

V. INTERRUPCION DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Con cargo a la mencionada reserva mensual de cuarenta horas, los miembros del Comité de Centro de Trabajo podrán faltar al trabajo, avisando con la suficiente antelación a su Jefe inmediato, en los siguientes casos:

Primero.—Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, reuniones del Comité y en general a cualquier clase de reuniones a las que fueran convocados por Entidades Sindicales o por Organos de la Administración.

Segundo.—Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidos por los Sindicatos, a los que fueren convocados para su capacitación.

Tercero.—Actos de gestión que deban realizar por encargo del Comité de Centro o por razón de sus obligaciones específicas.

Cuarto.—Para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores sobre asuntos de interés laboral o sindical en los términos expresados en el epígrafe anterior («Información oral y escrita»).

No se incluirá en el cómputo de la reserva mensual de cuarenta horas el tiempo empleado en las reuniones o gestiones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección de la Empresa.

En los casos previstos en los apartados primero y segundo será obligatoria la concesión de la licencia correspondiente, aun cuando se superen las cuarenta horas de la reserva mensual. En este supuesto, el exceso de horas será con cargo al trabajador.

VI. GASTOS

Cuando los miembros del Comité de Centro de Trabajo, para asistir a las reuniones de éste, hayan de desplazarse fuera de su residencia, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de locomoción, pluses de comida y dietas, en las cuantías y condiciones reglamentariamente establecidas para sus categorías profesionales respectivas.

El tiempo invertido en tales desplazamientos no se computará a efectos de la reserva mensual de cuarenta horas.

VII. OTRAS DISPOSICIONES

Los miembros del Comité de Centro de Trabajo no podrán ser despedidos ni sancionados en base a su actuación como representantes de los trabajadores.

Sustitución de miembros de Comité de Centro de Trabajo. Accederá el trabajador siguiente en votos en la misma candidatura a que pertenezca el sustituido, si en el referido Comité se siguió el sistema de listas cerradas. En el caso de listas abiertas, el Comité convocará nueva elección abriendo un período electoral de siete días, a contar desde el día en que se exponga el cese en los tabloneros de anuncios.

La condición de miembro de Comité se extinguirá por:

- Fallecimiento.
- Baja en la plantilla de la Empresa.
- Término del plazo del mandato.
- Renuncia al cargo para el que fue elegido.
- Traslado voluntario.
- Excedencia o I. L. T. por tiempo superior a tres meses.

Con carácter general, los miembros de los distintos Comités de Centro de Trabajo comunicarán con la mayor antelación posible a sus Jefes inmediatos respectivos las fechas en que han de reunirse.

15165 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y su trabajadores.*

Visto el expediente del Convenio Colectivo de «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y sus trabajadores y

Resultando que con fecha 21 de marzo de 1979 la oportuna Comisión Deliberadora aprobó el texto del Convenio Colectivo entre la mencionada Empresa y sus trabajadores.

Resultando que con fecha 4 de abril de 1979 se elevó a este Centro Directivo el texto del referido Convenio Colectivo, con sus tablas salariales y datos económicos, para su oportuna homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Resultando que a pesar de no estar comprendida en el artículo primero del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, en aplicación del número 2 del artículo tercero del mencionado Real Decreto, con fecha 18 de abril de 1979 se dictó providencia suspendiendo el plazo de homologación a los efectos de comprobar si el Convenio se ajustaba a los criterios de referencia que para el crecimiento de la masa salarial se establecen en el artículo primero del Real Decreto-ley 49/1978, y que verificado el oportuno estudio, el Gabinete Económico de esta Dirección General informó en el sentido favorable a su homologación.

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales reglamentarias.

Considerando que esta Dirección General tiene competencia para resolver este expediente, por así venir reconocido 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, en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, la oportuna inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que efectuados los oportunos estudios económicos se considera que el texto del Convenio y sus estipulaciones se ajustan a las normas del Real Decreto-ley 49/1978 y que, examinado el texto no se observan contravenciones a normas de derecho necesario por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Empresa suscrito el 21 de marzo de 1979 entre «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y sus trabajadores.

Segundo.—Que la homologación del Convenio lo es sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme al artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa 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 una Resolución homologatoria.

