidades serán computables a todos los efectos como masa salarial bruta de 1978.

ANEXO UNICO

En relación con lo determinado en el artículo 31, sobre incrementos salariales, se adjuntan cuatro ejemplos prácticos, que contemplan diferentes situaciones, como supuestos más típicos:

Ejemplo núm. 1. Se plantea el caso en el cual con el aumento del 50 por 100 proporcional y el 50 por 100 lineal todos los trabajadores alcanzan el SMG.

Ejemplo núm. 2. Recoge el supuesto de que una categoría no alcanza el SMG con el reparto del 50 por 100 lineal y el 50 por 100 proporcional.

Ejemplo núm. 3. Cuando son dos categorías las que no alcanzan el SMG con el 50 por 100 lineal y el 50 por 100 proporcional.

Ejemplo núm. 4. Se refiere al supuesto de que una empresa no pueda alcanzar el SMG.

EJEMPLO NUMERO 1

Categoría	Número de personas	Salario base más Plus Convenio	Antigüedad	Pluses Obligatorios	Pluses Voluntarios	Total mensual individual	Total mensual por categorías	Número de pagas	Total anual individual	Total anual por categorías
Peón	10	18.500	1.850	500	1.250	22.100	221.000	14,5	320.450	3.204.500
Oficial	4	21.000	2.100	700	2.000	25.800	103.200	14,5	374.100	1.496.400
Administrativo	2	25.000	2.500	—	2.500	30.000	60.000	14,5	435.000	870.000
Encargado	1	30.000	3.000	1.300	3.000	37.300	37.300	14,5	540.850	540.850
Ingeniero	1	50.000	5.000	—	10.000	65.000	65.000	14,5	942.500	942.500
Totales	18	—	—	—	—	—	—	—	—	7.054.250

Masa salarial de 1977 7.054.250
 Masa salarial de 1978 8.485.100

Diferencia (20 por 100 de incremento) 1.410.850

1.° Detracción del 5 por 100 de los Pluses Obligatorios abonados en 1977:

Pluses abonados en 1977 131.850,0
 5 por 100 pluses abonados en 1977 6.597,5
 Diferencia a repartir 1.410.850,0
 5 por 100 pluses 1977 6.597,5

Diferencia 1.404.252,5 = 1.404.252,0

2.° Reparto provisional (50 por 100 lineal y 50 por 100 porcentual):

50 por 100 lineal 702.126 : 18 = 39.007

50 por 100 porcentual 702.126 : 7.054.250 = 9,95 por 100

Estructura salarial provisional resultante:

Peón: Salario base más Plus Convenio, 18.500,0 Ptas./mes } 286.375,0 Ptas./año
 Pluses voluntarios que se suman, 1.250,0 Ptas./mes }

Incremento lineal 39.007,0

Incremento porcentual (9,95 por 100 de 320.450) 31.885,0

Total 357.267,0

Procediendo igualmente para cada categoría resulta la nueva estructura salarial siguiente:

Categoría	Número de personas	Salario base más Plus Convenio (*)	Antigüedad	Pluses Obligatorios	Pluses Voluntarios	Total mensual individual	Total mensual por categorías	Número de pagas	Total anual individual	Total anual por categorías
Peón	10	24.639	1.850	525	—	27.014	270.140	14,5	391.703	3.917.030
Oficial	4	28.257	2.100	735	—	31.092	124.368	14,5	450.834	1.803.336
Administrativo	2	33.175	2.500	—	—	35.675	71.350	14,5	517.287,5	1.034.575
Encargado	1	39.401	3.000	1.365	—	43.766	43.766	14,5	634.752	634.752
Ingeniero	1	69.157	5.000	—	—	74.157	74.157	14,5	1.075.276	1.075.276
Totales	18	—	—	—	—	—	—	—	—	8.484.989

(*) En el Plus Convenio se incluyen el Plus Convenio anterior, los Pluses Voluntarios anteriores y los incrementos correspondientes al presente Convenio.

NOTA: Los Pluses, por simplicidad en el ejemplo, han sido computados siempre a 14,5 pagas anuales, pero, en cada caso, se calcularán teniendo en cuenta las pagas efectivas de los mismos.

