

tarde de aquel sábado no trabajará por la tarde y vendrá a trabajar otro sábado por la mañana. El día 31 de diciembre, cada turno trabajará tres horas durante la mañana de forma consecutiva.

Departamento Proceso de Datos: Este departamento adecuará su horario a las necesidades del servicio.

Y en prueba de conformidad, firmar la presente en el lugar y fecha arriba indicados.

1978-1979 Crecimiento vegetativo antigüedad y ascensos	1979 Aumento Convenio	1979 Total masa salarial prevista-plantilla = 345
26.690,40	54.605.585,40	181.776.065,00
1.802.324,23	1.415.304,18 (18.734.736,00) (3.591.317,20) (7.678.658,00)	25.574.483,75 — 15.707.519,00 27.108.608,00
8.896,80	18.197.893,50	53.323.480,00
567.162,07	545.511,24 (6.207.348,22) (1.094.679,73) (2.519.276,53)	8.511.590,00 — 5.222.148,00 9.012.536,00
2.405.073,50	34.938.200,64	306.234.429,75
—	26.762,25	918.837,25
342.861,65	—	7.200.094,65
342.861,65	—	8.118.931,90
89.779,79	255.109,44	10.308.015,94
—	17.762,00	609.843,00
89.779,79	272.871,44	10.917.858,94
—	51.841,00	1.779.875,00
—	84.012,00	2.884.407,00
—	10.230,00	351.246,00
—	15.311,00	525.884,00
—	10.858,00	372.736,00
(162.165,00)	—	—
(162.165,00)	172.250,00	5.914.148,00
2.675.549,94	35.410.164,33	331.185.368,59
		112,994 %

17583

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «Sociedad Española del Oxígeno, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito por la Empresa «Sociedad Española del Oxígeno, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 11 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 15 de marzo de 1979, y al objeto de que se procediese a su homologación;

Resultando que por tratarse de una Empresa de las comprendidas en la norma segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, con suspensión del plazo del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y previos los oportunos estudios económicos se sometió a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que en su sesión del día 18 de junio de 1979 acordó autorizar su homologación;

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

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolló en cuanto a homologar la acordado por las partes, por tratarse de ámbito interprovincial, 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 49/1978 de 26 de diciembre, habiendo sido autorizada su homologación por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos y que, examinado su texto, no se aprecian contravenciones de derecho necesario, pero que se hace preciso aclarar el artículo 4.º del Convenio en el sentido de que no puede interpretarse nunca el mismo en contra de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo,

a cuyo tenor esta Convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro y que también debe hacerse constar que la disposición transitoria 2.ª del Convenio se ajustará a lo que disponga el Gobierno, en aplicación del artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, cuyos dos condicionamientos se incorporan a la parte dispositiva de la presente Resolución.

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

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, suscrito el 15 de marzo de 1979 por la Empresa «Sociedad Española del Oxígeno, S. A.», y sus trabajadores con las advertencias siguientes:

a) Que el artículo 4.º del Convenio no puede interpretarse nunca en contra de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, modificado por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, en el sentido de que el Convenio que se homologa obliga a las partes por todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro.

b) Que la disposición transitoria 2.ª del Convenio objeto de esta Resolución se ajustará a lo que disponga el Gobierno, en aplicación del artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndose 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 una Resolución homologatoria.

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DEL OXIGENO, S. A.»

Artículo 1.º *Objeto.* El presente Convenio Colectivo se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementando la productividad.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*

a) Territorial: Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo de la «Sociedad Española del Oxígeno, S. A.», establecidos o que pudieran establecerse en el territorio del Estado Español.

b) Personal: Todos los trabajadores de la citada Empresa sujetos a contrato de trabajo.

Art. 3.º *Vigencia, duración, prórroga y denuncia.*

a) El presente Convenio, comenzará su vigencia el día de su homologación por la Dirección General de Trabajo. Sus efectos, se retrotraerán al 1 de enero de 1979 en todo su contenido.

b) Su duración será de un año, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1979.

c) Se prorrogará tácitamente de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes ante el Organismo competente, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º *Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del Convenio.* Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

Las mejoras establecidas por disposición legal que no sean de carácter retributivo, serán aplicadas automáticamente.

Compensaciones y absorciones: Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que regieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales o por cualquier otra causa. Por consiguiente, son compensables o absorbibles todas las primas, premios, plusones o cualquier otra retribución económica.

Esta Cláusula queda en suspenso durante 1979.

Condiciones más beneficiosas: Se respetará el total de ingresos líquidos individualmente percibidos con anterioridad a la fecha de aplicación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de los mismos.

Art. 5.º *Organización del trabajo.* La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 6.º *Modificación de condiciones de trabajo.*—En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la

Empresa que impliquen la modificación en las condiciones de trabajo será preciso el informe del Comité de Empresa.

Art. 7.º *Clasificación del personal.*—En razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en:

1. Fijos o contratados por tiempo indefinido.
2. Interinos: Se consideran interinos a los trabajadores que ingresan expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo.

2.1. Cesarán al incorporarse a su puesto el trabajador sustituido.

2.2. Si el trabajador sustituido no se incorporase al terminar la situación que originó su ausencia, quedará rescindido el contrato de interinidad.

3. Eventuales: Sólo podrán ser considerados contratos eventuales aquéllos que, documentados por escrito, tengan una duración igual o inferior a seis meses y que respondan a una necesidad excepcional o esporádica de trabajo.

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 máxima de tres meses.

3.1. Transcurrido el tiempo de duración de su contrato y prórroga, en su caso, el trabajador eventual cesará automáticamente.

3.2. Apartir del cese de un trabajador eventual, la Empresa no podrá contratar a otro trabajador eventual para ocupar ese puesto hasta transcurridos tres meses.

4. Son trabajadores contratados por tiempo determinado, los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos.

5. Los contratos de trabajo interinos, eventuales y por tiempo determinado serán comunicados al Comité de Empresa Delegados del personal, mediante copia del mismo.

Art. 8.º *Ingreso y período de prueba.*

1. Para ingresar en la Empresa, es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad mínima legal.

2. 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: Tres meses.
Especialistas: Un mes.
Trabajadores no cualificados: Dos semanas.

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 incorporación efectiva al trabajo.

3. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñan funciones en la Empresa con carácter eventual o interino, también los hijos de aquellos trabajadores de la Empresa que hubieran fallecido, estuviesen en situación pasiva o siguiesen en activo, por el orden indicado.

Art. 9.º *Categorías.*—Durante 1979 regirán las categorías establecidas en la tabla del presente Convenio.

Art. 10. *Plantillas y escalafones.*

1. La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprenda cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

2. Con carácter único y por centro de trabajo, la Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General: 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.
b) Especial: 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, la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de sesenta 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.

La Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan en su plantilla.

Art. 11. *Provisión de vacantes y ascensos.*

1. Todas las vacantes de plantilla que se produzcan en la Empresa se proveerán, prioritariamente, mediante personal de la misma, de igual o inferior categoría a la plaza vacante.

2. Cuando la amortización de cualquier vacante produzca modificación en las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 6.º

3. Para la provisión de las vacantes se establecerán tres turnos:

1.º Concurso oposición entre los trabajadores fijos, eventuales o interinos de la localidad en que se ha producido la vacante. Tendrán prioridad, en igualdad de méritos, los trabajadores fijos de la Sociedad.

2.º Concurso-oposición abierto a todos los trabajadores fijos de la Sociedad.

3.º Trabajadores ajenos a la Empresa.

4. Las pruebas de aptitud serán arunciadas en los correspondientes centros de trabajo con una antelación no inferior a treinta días a la fecha de su celebración. La convocatoria expresará lugar y fecha, requisitos para cubrir la vacante, y detalle de los ejercicios de que constará. El tribunal estará compuesto por cuatro personas: Dos designadas por la Dirección de la Sociedad y dos designadas por el Comité de Empresa/Delegados de personal del centro de trabajo donde se haya producido la vacante.

5. Las normas contenidas en este artículo no afectarán a las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados, Ayudante-Técnico, Contramaestre, Encargado, Jefe de Turno y Equipo, Jefe de Organización de primera, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Explotación, Jefe de primera Administrativo, Demostrador, Ejecutivo de ventas, Visitador, Secretaria de Dirección, Conserje, Cobrador y Guarda.

Art. 12. *Ceses.*—El trabajador podrá desistir unilateralmente de la relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de, al menos, un mes para el personal de grupo técnico; quince días, para el grupo empleados, y ocho días para subalternos y obreros.

Si no se cumpliera este requisito, la Empresa podrá descontar de la liquidación correspondiente tantos días de salario como falten para completar los plazos citados, desde que se conoció el preaviso hasta el último trabajado.

El preaviso se cursará por comunicación escrita al Departamento de Personal, con acuse de recibo para el interesado.

La Empresa liquidará, al finalizar el plazo de preaviso, por los conceptos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. Si no lo hiciera así, el trabajador será indemnizado con un día de salario real por cada día que la Empresa tarde en cumplir con esta obligación.

Art. 13. *Capacidad disminuida.*—El personal con capacidad disminuida tendrá preferencia para ocupar puestos que sean adecuados a sus condiciones, procurando que sean de categoría equivalente y, en cualquier caso, respetando sus condiciones económicas.

Art. 14. *Igualdad de condiciones.*—No se establecerá ninguna discriminación entre el personal sujeto a este Convenio por razones de sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión, afiliación sindical, ideología política, etc.

Art. 15. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a 30 jornadas de trabajo y no afecte a categorías o puestos de libre designación de la Dirección, ésta deberá informar al Comité de Empresa/Delegados de personal.

Si el trabajo se prolonga por un tiempo superior a cuatro meses y pasados éstos no ha mediado denuncia por alguna de las partes, el trabajador consolidará la categoría superior a todos los efectos. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Igualmente, y en las condiciones establecidas anteriormente, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior categoría, por un tiempo no superior a dos meses, sin que sufra merma alguna en la retribución que venía percibiendo.

En estos supuestos se consideran no procedentes los trabajos de inferior categoría que deformen la experiencia y formación profesional adquiridas, así como aquellos trabajos que supongan menoscabo de la dignidad del trabajador.

Art. 16. *Trabajo de menores.*—Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos, tóxicos, peligrosos, ni rebasar el horario normal de trabajo.

Art. 17. *Formación profesional.*—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un

curso de formación profesional, específico, en los centros oficiales, sindicales, o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando, al efecto, de los beneficios siguientes:

a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de los que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción, a cargo de la Empresa, pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Art. 18. Jornada laboral.

1. Desde la entrada en vigor del presente Convenio, hasta el 15 de septiembre, registrarán los horarios actuales.

2. A partir del 15 de septiembre de 1979, el número de horas de trabajo semanal para todos los trabajadores será de cuarenta y dos y media hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive.

3. A partir del año 1980, el cómputo global de horas anuales trabajadas será igual para todos los trabajadores.

4. Dichas horas de trabajo semanal se repartirán de lunes a viernes, excepto cuando razones técnicas obliguen a ciclo continuo de trabajo.

5. Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, se realizarán de forma continuada para todos los trabajadores.

6. En todos los casos se respetarán los horarios más beneficiosos disfrutados en la actualidad.

Art. 19. Calendario laboral.—En el plazo de diez días a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», la Dirección señalará el calendario laboral para el año siguiente.

En este plazo los Comités/Delegados de los centros de trabajo negociarán con la Empresa la posibilidad de disfrutar los posibles puentes a recuperar a lo largo del año. Las tardes del 24 y 31 de diciembre se consideran a todos los efectos festivos. En el caso de que estos días no fueran laborables, se trasladarán al primer día anterior laborable.

Art. 20. Descanso laboral.

1. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

2. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir, cuando menos, doce horas.

Se exceptúa el personal a turno, cuyos descansos se computarán en ciclo completo.

Art. 21. Vacaciones retribuidas.

1. El personal disfrutará de veintidós días considerados como laborables en el calendario de su centro de trabajo, siendo estos días de vacación distribuidos a voluntad del trabajador, siempre que no exista perjuicio para el servicio. De esta vacación, como mínimo, quince días laborables habrán de disfrutarse ininterrumpidamente.

2. El cuadro de vacaciones se hará público antes de 1 de abril.

3. Una vez publicado el cuadro de vacaciones, cualquier modificación habrá de ser de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa: en caso de no haber acuerdo, se respetará lo establecido en el cuadro de vacaciones.

4. Cuando dentro de un servicio se produzca coincidencia de fechas para el disfrute de las vacaciones y la Dirección considere que esta circunstancia no se puede dar, se resolverá en primera instancia por acuerdo entre los interesados, y si éste no se produjese mediante turno de rotación, comenzando éste por el más antiguo en la Empresa.

5. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico ni acumularse al año siguiente.

6. Los trabajadores ingresados o reincorporados a la plantilla después de 1 de enero del año en que se consideran las vacaciones, disfrutarán el número de días proporcional al tiempo entre el alta y 31 de diciembre.

7. El trabajador que cese antes de 31 de diciembre tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los meses trabajados, incluido el de su cese. Si hubiese disfrutado días en exceso, se le deducirán por su valor en la liquidación, y si le faltaran por disfrutar, le serán abonados.

Art. 22. Traslados forzosos.

1. Cuando el traslado implique cambio de residencia, sólo podrán ser trasladados los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a diez años, y tan sólo por una vez. Dicha facultad será justificada por probadas necesidades técnicas, y en caso de conflicto, se acudirá ante la autoridad laboral competente, quien decidirá la procedencia o improcedencia del traslado; hasta esta resolución, el trabajador conservará su puesto de trabajo.

1.1. Antes de aceptar el trabajador el traslado, la Empresa abonará los siguientes gastos y licencias, con objeto de que el trasladado pueda conocer su nuevo puesto de trabajo, vivienda, etc.

a) Viaje, de acuerdo con el cuadro de dietas, del interesado y, en su caso, cónyuge.

b) Licencia retribuida hasta un máximo de tres días laborables, en función de la distancia para este fin.

2. Si el trabajador afectado decidiese rescindir su contrato haciendo uso del derecho que le confiere el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales, recibirá como indemnización:

2.1. Un mes por año de servicio que podrá ser mejorada por aplicación de los coeficientes siguientes:

Menos de cuarenta años:

Casado sin hijos: 1,25.

Casados con hijos: 1,50.

Mayores de cuarenta años:

Soltero: 1,25.

Casado sin hijos: 1,50.

Casado con hijos: 2,00.

La indemnización calculada según reglas expresadas tendrá un mínimo de seis mensualidades y un máximo de veinticuatro.

2.2. Esta indemnización se percibirá en el momento de la rescisión del contrato de trabajo.

3. Aceptado por el trabajador el traslado, la Empresa deberá facilitarle:

3.1. Vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiese venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

3.2. La Empresa sufragará los siguientes gastos:

Viajes, de acuerdo con el cuadro de dietas, del interesado y personas que con él convivan.

Los del mobiliario, ropa y enseres, en transportista adecuado.

Una indemnización de dos meses del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

3.3. Diez días laborables de licencia retribuida para efectuar el traslado, y demás necesidades derivadas del mismo.

4. Los trabajadores que pertenezcan a los Comités de Empresa/Delegados del personal no podrán ser trasladados de los centros de trabajo que representan hasta dos años después de concluidas sus funciones.

5. Si el traslado fuese temporal y por tiempo inferior a un año, no se tendrá en cuenta lo acordado en el párrafo 2 y, por el contrario, por cada cuatro semanas de desplazamiento, el trabajador dispondrá de dos días laborables retribuidos en su domicilio de origen. Los gastos de viaje correrán por cuenta de la Empresa.

6. En el supuesto de que la Empresa traslade un centro de trabajo o actividad a otra localidad, no se tendrá en cuenta lo acordado en los párrafos 1 y 4 del presente artículo de este Convenio. La Empresa lo comunicará con un año de antelación y cuando esto no sea posible, con un mínimo de seis meses, y los trabajadores tendrán derecho, en cualquier caso, a las prerrogativas y condiciones pactadas en los párrafos 1.1, 2 y 3 del presente artículo.

Art. 23. Excedencias.

1. Toda trabajadora tendrá derecho a excedencia por un periodo máximo de tres años por cada alumbramiento, a partir de la fecha del parto. Los sucesivos nacimientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin a la que venía disfrutando.

2. Todo trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años tendrá derecho, previa comunicación con un mes de antelación, a la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años.

3. Si el trabajador solicitase el reingreso y no existiese vacante en la categoría propia, y si en la inmediata inferior, podrá ocupar esta plaza con el salario correspondiente a la categoría del trabajador, teniendo prioridad para ocupar la primera vacante que se produzca de la categoría del trabajador, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

4. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, tres años de servicio activo en la Empresa.

5. El tiempo que dure la excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

6. Dará lugar a la situación de excedencia especial, sin que sea necesaria tener una antigüedad mínima, cualquiera de las siguientes causas:

6.1. El desempeño de un cargo político o sindical de representación o gobierno local, provincial, regional o estatal, si así lo pidiese el interesado, cuando su ejercicio sea incompatible con

la prestación de servicios en la Empresa. Si surgiesen discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción Laboral.

6.2. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

6.3. Mientras preste el servicio militar o civil, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éstos.

6.4. El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador, dentro de los dos meses siguientes al mes en que la circunstancia por la que disfrutase de excedencia especial deje de existir; si no lo hiciera, causará baja definitiva en la Empresa. La incorporación, de solicitarse, será inmediata.

6.5. El tiempo de excedencia voluntaria especial se computará como activo a todos los efectos.

7. La solicitud de reingreso se comunicará a la Empresa con copia al Comité de Empresa/Delegados del personal.

Art. 24. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo y en los casos siguientes:

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Tres días naturales por muerte o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, así como de los parientes políticos del mismo grado, excepto los hermanos políticos, que tendrían derecho a un día natural. En el caso de que las personas antes citadas tengan el domicilio en poblaciones distintas a la del trabajador, se concederán dos días más de licencia.
3. Durante el tiempo que esté internada la esposa en centro médico, con motivo de alumbramiento, si las horas de visita coinciden con las de trabajo, dispondrá del tiempo necesario para poder realizarlas. A partir del alumbramiento dispondrá de tres días laborables.
4. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, así como de los parientes políticos del mismo grado, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
6. Los días necesarios sin sobrepasar diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el M. E. C. para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como en oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos.
7. La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.
8. Toda trabajadora durante los nueve meses siguientes al nacimiento de un hijo tendrá derecho a una reducción de jornada diaria de, al menos, dos periodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora, si así lo desea la interesada.
9. Todo trabajador podrá disfrutar, si así lo desea, de licencias, no retribuidas, hasta un máximo acumulado de quince días laborables al año.

Art. 25. *Equipo de trabajo.*—La Empresa proveerá al personal, cuyo trabajo así lo requiera, de equipos de ropa y protección individual. Asimismo, dotará al personal del material necesario para su higiene en el trabajo.

Art. 26. *Retribuciones.*

1. Sueldos de Convenio. Vienen reflejados en anexo número 1 del Convenio.
2. Salario mínimo familiar bruto. El trabajador con familia a su cargo percibirá al menos 547.000 pesetas brutas anuales.
3. Para calcular los salarios brutos reales de cada trabajador para 1979 se elevarán al año los importes que se vinieran percibiendo en diciembre de 1978 sobre sueldo de Convenio más complemento de Convenio más plus de actividad más complemento individual más antigüedad.

A la cantidad resultante se sumará el importe del I. R. T. P. correspondiente. Esta cantidad, será multiplicada por 1,135 y el total desglosado según conceptos de la tabla de Convenio 1979. El resto resultante se aplicará al concepto de complemento individual.

Art. 27. *Antigüedad.*

1. Los trabajadores hijos devengarán, en concepto de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la «Sociedad Española del Oxígeno, S. A.», con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios.
2. Los módulos para el cálculo y abono de la antigüedad serán los de la tabla que sigue:

Módulo	Categorías	Trienio	Quinquenio
39.197	Director	1.960	3.920
34.537	Subdirector	1.927	3.454
29.876	Técnico-Jefe	1.494	2.988
26.149	Técnico	1.307	2.615
21.489	Perito, Jefe de primera y Delineante Proyecto	1.074	2.149
19.624	Delineante, Jefe de segunda y Ejecutivo Ventas	981	1.962
18.892	Ayudante Técnico y Jefe Org.	934	1.869
18.000	Resto de personal	900	1.800

Sirviendo dichos módulos no sólo para el cálculo de los trienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya cumplidos. El módulo mínimo será el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. Su cuantía será de un 5 por 100 para los trienios y un 10 por 100 para los quinquenios.

4. La fecha inicial del cómputo será la de ingreso.

5. Los trienios y quinquenios empezarán a devengar desde el mes en que se cumplen siempre que su cumplimiento sea antes del día 10, y a partir del día 11 será al mes siguiente de su cumplimiento.

6. Los trabajadores interinos o eventuales percibirán en compensación, al término de su contrato, por este concepto, el 10 por 100 del salario mínimo interprofesional, multiplicado por el número de meses que hubieran trabajado.

Art. 28. *Complemento individual.*—Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo, en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo o cambio de categoría laboral.

Art. 29. *Plusas.*

1. Los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, clasificados como tales, percibirán en concepto de plus por el puesto de trabajo la cantidad equivalente al 10 por 100 del salario de Convenio diario de su categoría por cada jornada laboral en la que concurren las circunstancias requeridas para su devengo.

2. Por cada noche trabajada percibirá el productor, un 20 por 100 sobre su salario de Convenio.

3. En fabricación a turno ininterrumpido en Centrales de Líquido, H. P. N. e Hidrógeno, el personal que tenga establecido correturnos, con los descansos compensatorios por los domingos y festivos que deba trabajar, percibirá 1.500 pesetas por cada domingo o festivo trabajado.

4. Al persona de fabricación en turno continuo de ocho horas, que no puede abandonar el trabajo sino únicamente tomar algún alimento, sin que esto repercuta en la producción, percibirá el importe de media hora calculada sobre valor tipo, sin recargos, por cada día trabajado.

5. Los trabajadores que por necesidades de la Empresa se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre percibirán, como compensación, la cantidad de 3.000 pesetas por cada uno de estos días.

6. Los conductores de cisternas de oxígeno líquido y nitrógeno líquido percibirán independientemente de los salarios propios de su categoría profesional, la cantidad de 36 pesetas por cada hora de volante. A partir de la firma el presente Convenio, la Comisión de Vigilancia e interpretación se compromete a reconvertir este plus en concepto salarial fijo.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de acuerdo con la legislación vigente.

El importe de la hora extraordinaria de cada trabajador se ajustará a la legislación vigente según la fórmula siguiente para determinar el valor hora tipo.

$$SC + PV + Antigüedad + Pagas extraord. + Benefic. + Prev.$$

$$\text{Noct. y Peligr.} = \text{salario semanal}$$

52

$$\text{Salario semanal} = \text{Salario hora}$$

44

$$\text{Salario hora} \times 1,50 = \text{Valor hora extraordinaria.}$$

Al reducir el horario normal a cuarenta y dos y media el 15 de septiembre, sería el denominador cuarenta y 42,5 en lugar de 44, aumentando el valor de la hora extraordinaria.

La Dirección, conjuntamente con el Comité de Empresa/Delegados de personal, estudiará las medidas a aplicar para la reducción de las horas extraordinarias.

Art. 31. Comedores.—En los centros de trabajo alejados del casco urbano más de 10 kilómetros, la Empresa designará algún restaurante próximo, si existe, donde podrán los trabajadores efectuar sus comidas abonando únicamente el 40 por 100 del precio de las mismas con un tope que se establecerá anualmente.

En todo caso la Empresa procurará que los trabajadores tengan medios de calentar sus propias comidas y local adecuado para efectuarlas.

Art. 32. Desplazamientos.

1. Si por necesidades laborales, el trabajador que, en su caso, perciba horas extraordinarias hubiera de desplazarse del centro de trabajo, recibirá como prima de viajes, si dicho desplazamiento permitiera pernoctar en el propio domicilio, las horas de viaje que excedan de la jornada normal, valoradas como extraordinarias.

2. Si dicho desplazamiento no permitiera pernoctar en el propio domicilio, las horas de viaje que excedan de la jornada se valorarán a 200 pesetas. Esta prima se liquidará junto con los gastos de viaje.

3. Se procurará en todos los casos que los desplazamientos mencionados se realicen dentro de las horas de trabajo.

4. La Empresa abonará los gastos correspondientes al desplazamiento según cuadro que, en hoja adjunta, se detalla, que no tendrá carácter retroactivo, comenzando su vigencia el día en que sea firmado el Convenio Colectivo.

Art. 33. Pagas extraordinarias.—En los meses de julio y diciembre la Empresa abonará el importe de treinta días de salario de Convenio, complemento individual y antigüedad, en su caso.

En el mes de abril abonará además, por el concepto de beneficios, el importe de quince días de salario de Convenio y antigüedad.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar o civil, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración mínimo de éstos, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias por año, durante su permanencia, haciéndose efectivas en el momento que el trabajador lo desee después de su devengo, deduciéndose las partes proporcionales que haya recibido en su liquidación de baja.

Art. 34. Complemento de enfermedad o accidente.—La Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes hasta el 100 por 100 del salario real fijo del trabajador.

El control de esta prestación corresponde a la Empresa, de tal forma que si ésta considera que no existe motivo suficiente para la falta de asistencia al trabajo retirará el complemento, percibiendo el trabajador únicamente la prestación de la Seguridad Social o Mutua a que tenga derecho.

Art. 35. Premio de vinculación.—A los veinte años de servicios el trabajador recibirá una paga extraordinaria, y a los treinta y cinco años dos pagas y media, calculadas sobre el salario real fijo.

En caso de jubilación o invalidez anterior a los treinta y cinco años de servicio, el personal que haya rebasado los veinte percibirá la parte proporcional que le corresponda de dos y media pagas, en relación con los años de servicio a partir de los veinte. Este mismo derecho corresponderá al cónyuge o hijos y padres a su cargo, en caso de fallecimiento del trabajador.

Perderá el derecho el personal que no acepte la jubilación al cumplir los sesenta y cinco años.

Art. 36. Premio de nupcialidad.—El personal masculino percibirá por una sola vez la cantidad de 9.000 pesetas en el caso de hallarse en activo y tener la antigüedad de dos años. De no alcanzar dicha antigüedad, el premio quedará reducido a 3.000 pesetas. El personal femenino percibirá, como mínimo, la misma cantidad que el masculino, sin perjuicio de que, si reglamentariamente le corresponde una cantidad superior, percibirá asimismo la diferencia.

Art. 37. Subsidio de natalidad.—Se establece un subsidio de 5.000 pesetas con motivo del nacimiento de cada nuevo hijo, pudiéndose percibir por ambos cónyuges, en el supuesto de pertenecer a diferentes Empresas.

Art. 38. Jubilaciones.—Los trabajadores con un mínimo de diez años de servicios podrán jubilarse el día último del mes en que cumplan sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco, con un complemento de la Sociedad que, sumado al bruto percibido de los diferentes alcance los siguientes porcentajes del salario bruto:

- 85 por 100 hasta veinticinco años de servicios.
- 90 por 100 con más de veinticinco años de servicios.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado, su cónyuge, si no está en activo ni disfruta de pensión propia, tendrá derecho al 50 por 100 de la pensión de la Sociedad que venía disfrutando el jubilado.

Las citadas pensiones serán revalorizadas a 1 de enero con el incremento de costo de vida del año anterior o parte proporcional a los meses que se ha devengado la jubilación, cuando no alcanza al año.

Art. 39. Seguro de vida e invalidez.—En caso de muerte del trabajador, la persona o personas que éste designe recibirán los porcentajes de su salario anual (sueldo convenio mas antigüedad mas complemento actividad más complemento individual) siguientes: Soltero = 75 por 100. Casados = 150 por 100. Por cada hijo a su cargo un 25 por 100 más con un máximo computable de cuatro hijos. El porcentaje de salario anual para el trabajador soltero, con padres o hermanos menores o imposibilitados a su cargo, será del 150 por 100, siempre que figure en la póliza individual la circunstancia indicada, probada por el trabajador.

En caso de incapacidad absoluta para todo trabajo, el trabajador percibirá las mismas cantidades distribuidas en doce mensualidades.

La Empresa tiene contratada la póliza con una Compañía de seguros y se entiende que el salario es el último facilitado por la Empresa a la Compañía, que puede no coincidir con el último cuando éste es reciente y no ha podido todavía ser comunicado a la Compañía.

Art. 40. Anticipos.—El trabajador tendrá derecho a la percepción de anticipos hasta un 90 por 100 del salario devengado, previa justificación de su necesidad.

Art. 41. Régimen disciplinario.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa en la tipificación de las faltas graves y muy graves.

Las sanciones se comunicarán por escrito al interesado con copia al Comité de Empresa/Delegados del personal.

Art. 42. Faltas leves.

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, sin motivo justificado, 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 falta 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 originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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 escándalos notorios, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

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

Art. 43. 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 peligros 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. 44. 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 muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento inmediatamente del Director de la Empresa.

Art. 45. 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 graves exigirán 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. 46. 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: Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el asenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 47. 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 faltas muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

Art. 48. Comités de Empresa y Delegados de Personal.—Son funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

1. Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la Empresa.
2. Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito.
3. Denunciar ante los Organismos competentes las irregularidades denunciadas a la Empresa y no corregidas por ésta.
4. Ser informados y consultados por la Empresa en cuantas reestructuraciones de plantilla, expedientes de crisis, traslados, despidos o sanciones por faltas graves y muy graves tenga intención de llevar a cabo, dando los nombres de los trabajadores que vayan a ser afectados por dichas medidas y explicando sus causas.
5. 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.

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

6. Ser consultados sobre los planes de formación profesional que la Empresa pretenda llevar a cabo.

7. Proponer a la Empresa medidas que puedan conducir al aumento de la producción, al mejoramiento de la calidad, introducción de mejoras técnicas, reducción de los costos o al aumento de la productividad.

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

Art. 49. Vida sindical.

1. Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, los miembros de los Comités de Empresa/Delegados del personal dispondrán de:

a) Local adecuado, aunque no sea de uso exclusivo, en el que puedan reunirse y comunicarse con los trabajadores en el propio centro de trabajo.

b) Cuarenta horas mensuales remuneradas, para emplearlas, dentro o fuera de la Empresa, en el desempeño de sus funciones sindicales.

c) Quince días laborables al año de permiso sin sueldo para el ejercicio de sus funciones sindicales, fuera de la Empresa, previa comunicación de los interesados con antelación mínima de dos días, y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.

2. El tiempo utilizado en reuniones a iniciativa de la Empresa, no se contabilizará para los efectos previstos en el punto b) del apartado 1.

3. Para cualquier sanción a un miembro de un Comité de Empresa/Delegados del personal, se tendrá que instruir un expediente. Se iniciará por la Empresa y se cursará al interesado con expresión circunstanciada de los hechos que lo motivaron. El expedientado, en el plazo de los cinco días siguientes, podrá unirse al expediente cuanto en su descargo estime oportuno y, a la vez, proponer las pruebas cuya práctica interesa.

Estas pruebas habrán de tener lugar dentro de los diez días siguientes al de su proposición.

Concluido el expediente, el Comité de Empresa/Delegados del personal, lo estudiarán y dictaminarán de acuerdo con los argumentos presentados y la legislación vigente, si estiman pertinente la sanción.

4. Si el Comité de Empresa/Delegados del personal quedaran reducidos a 2/3 o menos de los elegidos en las últimas elecciones, se convocarán nuevas elecciones en el centro de trabajo.

5. 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.

6. La asamblea de centro de trabajo se convocará por el Comité de Empresa/Delegados del personal, cuando a) lo decida la mayoría simple del Comité de Empresa/Delegados del personal, b) lo solicite el 25 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

7. Las Centrales Sindicales con más de un 20 por 100 de afiliados en el centro de trabajo, o que tengan representantes en el Comité de Empresa, dispondrán de tablón de anuncios y local, aunque no sea de uso exclusivo, para celebrar reuniones fuera de horas de trabajo. Podrán asimismo cobrar las cuotas a sus afiliados sin perjuicio para el servicio.

Art. 50. Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

1. Tendrá como función la interpretación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, así como la vigilancia de su cumplimiento.

2. Estará formada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la Empresa, eligiendo un Secretario cada parte.

3. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia; dichos asesores serán libremente designados por cada una de las partes.

4. Podrán convocar las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación cualquiera de las partes que la integran, a través de sus Secretarios. Estos tendrán lugar en Madrid, a no ser que, como consecuencia de los temas a tratar, que deberán especificarse en la convocatoria, sea aconsejable, por operatividad, celebrarlas en otro centro de trabajo.

5. Los desplazamientos de los representantes de los trabajadores para asistir a las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación tendrán el carácter de necesidad laboral.

6. En tanto no se constituya, funcionará como tal la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Art. 51. Seguridad e higiene en el trabajo.—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

1. Principios generales:

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

1.2. En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará a cabo el registro periódico de los datos ambientales, se efectuará 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 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, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

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

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

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 precisen 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 mecanismos 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 derecho también 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 su condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos 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 a 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 tenga repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Se creará una comisión paritaria para la definición de los puestos de trabajo no directivos de la Sociedad. Dicha comisión estará formada por cuatro personas designadas por la Comisión de Interpretación del Convenio. Su función será el establecimiento de una tabla de categorías que abarque los puestos de trabajo aludidos.

Esta comisión paritaria se comprometerá a elaborar dicha tabla durante el año 1979. A continuación se estudiará su aplicación.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

El criterio de incremento salarial se revisará, con efecto a partir del 30 de junio de 1979, si el incremento del índice de precios de consumo en la citada fecha supera el 6,5 por 100 respecto a diciembre de 1978.

DISPOSICION FINAL

Las partes negociadoras ponen de manifiesto que las estipulaciones contenidas en el presente texto se ajustan a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política salarial y empleo.

ANEXO NUMERO 1

Categoría	Sueldo Conv. mensual	Plus activ. anual	Total anual
Titulados			
Director	76.763	58.188	1.171.251
Subdirector	67.767	58.188	1.040.809
Técnico-Jefe	58.769	58.188	910.338
Técnico	51.572	58.188	805.982
Perito	42.576	58.188	875.540
Ayudante Técnico	37.176	58.188	597.240
Jefe Organización	37.176	58.188	597.240
No titulados			
Contraamaestre	35.380	58.188	571.198
Encargato	31.776	58.188	518.940
Capataz	30.012	58.188	493.362
Anal. Laboratorio	30.012	58.188	493.362
Administrativos			
Jefe de primera	42.576	58.188	875.540
Jefe de segunda	38.975	58.188	623.325
Oficial de primera	35.380	58.188	571.198
Oficial de segunda	31.776	58.188	518.940
Auxiliar	26.382	58.188	440.727
Auxiliar Laboratorio	26.382	58.188	440.727
Aspirantes 14-15 años	13.757	—	199.476
Aspirante 16-17 años	17.355	—	251.647
Ejecutivo Ventas Auxiliar IV	28.913	58.188	477.426
Técnicos oficinas			
Delineante Proy.	42.576	58.188	875.540
Delineante	38.975	58.188	623.325
Calcedor	28.180	58.188	466.798
Auxiliar Técnico oficinas	26.382	58.188	440.727
Auxiliar IV	28.913	58.188	477.426

Categoría	Sueldo Conv. mensual	Plus activ. anual	Total anual	Categoría	Sueldo Conv. mensual	Plus activ. anual	Total anual
Subalternos				Obreros			
Almacenero	27.281	58.188	453.782	Oficial de primera	989,10	58.188	493.392
Conserje-Cobrador	25.484	58.188	427.706	Oficial de segunda, Prof. de primera	900,10	58.188	454.232
Guarda Jurado	24.582	58.188	414.627	Oficial de tercera, Prof. de segunda	870,45	58.188	441.186
Guarda Ordenanza-Portero	23.663	58.188	401.301	Ayudante Especialista	840,90	58.188	428.184
Guarda IV	24.582	58.188	414.627	Peón	751,90	58.188	389.024
Factor-Cocinero	23.663	58.188	401.301	Aprendiz primer año	395,00	—	173.800
Ordenanza	22.781	58.188	388.512	Aprendiz segundo año	454,20	—	199.848
Ordenanza IV-Portero	23.663	58.188	401.301	Pinchas	870,45	58.188	441.186
Botones 14-15 años	9.419	—	136.575	Mujer limpieza ocho horas	751,90	58.188	389.024
Botones 16-17 años	11.217	—	162.846				
Div. Ayte. cocina	22.781	58.188	388.512				
Div. Acond. Mat. de primera	23.663	58.188	401.301				
Div. Acond. Mat. de segunda	22.781	58.188	388.512				

ANEXO NUMERO 2

Categorías	Alojamiento	Viaje	Manutención (abono máximo)
Directores Agencia. Técnicos Jefes. Técnicos (cuadros).	Cuatro estrellas.	Avión, clase turista, primera clase ferrocarril cama en cabina, especial o doble.	Comida: 800. Cena: 500. Desayuno: 100.
Técnicos. Peritos. Jefes de primera.	Tres estrellas.	Avión, clase turista, primera clase ferrocarril cama en cabina especial o doble.	Comida: 700. Cena: 500. Desayuno: 100.
Ayudantes Técnicos. Delineante Proyect. Jefes de segunda.	Dos estrellas.	Primera clase ferrocarril litera, Avión clase turista (previa autorización expresa Departamento o Agencia).	Comida: 700. Cena: 500. Desayuno: 100.
Delineante, Contramaestre. Encargados, Capataces y Oficiales de primera administrativos y Obreros y resto personal.	Dos estrellas.	Primera clase ferrocarril litera, Avión clase turista (previa autorización expresa Departamento o Agencia).	Comida: 600. Cena: 500. Desayuno: 100.

4.1. En el caso de que viajen en equipo personas de grupos diferentes, podrán alojarse en el mismo hotel correspondiente al trabajador de superior categoría.

4.2. Los Directores de Departamento, y en Agencias los Directores de las mismas, fijarán en cada caso el medio de transporte a utilizar, que como excepción podrá ser automóvil propio.

4.3. Se abonará el importe de taxis en estaciones y otros medios de transporte necesarios. Se reuga la utilización del autobús en los trayectos terminal-aeropuerto y viceversa.

4.4. Los Ejecutivos de Ventas y Jefes de Depósito con contrato, aplicarán el coeficiente 0,90 a sus gastos de manutención.

4.5. Se considerarán estancias de larga duración las superiores a un mes, y serán estudiadas en cada caso.

4.6. Voluntariamente se acompañarán a las liquidaciones los comprobantes oportunos, ya que en los gastos que no aparezcan justificados, se efectuará la retención correspondiente a efectos del impuesto sobre la renta, pará su ingreso en Hacienda.

acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y en el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero;

Considerando que la finalidad de dicha industria es la prestación del servicio público de suministro de agua potable;

Cumplidos los trámites reglamentarios previstos para esta clase de industrias;

Resultando favorable el informe de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Salamanca en relación con la solicitud y proyectos presentados;

Vistos la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria; el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, sobre el régimen de instalación, ampliación y traslado de industrias; el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero, de medidas liberalizadoras sobre el régimen de autorización de industrias, y la Ley de Procedimiento Administrativo,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Autorizar la industria solicitada, procediéndose a su inscripción provisional en el Registro Industrial del Ministerio de Industria y Energía en Salamanca.

Segundo.—La autorización únicamente es válida para don Vicente Sánchez Pablos, siendo intransferible en tanto no se haya realizado el montaje, salvo autorización expresa de esta Dirección General, y en ningún caso podrá ser enajenada con independencia de las instalaciones a que se refiere.

Tercero.—El plazo de puesta en marcha será de ocho meses a partir de la fecha de publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado». Una vez terminada la instalación de la industria, lo pondrán en conocimiento de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Salamanca, que procederá, previa confrontación con el proyecto presentado, a levantar acta de puesta en marcha, sin cuyo requisito no podrán entrar en funcionamiento las instalaciones, y a la inscripción definitiva en el Registro Industrial.

Cuarto.—La instalación que se autoriza habrá de realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, especificado en los siguientes datos básicos:

a) Capacidad aproximada de suministro: 100 metros cúbicos por día.

b) Descripción de las instalaciones: El agua es impulsada desde la captación hasta un depósito regulador de 100 metros cúbicos, mediante un equipo motobomb de 10,5 C. V. de potencia, habiendo otro de 3,5 C. V. en reserva.

Del depósito regulador parte la red de distribución, de P.V.C. de 70 y 50 milímetros de diámetro.

MINISTERIO

DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17584

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a don Vicente Sánchez Pablos nueva industria de servicio público de suministro de agua potable en la urbanización «El Alcor», del término municipal de Aldealuenga (Salamanca).

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Salamanca en base a la solicitud presentada por don Vicente Sánchez Pablos para establecer nueva industria de servicio público de suministro de agua potable en la urbanización «El Alcor», del término municipal de Aldealuenga (Salamanca), a cuyo efecto ha presentado el correspondiente proyecto;

Considerando que dicha instalación requiere autorización administrativa previa del Ministerio de Industria y Energía, de