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

Madrid, 22 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CALATRAVA, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

TITULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y el personal de la misma que presta sus servicios en los centros de trabajo que dicha Sociedad tiene en Madrid, Tarragona, Puertollano (Ciudad Real) y delegaciones comerciales.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores fijos de plantilla de los centros de trabajo afectados por su ámbito territorial. No obstante, podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los trabajadores que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, voluntaria e individualmente así lo soliciten.

Quedan expresamente excluidas del Convenio las personas a que se refiere el apartado K, artículo 3.º, de la Ley 16/1976, de 8 de abril.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su homologación.

Art. 4.º *Vigencia*.—La vigencia del presente Convenio se extiende del 1 de enero al 31 de diciembre de 1979.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de derechos y obligaciones, pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible, y por consiguiente, si las autoridades competentes, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no homologasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Art. 6.º *Garantía personal*.—En el caso de que algún productor, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal las condiciones más favorables que viniese disfrutando.

Art. 7.º *Absorción de mejoras futuras*.—Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, serán absorbidas o compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas u otra disposición de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que en su conjunto o cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarían aquéllas, dejando subsistentes los artículos que no se refieran a aspectos económicos.

Art. 8.º *Contraprestación.*— Los productores afectados por este Convenio se comprometen, con carácter de contraprestación obligatoria por las mejoras derivadas del mismo:

A cumplir fiel y puntualmente sus deberes profesionales, absteniéndose de cualquier forma de actuación activa o pasiva que perturbe el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales o dificulte o demore el desarrollo de las actividades de los centros de trabajo.

A obtener el mayor rendimiento posible en el trabajo, procurando incrementar los actuales niveles de productividad individual o colectiva.

A prestar su colaboración a las medidas que, dentro de las disposiciones vigentes, adopte la Dirección para aumentar el rendimiento individual y colectivo, mejorar el nivel de prevención de accidentes y de seguridad en el trabajo y obtener reducciones en los costes, todo lo cual será puesto en conocimiento del Comité de Empresa con la debida antelación.

Art. 9.º *Comisión Paritaria.*—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria, que estará formada por un Presidente, un Secretario y seis Vocales.

El Presidente y el Secretario serán designados de acuerdo con las normas vigentes. Los Vocales serán nombrados por la Empresa y por los Comités de Empresa, respectivamente.

Las funciones de esta Comisión serán:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción de las jurisdicciones administrativas y contenciosas correspondientes.

Art. 10. 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 en la legislación.

TITULO II

Organización del trabajo

Art. 11. 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 previa información a los Comités de Empresa.

Art. 12. La organización del trabajo se extenderá a cuestiones tales como las 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. La realización de modificaciones y métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materia, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo y rendimiento a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
7. 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 que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

TITULO III

Clasificación del personal

Art. 13. *Clasificación por permanencia.*— El personal que presta sus servicios en «Calatrava, S. A.», se clasificará, según el carácter de su permanencia en la misma, en:

Fijo. Es el que presta sus servicios en la Empresa con carácter permanente y por tiempo indefinido, una vez superado el período de prueba.

Contratado por tiempo determinado. Son los trabajadores admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa por plazo que no exceda de seis meses. Si al término de los seis meses no se hubieran cubierto las necesidades temporales para las cuales fue establecido el contrato eventual, podrá estipularse otro contrato nuevo, con el mismo carácter de eventualidad, por un período de duración máximo de otros tres meses. Si al término de este segundo período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo en plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar la prórroga, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurridos tres meses.

Interino. Es el trabajador que ingresa en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo en Servicio Militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, con la misma categoría que el ausente, y cesará sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrare 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.

Art. 14. *Clasificación funcional.*—La clasificación del personal de «Calatrava, S. A.», según las funciones o el trabajo desarrollado, se hará dentro de uno de los siguientes grupos de categorías:

Grupo A) Técnicos

Que comprende los siguientes subgrupos y categorías:

Subgrupo de Técnicos Titulados:

1. Técnico Jefe.
2. Técnico.
3. Perito o Ingeniero Técnico.
4. Ayudante Técnico Sanitario.
5. Ayudante Técnico.

Subgrupo de Técnicos no Titulados:

6. Jefe de Turno.
7. Contramaestre.
8. Encargado de Control de Proceso.
9. Analista de 1.ª.
10. Analista de 2.ª.
11. Encargado.
12. Capataz.
13. Auxiliar de Laboratorio.

Subgrupo de Técnicos de Proceso de Datos:

14. Jefe de Proceso de Datos.
15. Analista.
16. Jefe de Explotación.
17. Programador-Operador.
18. Programador de máquinas auxiliares.
19. Operador de Ordenador.

Grupo B) Empleados

Que comprende los siguientes subgrupos y categorías:

Subgrupo de Administrativos:

20. Jefe de 1.ª.
21. Jefe de 2.ª.
22. Oficial de 1.ª.
23. Oficial de 2.ª.
24. Auxiliar.

Subgrupo de Técnicos de oficina:

25. Delineante Proyectista.
26. Delineante.
27. Calcador.
28. Auxiliar Técnico de oficina.

Grupo C) Subalternos

Que comprende las siguientes categorías:

29. Almacenero.
30. Conserje.
31. Basculero Pesador.
32. Jefe de Guardas.
33. Guarda Jurado.
34. Personal Sanitario no titulado.
35. Guarda Vigilante.
36. Ordenanza.
37. Portero.
38. Diversos.
39. Especialistas en limpieza.
40. Personal de limpieza.
41. Mozo de Almacén.
42. Botones.

Grupo D) Obreros

Que comprende los siguientes subgrupos y categorías:

Subgrupo de Profesionales de Oficios Auxiliares:

43. Jefe de Equipo.
44. Oficial de 1.ª.
45. Oficial de 2.ª.
46. Oficial de 3.ª.

47. Ayudante Especialista.
48. Peón.
49. Aprendiz.

Subgrupo de Profesionales de la Industria:

50. Profesional de 1.ª.
51. Profesional de 2.ª.
52. Profesional de 3.ª.
53. Ayudante Especialista.
54. Peón.

La relación de categorías efectuada en el párrafo anterior es meramente enunciativa y no implica para la Empresa la obligación de tenerlas todas cubiertas.

Art. 15. *Descripción de grupos y categorías.*—La descripción de estos grupos y categorías queda remitida al Reglamento de Régimen Interior vigente en la Empresa, aprobado por la Dirección General de Trabajo de fecha 29 de diciembre de 1975.

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

TITULO IV

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

Art. 17. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, 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 contrato por tiempo determinado, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa velará por su aplicación objetiva.

Art. 18. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrán 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, catorce días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así se contrata por escrito. Durante el periodo de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver 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 periodo de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, 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 implican funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados y homólogos, Contramaestre, Encargado, Capataz, Conserje, Guarda jurado y Secretarías de Dirección, 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 la categoría superior 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 la Empresa establecerá 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, participación y calificación en los cursos de Formación 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 de la Empresa será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa.

En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de

objetividad, ambas partes tratarán de negociar una solución acordada. 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 los Tribunales calificadores con voz y voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

En casos especiales, a juicio de la Dirección, el concurso de méritos podrá ser de carácter restringido y limitado al personal adscrito al Servicio donde se ha producido la vacante, informando previamente de dicha decisión al Comité de Empresa.

Para presentarse a un concurso, además de las condiciones anteriormente establecidas, será necesaria la siguiente antigüedad en el puesto de origen:

- Auxiliares, Ayudantes Especialistas y Peones, un año.
- Oficiales de primera, segunda y tercera, dos años.
- Resto del personal, tres años.

En aquellos casos en que se considere necesaria la promoción se realizará mediante un cursillo de preselección al que podrán optar los candidatos que lo deseen que previamente serán sometidos a unas pruebas de acceso al curso.

Si celebrado un concurso o curso de promoción para cubrir una vacante se produjera otra para el mismo puesto dentro de los doce meses siguientes, la Dirección cubrirá dicha vacante con los opositores de la máxima puntuación, que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.

La cantidad que para ascensos podrá ser gastada durante 1979 será de 1.000.000 de pesetas para los tres Centros de Trabajo, sin que puedan tener efectos económicos hasta el 1 de enero de 1980 los ascensos que se produzcan cuando dicha cantidad haya sido aplicada.

Art. 20. *Documentación y afiliación.*—1. Cuando se proceda al ingreso de un trabajador, el Departamento de Relaciones Industriales se encargará de cumplimentar los correspondientes formularios de admisión en periodo de prueba y de admisión definitiva, si procede, que serán firmados por el admitido y por un representante de la Empresa con poder para ello.

2. El Departamento de Relaciones Industriales se encargará de efectuar las gestiones necesarias para afiliar al personal que ingrese en la Empresa en los regímenes de la Seguridad Social y en los de cualquier otra índole, obligatorios y voluntarios, previa conformidad de los interesados cuando se trate de afiliaciones voluntarias.

Art. 21. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

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

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

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a la Empresa solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de diez años, tan solo por una vez, y según el orden inverso de antigüedad.

En todo caso, el traslado 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.

La Empresa vendrá obligada, 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 categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa 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. 22. *Traslados de 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.
- b) Posibilidades 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 tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 23. *Trabajos de distinta categoría.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 24. *Bajas por servicio militar.*—1. El personal que haya de causar baja en la Empresa para incorporarse al Servicio Militar habrá de cumplir con el requisito de preaviso fijado anteriormente.

2. Al personal que cause baja por Servicio Militar se le reservará la plaza durante el tiempo que éste dure y dos meses más; si en este tiempo no se reincorporase al trabajo, se entenderá que renuncia a sus derechos.

3. El tiempo que dure la incorporación al Servicio Militar será computable a efectos de antigüedad. Durante dicho tiempo, el trabajador tendrá derecho al percibo del 50 por 100 de las pagas extraordinarias.

TITULO V

Régimen retributivo

Art. 25. *Salario.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 26. *Pago del salario.*—El pago del salario se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 del salario devengado.

Art. 27. *Salario base.*—Es el sueldo anual asignado a cada categoría en la tabla salarial adjunta al presente Convenio (anexo 1).

Art. 28. *Revisiones de salario.*—Durante 1979 la tabla salarial anexa al presente Convenio podrá ser revisada de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 29. *Complementos salariales.*

A) Personales.

Antigüedad.—Los trabajadores fijos afectados por este Convenio disfrutarán de un complemento de antigüedad cuyo importe será del 5 por 100 por cada uno de los trienios o quinquenios, respectivamente, establecidos en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, calculado sobre los sueldos base de la tabla salarial vigente en cada momento.

B) De puestos de trabajo.

Turnicidad.—1. El personal que por necesidades del servicio esté adscrito en forma rotativa a los tres turnos de mañana, tarde y noche tendrá derecho a la percepción de un complemento por turnicidad de 70 pesetas por día trabajado a turno.

2. El personal que trabaja en dos turnos de mañana y tarde con descanso en domingos y festivos y cubriendo la jornada semanal vigente en una semana o en un ciclo de dos tendrá derecho a un plus de media turnicidad, o sea, de 35 pesetas por día trabajado.

Si este personal trabaja obligatoriamente los festivos, cobrará el plus de 70 pesetas por día trabajado a turno.

Nocturnidad.—El personal que esté adscrito a los tres turnos de mañana, tarde y noche percibirá un complemento de 400 pesetas por noche trabajada en estas circunstancias.

Plus relevos.—El personal a turnos percibirá, como compensación del tiempo empleado en el relevo, la cantidad de 130 pesetas por día trabajado a turno.

Trabajos excepcionales.—Todos los trabajos descritos a continuación, con la salvedad de los comprendidos en el apartado 4, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la planta.

Por ello, sólo podrán ser ordenados por los directores o personas en quienes deleguen.

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada.—El personal que sea llamado a domicilio fuera de jornada para requerirle su presencia física en el centro de trabajo percibirá un plus de 400 pesetas, siéndole además abonadas las horas trabajadas con las normas pactadas en este Convenio Colectivo.

2. Trabajos en domingos y festivos por personal de jornada normal.—El personal de jornada normal que realice trabajos en dichos días percibirá un plus de 300 pesetas, siéndole además abonadas las horas trabajadas, según las normas pactadas en este Convenio Colectivo.

3. Jornada doble para el personal a turnos.—El personal a turnos que por circunstancias especiales se viera precisado a doblar su turno, por no haberse presentado el relevo ni el correturnos o por cualquier otra circunstancia, cobrará las horas trabajadas de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo y se le concederá un día de descanso inmediato o lo más pronto posible.