EJEMPLO NUMERO 2

Categoría	Número de personas	Salario base más Plus Convenio	Antigüedad	Pluses Obligatorios	Pluses Voluntarios	Total mensual individual	Total mensual por categorías	Número de pagas	Total anual individual	Total anual por categorías
Peón	10	18.000	1.800	500	1.250	21.550	215.500	14,5	312.475	3.124.750
Oficial	4	21.000	2.100	700	2.000	25.800	103.200	14,5	374.100	1.496.400
Administrativo	2	25.000	2.500	—	2.500	30.000	60.000	14,5	435.000	870.000
Encargado	1	30.000	3.000	1.300	3.000	37.300	37.300	14,5	540.850	540.850
Ingeniero	1	50.000	5.000	—	10.000	65.000	65.000	14,5	942.500	942.500
Totales	18	—	—	—	—	—	—	—	—	6.974.500

Masa salarial de 1977 6.974.500
 Masa salarial de 1978 8.368.400
 Diferencia (20 por 100 de incremento) 1.394.900

1.º Detracción del 5 por 100 de los Pluses Obligatorios abonados en 1977:

Pluses abonados en 1977 131.950,0
 5 por 100 pluses abonados en 1977 6.597,5
 Diferencia a repartir 1.394.900,0
 5 por 100 pluses 1977 6.597,5
1.388.302,5 = 1.388.302,0

2.º Reparto provisional (50 por 100 lineal y 50 por 100 porcentual):

50 por 100 lineal 694.151 : 18 = 38.564

50 por 100 porcentual 694.151 : 6.074.500 = 9,95 por 100
 100

Estructura salarial provisional resultante:

Peón: Salario base más Plus Convenio. 18.000,0 Ptas./mes } 279.125,0 Ptas./año
 Pluses voluntarios que se suman. 1.250,0 Ptas./mes }
 Incremento lineal 38.564,0
 Incremento porcentual (9,95 por 100 de 312.475) 31.091,0
 Total 348.780,0

3.º Como el nivel salarial correspondiente al peón en nuestro ejemplo no alcanza el S.M.G. pasamos a la distribución siguiente:

4.º Al nivel salarial correspondiente al Peón le faltan:

350.800,0
 348.780,0
2.120,0 X 10 peones = 21.200 Ptas./año.
 Masa inicial a distribuir 1.388.302,0
 5 por 100 para aumento de pluses. 6.597,5
1.388.302,5

De esa cantidad, los peones perciben 385.640,0 Incremento lineal.
 310.910,0 Incremento porcentual.
 21.200,0 Diferencia para lograr el S.M.G.
717.750,0
 Por lo tanto, para las restantes categorías, quedará 1.388.302,0 Que se distribuyen 50 por 100 lineal y 50 por 100 porcentual entre las restantes categorías, quedando el cuadro final salarial y definitivo así:
717.750,0
670.552,0

Categoría	Número de personas	Salario base más Plus Convenio (*)	Antigüedad	Pluses Obligatorios	Pluses Voluntarios	Total mensual individual	Total mensual por categorías	Número de pagas	Total anual individual	Total anual por categorías
Peón	10	24.200	1.800	525	—	26.525	265.250	14,5	384.612,5	3.848.125,0
Oficial	4	28.147	2.100	735	—	30.982	123.928	14,5	449.239,0	1.796.956,0
Administrativo	2	33.015	2.500	—	—	35.515	71.030	14,5	514.987,5	1.029.935,0
Encargado	1	39.154	3.000	1.365	—	43.519	43.519	14,5	631.025,5	631.025,5
Ingeniero	1	68.577	5.000	—	—	73.577	73.577	14,5	1.066.866,5	1.066.866,5
Totales	18	—	—	—	—	—	—	—	—	8.370.908,0

(*) En el Plus Convenio se incluyen el Plus Convenio anterior, si lo hubiere, los Pluses Voluntarios anteriores y los incrementos correspondientes al presente Convenio.

NOTA: Los Pluses, por simplicidad en el ejemplo, han sido computados siempre a 14,5 pagas anuales, pero, en cada caso, se calcularán teniendo en cuenta las pagas efectivas de los mismos.

EJEMPLO NUMERO 3

Categoría	Número de personas	Salario base más Plus Convenio	Antigüedad	Pluses Obligatorios	Pluses Voluntarios	Total mensual individual	Total mensual por categorías	Número de pagas	Total anual individual	Total anual por categorías
Peón	10	17.500	1.750	500	1.000	20.750	207.500	14,5	300.875,0	3.008.750,0
Oficial	4	17.900	1.780	700	1.500	21.880	87.560	14,5	317.405,0	1.268.620,0
Administrativo	3	22.125	2.212	—	2.212	26.549	79.647	14,5	384.960,5	1.154.881,5
Encargado	1	26.550	2.655	1.300	2.655	33.160	33.160	14,5	480.820,0	480.820,0
Ingeniero	1	50.000	5.000	—	8.850	63.850	63.850	14,5	925.825,0	925.825,0
Totales	19	—	—	—	—	—	—	—	—	6.839.896,5

Masa salarial de 1977 6.839.896,5
 Masa salarial de 1978 8.207.875,8

Diferencia (20 por 100 de incremento) 1.367.979,3

1.º Dedución del 5 por 100 de los Pluses Obligatorios abonados en 1977:

Pluses abonados en 1977 131.950,0
 5 por 100 pluses abonados en 1977 6.597,5
 Diferencia a repartir 1.367.979,3
 5 por 100 pluses 1977 6.597,5

Diferencia 1.361.381,8 = 1.361.382

Reparto provisional (50 por 100 lineal y 50 por 100 porcentual):

50 por 100 lineal 380.691 : 19 = 35.826

50 por 100 porcentual 680.691 : 1.367.979 = 9,95 por 100

Estructura salarial provisional resultante:

Peón: Salario base más Plus Convenio. 17.500,0 Ptas./mes } 268.250,0 Ptas./año
 Pluses voluntarios que se suman. 1.000,0 Ptas./mes }

Incremento lineal 35.826,0
 Incremento proporcional 29.937,0

Total 334.013,0

Oficial: Salario base más Plus Convenio. 17.900 Ptas./mes } 281.300 Ptas./año	13.980,0 Ptas./anuales
Pluses voluntarios que se suman. 1.500 Ptas./mes }	6.597,5 Ptas./anuales
Incremento lineal 35.828	
Incremento proporcional 31.582	
Total	1.104.900,0 Ptas./anuales

3.º A) El 1 por 100 del aumento significan 13.980,0 Ptas./anuales
 B) El 5 por 100 de los pluses de 1977 son 6.597,5 Ptas./anuales
 C) Lo necesario para que los Peones y Oficiales alican-
 cen el S.M.G. supone 1.104.900,0 Ptas./anuales

Total **1.125.177,5 Ptas./anuales**

Diferencia a repartir entre las restantes categorías 1.367.979,3
 1.125.177,5
242.801,8

A repartir el 50 por 100 lineal proporcional entre las restantes categorías.

Realizado el cálculo correspondiente a las dos categorías que estaban por debajo del S.M.G. comprobamos que ambas categorías siguen por debajo del mismo, por lo que el reparto provisional ha de ser realizado. Igualmente, habrá que tener en cuenta que hay dos categorías que se igualan salarialmente, por lo que entra en juego la reserva del 1 por 100, procediéndose así:

Categoría	Número de personas	Salario base más Plus Convenio (*)	Antigüedad	Pluses Obligatorios	Pluses Voluntarios	Total mensual individual	Total mensual por categorías	Número de pagas	Total anual individual	Total anual por categorías
Peón	10	24.200	1.750	525	—	26.475	264.750	14,5	389.887,5	3.838.875,0
Oficial	4	24.496	1.790	735	—	27.021	108.084	14,5	391.804,5	1.567.218,0
Administrativo	3	27.270	2.212	—	—	29.482	88.446	14,5	427.469,0	1.282.467,0
Encargado	1	32.401	2.655	1.365	—	36.421	36.421	14,5	528.104,5	528.104,5
Ingeniero	1	63.551	5.000	—	—	68.551	68.551	14,5	983.989,5	983.989,5
Totales	19	—	—	—	—	—	—	—	—	8.210.654,0

(*) En el Plus Convenio se incluyen el Plus Convenio anterior, si lo hubiera, los Pluses Voluntarios anteriores y los incrementos correspondientes al presente Convenio.

NOTA: Los Pluses, por simplicidad en el ejemplo, han sido computados siempre a 14,5 pagas anuales, pero, en cada caso, se calcularán teniendo en cuenta las pagas efectivas de los mismos.