4. Cambios de filtros de mangas y limpieza de silos.—Se establece una prima por este trabajo de 550 pesetas.

C) Por cantidad o calidad de trabajo.

Horas extraordinarias y absentismo.—Durante 1979, como máximo, se efectuarán 39.900 horas extraordinarias, que se abonarán según el valor del anexo 2 del presente Convenio.

El valor de las horas extraordinarias del anexo 2 llevará el incremento por antigüedad que a cada persona corresponda.

Se adquiere el compromiso de reducir las horas extraordinarias, cuyo importe en pesetas en 1979 no podrá exceder de la cantidad de 19.982.000 pesetas.

Se adopta asimismo el acuerdo de disminuir el índice de absentismo durante 1979 en un punto, con relación al índice de absentismo de 1978. El Comité de Empresa hará el máximo esfuerzo para adoptar todas las medidas posibles que colaboren a tal fin.

Si el importe total de horas extraordinarias realizadas durante 1979 fuese superior a 19.982.000 pesetas, la cantidad que exceda de dicha cifra se deducirá de la cantidad disponible en 1980 para aumentos salariales, salvo que dicho exceso fuese debido a causas que estén fuera del control de los trabajadores.

Como consecuencia de lo anterior se acordó:

Plus de productividad.—Se establece un plus de productividad en concepto de reducción de absentismo y permanencia en el puesto de trabajo, por importe de 6.800 pesetas íntegras mensuales

Plus de Convenio.—Se fija un plus de Convenio por importe de 21.900 pesetas brutas anuales por trabajador, abonable en dozavas partes.

Tanto el plus de productividad como el plus de Convenio serán incorporados a la tabla salarial en enero de 1980, teniendo en cuenta, a estos efectos, que en ambas cifras está incluida la antigüedad media de 1979 (10,5 por 100).

De ambos pluses está excluido el personal técnico titulado y homólogos.

D) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

1. Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo disfrutarán de cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad en concepto de premio de producción, julio, Navidad y participación de beneficios, abonables en los meses de marzo, julio, diciembre y octubre, respectivamente.

2. Al personal que ingrese o cese durante el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

3. Sobre cada una de las gratificaciones citadas se abonará el complemento por antigüedad.

TITULO VI

Jornada, horario y descansos

Art. 30. *Jornada de trabajo.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta y cuatro horas semanales, garantizándose aquellas jornadas inferiores que ya estuviesen vigentes en la Empresa.

A partir del 1 de octubre la jornada será de cuarenta y dos horas semanales.

Art. 31. *Horario y descansos.*

a) Personal a turnos.

1. El personal que trabaja bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración.

El horario de entrada y salida al trabajo de este personal será el siguiente:

De seis a catorce horas.

De catorce a veintidós horas.

De veintidós a seis horas.

2. El personal a turnos trabajará de acuerdo con los cuadros que como anexo III se adjuntan al presente Convenio.

3. El proceso continuo de fabricación de «Calatrava, S. A.», exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún productor, sometido a jornada de turnos, podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante.

En caso de que el relevo no se personase a la hora prevista, el tiempo que exceda de las ocho horas de jornada será abonado de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo sin perjuicio de las sanciones que hubiere lugar si el retraso o ausencia fuera injustificado.

4. El personal que ocupe los puestos de 5.º hombres tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

a) Obligaciones:

Suplirá las ausencias del personal a turno.

Trabjará en los restantes casos a jornada normal en los trabajos que se le asignen, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

b) Derechos:

Tendrá derecho al plus de turnicidad y al abono del plus de relevo.

Art. 32. *Obligatoriedad de horas extraordinarias.*—Será obligatorio para el personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admitan demora, tales como reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones, trabajos pendientes al término de la jornada normal que de no concluirse puedan originar perjuicios graves a la Empresa, cualquier otra incidencia que de no atenderse origine pérdida o disminución de la producción, deterioro de la calidad, condición insegura para personas y/o instalaciones, o falta de suministro a clientes, ausencias, descarga de barcos y otras similares.

La Empresa deberá poner los medios a su alcance para procurar que estos casos y los perjuicios que puedan causarse al trabajador se reduzcan al mínimo posible.

La aplicación indebida de este artículo por parte de la Empresa, a juicio del Comité de Empresa, dará lugar a la inmediata convocatoria de la Comisión Paritaria del Convenio para tratar el asunto.

Entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, el trabajador dispondrá, al menos, de un descanso de doce horas.

Art. 33. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

De esta vacación, como mínimo, quince días 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 mínimo 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 dos 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 derechohabientes.

Se considerará como período oficial para el disfrute de vacaciones los meses de mayo a septiembre de cada año, ambos inclusive.

TÍTULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 34. *Dietas.*—1. El sistema de liquidación de viajes para el personal que por necesidades de la Empresa tenga que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo será el comprendido en los baremos vigentes que en su momento serán actualizados.

2. 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. 35. *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 caso de matrimonio.
 2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrá ser prorrogado por otros dos, en caso de justificada enfermedad o cuando necesite realizar un desplazamiento al efecto.
 3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, que podrán ampliarse a tres más 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 de su domicilio habitual.
 6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 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 motivos señalados en los números 1 al 5 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.
8. Asistencia a exámenes debidamente justificada.

Art. 36. *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. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontrarán 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. 37. *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 un mes 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 hubiese 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. 38. *Excedencias especiales.*—Darán lugar a la situación 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 surgieran 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 desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) La incorporación a filas para prestar el servicio militar obligatorio o voluntario, por el tiempo 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 de permisos de duración inferior al señalado.

Art. 39. *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, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso a efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

TÍTULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 40. 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 interna de Calatrava.

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 preteritoria, 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, se observarán los mismos niveles y medios que aplique la «Empresa Nacional del Petróleo» (ENPETROL).

2. Comité de Seguridad e Higiene:

2.1. En los Centros de Trabajo 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 Seguridad y un representante de la Dirección de la Empresa.

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 poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

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 la Empresa, 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 remitirá 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.

Art. 41. *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.

TITULO IX

Previsión social

Art. 42. *Enfermedad.*—En caso de enfermedad el personal fijo de la Empresa percibirá, además de las percepciones de la Seguridad Social, un complemento hasta el 100 por 100 de su sueldo real, salvo que la Dirección del centro de trabajo estime que no hay lugar a tal complemento por considerar que el absentismo es imputable al trabajador.

En consecuencia, el control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la Empresa, con posterior informe al Comité de Empresa.

Art. 43. *Seguro de vida.*—«Calatrava» tiene establecido para todo su personal un seguro de vida e invalidez, siendo de cargo de la Empresa el 80 por 100 del importe de la prima, y del cargo del trabajador el 20 por 100 restante.

Por este seguro se garantiza al cónyuge viudo una pensión equivalente a un 60 por 100 del sueldo líquido anual del asegurado en el momento del fallecimiento, más un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitrés años que viviera a expensas del asegurado, sin que la pensión pueda exceder en ningún caso de un máximo total del 90 por 100 de dicha remuneración.

El derecho a percibir esta pensión cesa en la fecha en que el asegurado hubiera cumplido sesenta y cinco años o en la que el hijo beneficiario haya cumplido la edad de veintitrés años. En caso de invalidez total, absoluta y permanente para todo trabajo, el asegurado percibirá un capital cuyo importe será igual al valor de una prima suficiente para obtener una renta inmediata y temporal hasta los sesenta y cinco años, de un valor anual equivalente al 60 por 100 de la remuneración líquida anual que perciba el asegurado, incrementada, en su caso, con un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitrés años que viva a expensas del asegurado, con un límite de tres hijos.

Queda entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el capital o pensión que conceda la Seguridad Social y el citado 60 por 100 de la retribución del trabajador.

Al personal procedente de «Ex-Phillips Calatrava Ventas, Sociedad Anónima», se le mantendrá el seguro de vida que dicha Empresa tenía concertado para su personal o, si lo solicita, podrá incluirse en el anteriormente expuesto.

Art. 44. *Seguro de jubilación.*—«Calatrava» tiene asimismo establecido para todo su personal un seguro de jubilación cuya prima es en su totalidad a cargo de la Empresa.

Este seguro consiste en garantizar al trabajador asegurado, al cumplir la edad de sesenta y cinco años, una pensión inmediata y vitalicia equivalente al 100 por 100 de su sueldo líquido anual, bien entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el sueldo real líquido del trabajador y el capital o pensión que le conceda la Seguridad Social.

En este seguro se hallan comprendidos todos los trabajadores con edades comprendidas entre los cincuenta y los sesenta y cinco años.

Art. 45. *Préstamos para vivienda.*—La Empresa tiene implantado un sistema de concesión de préstamos para adquisición de vivienda. La concesión de estos préstamos se regirá por la norma que la Empresa tiene establecida o la que en cada momento la sustituya.

El cupo que en cada momento exista será aplicado a viviendas y sólo en caso de existir sobrante se adjudicará a vehículos.

La asignación de estos préstamos se hará semestralmente, debiendo ser informadas todas las solicitudes por el Comité de Empresa del centro.

El fondo actualmente existente se incrementará en 7.000 pesetas por persona.

Art. 46. *Ayuda escolar para hijos de trabajadores.*—La Empresa satisfará una ayuda escolar por cada hijo de productor que acredite estar realizando estudios.

Los estudios incluidos y la cuantía de las ayudas son los siguientes:

- Educación General Básica: Primera etapa (cinco primeros años), 1.800 pesetas por año.
- Educación General Básica: Segunda etapa (sexto, séptimo y octavo), 2.400 pesetas por año.
- Bachillerato y Oficialía Industrial, 3.300 pesetas por año.
- Estudios de Grado Medio, Maestría Industrial y C. O. U., 4.200 pesetas por año.
- Estudios superiores y universitarios, 6.600 pesetas por año.

Las citadas ayudas escolares se regularán por la norma que a tal efecto tiene establecida la Empresa.

Art. 47. *Becas para trabajadores.*—Las becas para estudios han sido creadas por la Empresa para la formación cultural y profesional del personal, y es una atención social, graciable, encaminada a procurar el acceso a los estudios a quienes, por especiales circunstancias económicas, se encuentran con dificultades para realizarlos.

La Empresa fijará a estos efectos una cantidad como fondo total a distribuir entre los diversos tipos de becas.

Los estudios becados y el importe unitario de las becas son los siguientes:

- a) Formación Profesional, 6.600 pesetas por año.
- b) Bachillerato, 10.200 pesetas por año.
- c) Estudios medios, 12.600 pesetas por año.
- d) Estudios superiores, 18.000 pesetas por año.
- e) Estudios varios, 4.200 pesetas por año.

El régimen de becas se regulará por la norma que a tal efecto tiene establecida la Empresa.

Art. 48. *Economato*.—La Empresa solicitará la incorporación de sus trabajadores a un Economato o Cooperativa de consumo legalmente establecidos en los centros que aún no lo tengan.

A tal fin, se compromete a realizar las gestiones necesarias para efectuar dicha incorporación, que se hará conjuntamente con el Comité de Empresa.

Art. 49. *Ayuda a hijos subnormales*.—Los trabajadores pertenecientes en la actualidad a la plantilla de la Empresa que tengan a su cargo hijos subnormales, a juicio del Médico de Empresa, percibirán la cantidad alzada de 12.000 pesetas mensuales por cada hijo subnormal, con destino a contribuir a los gastos que originen al padre por el especial régimen de educación, rehabilitación o tratamiento a que se someta a dichos hijos.

La cantidad mensual indicada se abonará siempre que los gastos de educación igualen o superen dichas 12.000 pesetas y en los meses en que el hijo reciba educación especial en un Centro adecuado, previa presentación del correspondiente justificante.

Art. 50. *Subvención por comedor*.—La Empresa continuará abonando a los concesionarios del comedor o al personal, en su caso, los mismos porcentajes que en la actualidad.

Los reajustes del precio de la comida serán satisfechos en cada caso, en las mismas proporciones que en la actualidad, entre la Empresa y sus trabajadores.

TITULO X

Derechos, funciones y facultades de los representantes. Acción sindical

Art. 51. *Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa*.—Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

1. Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.
2. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación de los trabajadores.
3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.
4. Previa comunicación a la Dirección podrá disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de horas prevista en el apartado 10 de este artículo y sin que perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan y para comunicarse con sus representantes e informarles sobre asuntos de interés común.
5. Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical, en relación con su empleo.
6. Derecho a un expediente previo en la imposición por parte de la Empresa de cualquier sanción o despido.
7. Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.
8. En los expedientes de regulación de empleo, las medidas que se soliciten se les aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional y categoría.
9. Las garantías establecidas en el presente acuerdo se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidatos, hasta dos años después de la cesación de su mandato.
10. Derecho, para el ejercicio de su función representativa, a cuarenta horas laborales mensuales retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengo que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.
11. Se pondrá a disposición del Comité un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tabloneros visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés laboral.
12. Igualmente, en los distintos Centros podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos u otros impresos de interés laboral fuera de las horas efectivas y puesto de trabajo.
13. No ser trasladado de destino o residencia, si no es a petición propia, salvo en los casos de sanción.

Art. 52. *Funciones de los Comités de Empresa*.—1. Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de la producción, a su más depu-

rada calidad y en general todos aquellos temas que afecten a un incremento de la productividad.

2. Entender en cuantas reclamaciones formulen los trabajadores, los miembros del Comité de Empresa o la Dirección de la Empresa, por incumplimiento de la legislación laboral. El Comité podrá designar de su seno una Comisión que efectúe las comprobaciones necesarias y proponga las medidas que deban adoptarse para corregir los defectos observados.

3. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:

- a) Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.
- b) Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
- c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantillas, provisión de vacantes y demás temas del personal.

4. Conocer anualmente la cuenta de explotación y balance y todos aquellos documentos y comunicaciones de los que puedan conocer los socios.

5. Conocer los asuntos de carácter laboral y de cualesquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores.

6. Transmitir a la generalidad de los trabajadores la información relativa a la marcha de la Empresa, excepto en aquellos asuntos que la Dirección de la misma hubiere declarado reservados.

Art. 53. *Derecho de reunión*.—De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, y sin que ello afecte al proceso productivo, en local designado por la Empresa, para tratar asuntos de interés laboral común que afecten a la Empresa.

Art. 54. *Acción sindical*.—1. Las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten una afiliación mínima del 10 por 100 en el Centro de trabajo, o del 15 por 100 a nivel de Empresa, les será reconocida la implantación de Sección Sindical.

2. Los Secretarios de las Secciones Sindicales reconocidas, siempre que sean miembros del Comité de Empresa, dispondrán de una reserva mensual de veinte horas, independientemente de las que le correspondan como miembro del Comité y en las condiciones establecidas en los apartados 4 y 10 del artículo 51.

3. Las Secciones Sindicales implantadas podrán utilizar el mismo local que los Comités de Empresa.

4. Las Secciones Sindicales reconocidas con arreglo a lo establecido en el presente artículo dispondrán de tabloneros de anuncios que podrán utilizar para fijar comunicaciones de interés sindical, informando previamente a la Dirección.

5. Se procederá a la anulación de notas desfavorables y expedientes disciplinarios por hechos acaecidos hasta el 31 de diciembre de 1978.

6. Los trabajadores podrán solicitar individualmente y por escrito que les sea deducido en el recibo de salarios el importe de su cuota sindical, siempre que pertenezcan a una Central con Sección Sindical reconocida. El importe de esta recaudación será hecho efectivo a las respectivas Centrales por talón bancario nominativo.

TITULO XI

Formación y selección

Art. 55. *Formación*.—Las Representaciones Social y Económica están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como a la consecución del mayor grado de productividad.

En consecuencia, se ratificará el propósito de fomentar muy especialmente la acción formativa del personal, a través de cursos para el personal de nuevo ingreso, para ascensos y promociones, reconversión del personal no cualificado, reciclaje y perfeccionamiento y de cualquier otro tipo que, guardando relación con las funciones y tareas del puesto suponga una mejora de las capacidades potenciales de las personas.

Especial atención requerirá toda acción de formación encaminada al desarrollo de las políticas de formación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

De acuerdo con dicha política y aun cuando la asistencia a cursos de formación será en general voluntaria, el personal quedará obligado a participar en aquellos cursillos que se convoquen como antecedente obligado para ciertas promociones o cuando la necesidad de formación sea patente para el correcto desarrollo del contenido del puesto.

Art. 56. *Selección*.—Las pruebas de selección serán obligatorias tanto para el reclutamiento del personal de nuevo ingreso como para la promoción del personal de plantilla.

Dichas pruebas consistirán en:

Examen médico.

Pruebas psicotécnicas.

Pruebas teórico-prácticas de conocimientos.