EJEMPLO NUMERO 4

Categoría	Número de personas	Salario base más Plus Convenio	Antigüedad	Pluses Obligatorios	Pluses Voluntarios	Total mensual individual	Total mensual por categorías	Número de pagas	Total anual individual	Total anual por categorías
Peón	20	16.440	1.644	500	1.000	19.564	391.680	14,5	283.968,0	5.679.360
Oficial	6	17.500	1.750	700	1.500	21.450	128.700	14,5	311.025,0	1.866.150
Administrativo	2	22.125	2.212	—	2.212	26.549	53.098	14,5	384.960,5	769.921
Encargado	1	26.550	2.655	1.300	2.655	33.160	33.160	14,5	480.820,0	480.820,0
Ingeniero	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totales	29	—	—	—	—	—	—	—	—	8.796.251

Masa salarial de 1977 8.796.251
 Masa salarial de 1978 10.555.501
 Diferencia (20 por 100 de incremento) **1.759.250**

1.º Detracción del 5 por 100 de los Pluses obligatorios abonados en 1977:

Pluses abonados en 1977	224.750,0
5 por 100 pluses abonados en 1977	11.237,5
Diferencia a repartir	1.759.250,0
5 por 100 pluses 1977	11.237,5
	<u>1.748.012,5 = 1.748.012,0</u>

2.º Siendo la estructura salarial del Peón la siguiente:

Peón: Salario base más Plus Convenio. 16.440,0 Ptas./mes } 252.880,0 Ptas./año
 Pluses voluntarios que se suman. 1.000,0 Ptas./mes }

Se comprueba que a cada Peón habría que añadirle 99.020 pesetas/año, que multiplicados por 20 peones, arrojan una cifra de 1.980.400 pesetas, de las que no disponemos, ya que el total a repartir era de 1.748.012 pesetas, por lo que habrá que repartir el incremento de 1978 el 25 por 100 proporcional y el 75 por 100 lineal, quedando la siguiente estructura salarial definitiva:

25 por 100 proporcional $437.003 : 8.796.251 = 4,97$ por 100
 75 por 100 lineal $1.311.009 : 29 = 45.207$

Categoría	Número de personas	Salario base más Plus Convenio (*)	Antigüedad	Pluses Obligatorios	Pluses Voluntarios	Total mensual individual	Total mensual por categorías	Número de pagas	Total anual individual	Total anual por categorías
Peón	20	21.531	1.644	525	—	23.700	474.000	14,5	343.650,0	6.873.000
Oficial	6	23.184	1.750	735	—	25.669	154.014	14,5	372.200,5	2.233.203
Administrativo	2	28.774	2.212	—	—	30.986	61.972	14,5	449.297,0	898.594
Encargado	1	33.971	2.665	1.365	—	38.001	38.001	14,5	551.014,5	551.014
Ingeniero	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totales	29	—	—	—	—	—	—	—	—	10.555.811

(*) En el Plus Convenio se incluyen el Plus Convenio anterior, si lo hubiera, los Pluses Voluntarios anteriores y los incrementos correspondientes al presente Convenio.

NOTA: Los Pluses, por simplicidad en el ejemplo, han sido computados siempre a 14,5 pagas anuales, pero, en cada caso, se calcularán teniendo en cuenta las pagas efectivas de los mismos.

3068

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, de Obtención de Fibras de Algodón y Aprovechamiento de Subproductos.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, de Obtención de Fibras de Algodón y Aprovechamiento de Subproductos, suscrito, de una parte, por la representación respectiva de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión General de Trabajadores (U. G. T.), de otra, la representación de la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón, y de otra, la representación de la Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras, y

Resultando que con fecha 19 de diciembre de 1978, tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto, informe y documentación complementaria, suscrito por las partes el 12 de julio de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberante designada al efecto y al objeto de proceder a la homologación del mismo.

Resultando que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el indicado Acuerdo y, previo informe, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que resolvió dar la conformidad al mismo.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando que la competencia para conocer de este expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo doce de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma, y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación; que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, de Obtención de Fibras de Algodón y Aprovechamiento de Subproductos, suscrito el 12 de julio de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.2 y en el artículo 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Que de acuerdo con el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, las Empresas que entiendan que para ellas se superan los criterios salariales, deberán notificar por escrito a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación del Convenio que aquí se homologa.

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 18 de enero de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. representantes de los trabajadores de las Centrales Sindicales de CC. OO. y U. G. T.—Sres. representantes de la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón.—Representación de la Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras.