

Pintanos, Los: 3 de agosto.
 Plasencia de Jalón: 13 de junio, Patrón; 11 de septiembre, Ferias.
 Pleitas: 29 de abril, San Pedro Mártir.
 Plenas: 28 y 29 de agosto, San Agustín.
 Pomer: 23 de abril, San Jorge; 16 de agosto.
 Pozuelo de Ariza: 17 de mayo, San Pascual Bailón; 16 de agosto, San Roque.
 Pozuelo de Aragón: 17 de enero, San Antonio Abad; 26 de julio, Santa Ana.
 Puebla de Albornón: 21 de enero, San Sebastián; 1 de septiembre, Fiestas Patronales.
 Puebla de Alfidén: 25 de marzo, Anunciación Nuestra Señora; 16 de agosto, San Roque.
 Puendeluna: 6 de diciembre, San Nicolás.
 Purujosa: 11 de junio.
 Quinto: 7 de abril, Nuestra Señora de Bonastre; 26 de junio, Santa Ana.
 Remolinos: 13 de junio.
 Ricla: 15 de mayo, San Isidro; 22 de junio, Santa María Magdalena.
 Romanos: 23 de agosto.
 Rueda de Jalón: 17 de enero, San Antonio Abad; 26 de julio, Santa Ana.
 Ruesca: 29 y 30 de enero, San Valero.
 Sádaba: 3 de mayo, Santa Cruz.
 Salillas de Jalón: 22 de mayo, Santa Quiteria; 11 de noviembre, San Martín.
 Salvatierra de Esca: 8 de septiembre.
 Samper del Salz: 12 y 13 de mayo.
 San Martín V. de Moncayo: 3 de mayo; 11 de noviembre.
 San Mateo de Gállego: 16 de abril, Santa Engracia; 15 de mayo, San Isidro.
 Santa Cruz de Grio: 16 de agosto.
 Santa Cruz de Moncayo: 23 de abril; 28 de agosto.
 Santa Eulalia de Gállego: 16 de agosto, San Roque; 10 de diciembre, Santa Eulalia.
 Santed: 19 de junio, San Lamberto.
 Sátago: 17 de enero; 16 de agosto.
 Sabinán: 3 de mayo; 16 de agosto.
 Sediles: 30 de abril, Nuestra señora del Villar; 15 de septiembre, San Félix.
 Sestrica: 15 de julio.
 Sierra de Luna: 29 de abril, San Pedro Mártir; 13 de septiembre, Santa Cruz.
 Sigües: 24 de enero, San Babil; 24 de junio, San Juan.
 Sisamón: 13 de junio, San Antonio de Padua; 17 de mayo, San Pascual Bailón.
 Sobraduel: 25 de abril, San Marcos; 13 de junio, San Antonio de Padua.
 Sos del Rey Católico: 10 de marzo; 26 de mayo.
 Tarazona: 23 de abril; 28 de agosto.
 Tauste: 21 de abril, Virgen Sancho Abarca; 8 de mayo, San Miguel.
 Terrer: 9 de mayo, San Gregorio; 4 de noviembre, Santa Bárbara.
 Tierga: 3 de mayo; 30 de agosto.
 Tobed: 14 de febrero; 8 de septiembre.
 Torralba de los Frailes; 26 de agosto, Virgen de Belén.
 Torralba de Ribota: 1 y 2 de agosto, Fiesta Patronal.
 Torrehermosa: 5 de febrero, Santa Agueda; 16 de agosto, San Roque.
 Torrejapaja: 6 de septiembre, Virgen de Malanca.
 Torrellas: 15 de septiembre.
 Torres de Berellén: 22 de julio, Santa María Magdalena.
 Torrijo de la Cañada: 2 de mayo, Letanías; 11 de septiembre, Santos Félix y Régula.
 Tosos: 25 de agosto, San Bartolomé; 4 de diciembre, Santa Bárbara.
 Trasmoz: 29 de abril, Fiesta del Cristo; 16 de agosto, San Roque.
 Trasobares: 26 de mayo; 16 de agosto.
 Uncastillo: 8 y 9 de septiembre.
 Urrea de Jalón: 21 de enero, San Sebastián; 1 de octubre, Virgen del Rosario.
 Urries: 14 de agosto; 4 de diciembre.
 Used: 22 y 23 de enero, San Vicente.
 Utebo: 23 de abril, San Jorge; 26 de julio, Santa Ana.
 Valdehorna: 25 de abril, Virgen de la Cabeza; 29 de agosto, San Juan.
 Val de San Martín: 16 de agosto, Fiestas Patronales.
 Valmadrid: 9 de mayo, San Gregorio; 16 de julio, San Fausto.
 Valpalmas: 13 de agosto, San Hipólito; 4 de diciembre, Santa Bárbara.
 Veilla de Ebro: 7 octubre, Virgen del Rosario; 6 de diciembre, San Nicolás.
 Veilla de Jiloca: 29 y 30 de agosto, Fiestas Patronales.
 Vera de Moncayo: 6 de octubre.
 Vilueña, La: 17 de enero; 3 de mayo.
 Villadoz: 11 y 12 de noviembre.
 Villafeliche: 4 y 5 de agosto.
 Villafranca de Ebro: 29 de abril, San Pedro Mártir; 4 de diciembre, Santa Bárbara.
 Villalba de Perejil: 15 de mayo, San Isidro; 10 de julio, San Cristóbal.
 Villalengua: 19 de junio, San Protasio; 19 de diciembre, San Gervasio.

Villanueva de Gállego: 15 de mayo, San Isidro; 8 de septiembre, Santas Reliquias.
 Villanueva de Jiloca: 4 de agosto, Fiestas Patronales.
 Villanueva de Huerva: 26 de julio, Santa Ana; 9 de septiembre, San Blas.
 Villar de los Navarros: 14 y 15 de agosto.
 Villarreal de Huerva: 8 y 9 de mayo.
 Villarroya de la Sierra: 18 y 19 de septiembre.
 Villarroya del Campo: 22 y 23 de mayo.
 Vistabella: 22 de mayo; 29 de septiembre.
 Zaida, La: 16 de agosto, San Roque; 4 de diciembre, Santa Bárbara.
 Zuera: 26 de mayo, Nuestra Señora del Salz; 26 de agosto, San Licer.
 Sofuentes: 7 de abril, Lunes de Pascua.
 Ontinar del Salz: 15 y 16 de mayo.

CEUTA

Ceuta: 13 de junio, San Antonio; 5 de agosto, Nuestra Señora de Africa.

MELILLA

Melilla: 8 de septiembre, Virgen de la Victoria; 4 de octubre, San Francisco de Asís.

Artículo segundo.—Los Delegados de Trabajo procederán a publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia la relación de fiestas locales correspondientes a su demarcación territorial respectiva.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
 Dios guarde a VV. II.
 Madrid, 5 de marzo de 1980.

CALVO ORTEGA

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

6295

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, Sociedad Anónima», suscrito por la representación patronal y laboral de la Empresa el día 26 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 28 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo suscrito por las partes con fecha 28 de febrero de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que, a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Argón, Sociedad Anónima».

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 6 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Argón, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «ARGON, S. A.» Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación y organización del trabajo

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo en los Centros, presentes y futuros, pertenecientes a «Argón, S. A.».

Las partes firmantes asumen las presentes estipulaciones y compromisos, teniendo lo acordado naturaleza contractual, generando por tanto obligaciones por ambas partes.

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

Art. 3.º *Ambito personal*.—Afecta a todos los trabajadores ocupados en los Centros de «Argón, S. A.», sujetos a contrato de trabajo.

Art. 4.º *Ambito temporal*:

a) Este Convenio entrará en vigor cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1980.

b) Su duración será de dos años, pero los criterios salariales y artículos en que se señalan se aplicarán con vigencia de un año, negociados para 1980.

c) El presente Convenio será prorrogado por la tática de año en año, mientras no sea denunciado ante el Organismo competente con una antelación mínima de dos meses y máximo de tres y en la forma prevista por las disposiciones legales.

Art. 5.º *Condiciones 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, sumadas a las reglamentarias vigentes con anterioridad al mismo, exceden globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto sólo será de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

Art. 6.º *Compensaciones y absorciones*.—Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que rigieron anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenios o pactos de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 7.º *Garantías personales*.—Se respetarán, a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 8.º *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo es facultad de los Organos directivos de la Empresa, de acuerdo con las normas y orientaciones de la Legislación vigente.

CAPITULO II

Clasificación del personal

SECCION 1.ª

Art. 9.º *Clasificación del personal*.—Clasificación por razón de permanencia al servicio de la Empresa.

Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa los trabajadores se clasifican en fijos, contratado por tiempo determinado, eventuales e interinos.

1. Fijos o contratados por tiempo indefinido: Son los trabajadores admitidos en la Empresa, sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a duración.

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

3. Eventuales: Son aquellos trabajadores admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así se pacte por escrito.

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

SECCION 2.ª CLASIFICACION FUNCIONAL

Art. 10. *Clasificación del personal*.—El personal que preste sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo a que este Convenio se refiere se hallará comprendido, en razón a la función que desempeñe, dentro de los grupos genéricos siguientes:

- Técnicos.
- Empleados-Administrativos.
- Subalternos.
- Personal especialista y no cualificado.

Art. 11. *Técnicos*.—Este grupo comprende los siguientes subgrupos, y dentro de ellos, las siguientes categorías:

- Técnicos titulados:
 - Director Técnico.
 - Subdirector Técnico.
 - Técnico Jefe.
 - Técnico
 - Perito o Ingeniero Técnico.
 - Ayudante Técnico.
 - Maestro Industrial.

2. Técnicos no titulados:

- Contramaestre.
- Analista de Laboratorio.
- Encargado.
- Capataz.

3. Oficina Técnica de Organización del Trabajo:

- Jefe de Sección de Organización de 1.ª ó 2.ª
- Técnico de Organización de 1.ª ó 2.ª
- Auxiliar de Organización.

4. Técnicos de Proceso de Datos:

- Jefe de Proceso de Datos.
- Analista.
- Jefe de Explotación.
- Programador de Ordenadores.
- Programador de Máquinas Auxiliares.
- Operador de Ordenador.

Art. 12. *Empleados Administrativos*.—Comprende los siguientes subgrupos y categorías:

1. Administrativos:

- Jefe de 1.ª
- Jefe de 2.ª
- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª
- Auxiliar.
- Aspirante.

2. Técnicos de Oficina:

- Delineante Proyectista.
- Delineante.
- Calculador.
- Auxiliar Técnico de Oficina.

3. Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad:

- Jefe.
- Delegado.
- Inspector.
- Agente de Propaganda y/o Publicidad.
- Vendedor-Viajante.
- Vendedor o Corredor en plaza.

Art. 13. *Subalternos*.—Comprende las categorías siguientes:

- Almacenero.
- Conserje.
- Cobrador.
- Guarda Jurado.
- Listero.
- Guarda Vigilante.
- Ordenanza.
- Limpiador.
- Mozo de Almacén.
- Diversos.
- Botones.

Art. 14. *Personal especialista y no cualificado*.—Se subdivide en subgrupos, y dentro de ellos, en las categorías siguientes:

1. Profesionales de Oficios Auxiliares:

- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª
- Oficial de 3.ª
- Aprendiz.

2. Profesionales de la Industria:

- Profesional de 1.ª
- Profesional de 2.ª
- Ayudante Especialista.
- Peón.

Se incluye en este subgrupo la categoría profesional de Jefe de Equipo, quien como Oficial de 1.ª tendrá como función, al frente de un grupo de operarios, trabajar, vigilar y cuidar la asistencia, realización y disposición de los mismos.

3. Profesionales de Actividades complementarias: Este subgrupo se suprime, refundiéndose a todos los efectos en el de Profesionales de la Industria, según la siguiente tabla de equiparaciones:

- Encargado: a Profesional de 1.ª
- Oficial de 1.ª: a Profesional de 2.ª
- Oficial de 2.ª: a Ayudante Especialista.
- Aprendiz: a la misma categoría.

Art. 15. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad de la industria no lo requiere.

Art. 16. Se acuerda constituir una subcomisión de trabajo que elabore las clasificaciones profesionales correspondientes.

En tanto no se adopten acuerdos sobre el párrafo anterior, subsistirán las definiciones correspondientes a las distintas ca-

tegorías profesionales que refleja el anexo 1.º de las Ordenanzas de Trabajo para las Industrias Químicas.

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

CAPITULO III

Ingresos, ascensos, plantilla y escalones, traslados, cambios de puesto y ceses

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

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

Serán preferentes también para el ingreso los hijos de los trabajadores de «Argón», siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar. Comunicará previamente a todos los Centros de Trabajo, a través del tablón de anuncios, los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de la selección, información que también dispondrán los representantes del personal.

Art. 18. *Periodo de prueba*.—El ingreso de los trabajadores fijos se considera hecho a título de prueba, cuyo periodo 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 y Subalternos: Dos meses.
- Especialistas: Un mes.
- Trabajadores no cualificados: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose, a todos los efectos el período de prueba.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

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

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados, Contramaestre, Capataz, Jefe de Organización de primera, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Explotación, Jefe de primera Administrativo, Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.

2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los Aspirantes Administrativos serán promovidos a Auxiliares y los Botones a cualquier categoría profesional de las que integran el subgrupo de subalternos. Los Aprendices, una vez concluido su contrato de aprendizaje, ascenderán a la categoría de Oficial de segunda o tercera, según el subgrupo al que correspondan.

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

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

El Tribunal que juzgará el concurso-oposición o prueba de aptitud estará presidido por el representante de la Dirección de la Empresa, formando parte del mismo dos Vocales con voz y sin voto designado por los Delegados de personal donde se produzcan los exámenes, que deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

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

En los casos en que la Empresa vaya a crear o amortizar puestos de trabajo informará amplia y previamente al Comité de Empresa de las causas que motivan una u otra decisión.

Art. 21. *Escalafones*.—Con carácter único o por Centros de Trabajo, la Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

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

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

Art. 22. *Traslados*.—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) 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 el traslado se realice por necesidades del servicio, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

— Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él.

— Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

— Indemnización en metálico de 550.000 pesetas, a fondo perdido, que sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.

— Tres meses de preaviso.

— Siete días de permiso con dieta para la búsqueda de vivienda.

— Aval de la Empresa en garantía del préstamo para la adquisición de vivienda que el empleado obtenga de Entidades bancarias hasta un límite de 500.000 pesetas de principal más los intereses normales en el mercado para este tipo de operaciones.

Para que el trabajador trasladado tenga derecho a estas condiciones pactadas, dicho traslado de Centro de Trabajo deberá ser hecho a distinta provincia, y, en todo caso, a una distancia superior a 50 kilómetros y que le obligue a traslado de vivienda.

Si el trabajador afectado en el traslado renunciara al mismo, su indemnización vendrá determinada por la normativa legal, o, en todo caso, la correspondiente al siguiente baremo:

Dos mensualidades escalón por año de servicio.

Una mensualidad complementaria para casado.

Una mensualidad complementaria por cada hijo.

En cualquier situación, el tope máximo de indemnización será de 20 mensualidades brutas, según escalón de calificación más antigüedad. Mínimo garantizado: Seis mensualidades.

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

5. El traslado de un trabajador de un Centro de Trabajo a otro distinto del que fue contratado, sin que se produzca un cambio de domicilio, se estudiará con el interesado la compensación de los perjuicios económicos que pudiera representar.

Art. 23. *Traslado del Centro de Trabajo*.—En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de Trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, excepto cuando existan razones extraordinarias que lo justifiquen.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica; y

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 esto no se lleva a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Cambio del Centro de Trabajo a lugar distinto: Cuando se produzca el traslado de un Centro de Trabajo a otro lugar (y con él a sus trabajadores), que suponga cambio de Municipio y una distancia mínima de cinco kilómetros, o de ocho kilómetros dentro de grandes ciudades, la Empresa abonará, por una sola vez y a cada trabajador afectado, un importe de 17.000 pesetas en compensación de los perjuicios que el traslado pudiera representar.

Si se comprobara claramente que los perjuicios derivados del traslado fuesen notablemente superiores a lo señalado, los representantes del personal tratarán sus aspectos económicos con la Dirección de Personal y Asuntos Sociales.

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

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos, que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo las Empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Se garantiza al trabajador la percepción de la media del salario real que haya cobrado en los tres últimos meses hasta los seis meses en que se le efectuara la evaluación personal.

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

1. Trabajos de categoría superior: Todo trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo, durante el tiempo de prestación de su servicio, la retribución de la categoría a que circunstancialmente resulte adscrito.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior durante cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior.

2. Trabajo de categoría inferior: Si por necesidad justificada de la Empresa se destinara a un productor a trabajos pertenecientes a una categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución que corresponda a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los Representantes del Personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo se procurará evitar la reiteración de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

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

- Personal Técnico: Dos meses.
- Subgrupos de Administrativos, Técnico de Oficina y Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad: Un mes.
- Personal especialista y no cualificado: Quince días.

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

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

CAPITULO IV

Política salarial

Art. 27. Sistema retributivo.—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por el Salario Base de Convenio y los complementos del mismo.

Art. 28. Pago del salario.—El pago del salario se realizará en efectivo, por meses, dentro de la jornada laboral.

A los efectos del Real Decreto-ley de 5 de diciembre de 1978, en los Centros de Trabajo de 50 ó más trabajadores el pago se efectuará mediante cheque, talón o transferencia bancaria, a elección del trabajador.

Anticipos al Personal: El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, hasta el 90 por 100 de los devengos a su favor pendientes de liquidar.

Sin embargo, se establecerá una disciplina administrativa que permita la planificación de los pagos y su ordenada distribución.

Las fechas fijadas para el cobro de los anticipos son los días 5 y 15 de cada mes, salvo en el caso de que estas fechas coincidan con días festivos, cobrándose entonces el día anterior al fijado. No obstante, en casos urgentes, previa justificación del motivo, podrán concederse excepcionalmente en otras fechas.

La solicitud con la cantidad de anticipo se hará, al menos, con dos días de antelación.

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

Art. 30. Salario mínimo garantizado.—El salario mínimo garantizado para trabajador mayor de dieciocho años en jornada completa viene señalado en la Tabla Salarial anexa a este Convenio.

El salario mínimo garantizado está compuesto por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base: En función de las categorías profesionales.
- b) Complementos salariales: En función del puesto de trabajo.

No se incluyen en el Salario Mínimo Garantizado ni componen el Salario Base los siguientes conceptos:

- Ayuda familiar.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Horas extraordinarias.
- Plus de distancia.
- Plus de trabajo en domingo.
- Incentivo indirecto y prima.
- Plus de turnicidad (que sustituye al 16 por 100 del ciclo).

Cada uno de estos conceptos tendrán el tratamiento que corresponda.

Art. 31. Salario Base.—El Salario Base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo I, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

Art. 32. Antigüedad:

1. Los trabajadores fijos devengarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a «Argón, S. A.», consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el reflejado como base en la Tabla Salarial del anexo I, sirviendo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento y para los ya cumplidos.

Para este Convenio, el módulo mínimo será el Salario Mínimo Interprofesional, y en el futuro, el que determine en cada momento la Ley laboral vigente.

3. La 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. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el mismo día de su cumplimiento o vencimiento.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7. Los trabajadores en situación de excedencia, al incorporarse no perderán su antigüedad acumulada antes de iniciar dicha excedencia, pero este tiempo no será computado a efectos de antigüedad.

8. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán, en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10 por 100 del Salario Base señalado en la tabla para efectos de cálculo de antigüedad.

Art. 33. Plus de nocturnidad.—Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas.

Todo el personal de fabricación y de turno percibirá un Plus de nocturnidad equivalente al 20 por 100 del Salario Base considerado en la Tabla Salarial de este Convenio, por noche realmente trabajada.

El suplemento o Plus mencionado se abonará por la totalidad de las horas trabajadas por el productor, cuando el período noc-

turno fuese superior a las cuatro horas y, en caso contrario, el referido Plus se abonará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

Quedan excluidos de este suplemento de nocturnidad los trabajos habituales realizados en jornada diurna que hubieran de efectuarse obligatoriamente en periodo nocturno, como consecuencia de hechos o acontecimientos de fuerza mayor.

Los trabajadores que siendo habitual su trabajo en horas diurnas tengan necesidad de trabajar en horas nocturnas, con un mínimo de dos días consecutivos, sin que ello represente abono de horas extraordinarias, tendrán derecho a percibir el citado Plus de nocturnidad.

Este suplemento de nocturnidad es compatible con los que se derivan de los satisfechos por horas extraordinarias y los contenidos en la valoración del puesto de trabajo.

Noches de 24 y 31 de diciembre: Los trabajadores que por necesidades de servicio se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre percibirán como gratificación 1.580 pesetas brutas por cada una de estas noches.

Art. 34. *Trabajos tóxicos y peligrosos.*—Argón, S. A., ha contemplado las circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad en el sistema de valoración de puestos de trabajo que tiene establecido, librándose de hacer efectivo por separado este complemento, de conformidad con el artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Art. 35. *Plus de trabajo en domingo.*—A todo productor con trabajo a ciclo continuo y descanso entre semana le será abonada una gratificación de 1.580 pesetas brutas cada domingo trabajado.

Art. 36. *Aguinaldo de Navidad.*—Todo trabajador en plantilla y el personal jubilado percibirá cada año como Aguinaldo de Navidad 1.580 pesetas brutas.

Art. 37. *Gratificaciones extraordinarias.* Su importe figura incluido con la totalidad anual fijada para cada categoría en la Tabla Salarial anexa a este Convenio, siendo la equivalencia de cada gratificación la del importe de una mensualidad de su sueldo de Convenio —o Valor de Escalón—, incrementado por la antigüedad que corresponda en cada caso.

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

El prorrateo a que se refiere el párrafo anterior se efectuará de la forma siguiente:

- Antigüedad de más de seis meses: Una mensualidad.
- Antigüedad de cinco a seis meses: Veinte días.
- Antigüedad de cuatro a cinco meses: Quince días.
- Antigüedad de tres a cuatro meses: Diez días.
- Antigüedad de dos a tres meses: Ocho días.
- Antigüedad hasta dos meses: Cinco días.

La gratificación de Navidad será satisfecha en día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre, y la de julio, el día 16 o día laborable anterior si aquél fuese festivo.

Las gratificaciones serán satisfechas a todos los productores, bien sean de plantilla o eventuales, así como a aquellos que estuviesen de baja por enfermedad, accidente, vacaciones y licencia obligatoria de Servicio Militar, no satisfaciéndose, por el contrario, a quienes estén disfrutando de excedencia voluntaria.

Art. 38. *Participación en beneficios.*—El artículo 72 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974 establece para el personal fijo o interino una participación en beneficios equivalente al importe de quince días de salario de escalón de calificación más el complemento de antigüedad.

«Argón, S. A.», mantiene esta denominada participación en beneficios, que a la vez mejora y complementa, adelantando su cobro al mismo año natural, como ha venido haciendo en años anteriores, siendo también beneficiario de la misma, dentro de su primer año, el personal de nuevo ingreso en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado en el año de su ingreso.

Con el mismo criterio, aquel trabajador que cause baja antes del abono de esta paga de beneficios percibirá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado en el año de su ingreso.

El trabajador que habiendo percibido la citada paga de beneficios y cause baja en la Empresa con posterioridad al percibo de la misma le será deducida de su liquidación o finiquito la parte correspondiente al periodo del año no trabajado.

Esta paga de beneficios será satisfecha en el mes de abril, correspondiendo al mismo ejercicio económico del año en que se abona.

Art. 39. *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. 40. *Plus de distancia.*—Argón, S. A., mantiene su política actual, abonando al trabajador afectado por el Plus de distancia, el precio del billete del autobús o tren con recorrido más corto.

Art. 41. *Incentivos.*—La Compañía tiene establecido un sistema de incentivos para compensar el rendimiento individual de sus empleados, en base a mediciones objetivas, en los casos en que su práctica ha sido factible.

En la actualidad están en aplicación los siguientes:

A) Primas objetivas:

a) Plus de producción del Taller de Aparatos: Actividad sistema «Bedaux» por cronometraje de tiempos estándar por operación con rendimientos mínimos de 60 y máximos de 80 puntos «Bedaux».

b) Plus sustantivo de horas extras y Plus voluntario para los Conductores cisterna de distribución líquido: Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos. Las cargas y descargas efectuadas (afectadas por un coeficiente en función del tamaño de las mismas) y servicios realizados en festivo o domingo para los Conductores de cisternas.

c) Plus sustantivo de horas extras y Plus voluntario para los Conductores y Ayudantes de los camiones de reparto de botellas: Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos y de las botellas movidas (con precios por bloques en función del tipo de servicio y capacidad del vehículo), y servicios realizados en festivos o domingos para los Conductores y Ayudantes de camiones de reparto.

d) Comisiones a Vendedores: En base a las ventas obtenidas. el nivel de precios de las mismas y la gestión desarrollada.

e) Plus de producción al personal de Toma de Datos (Proceso de Datos): Este Plus está basado en la actividad dada por la medición de pulsaciones/hora medias obtenidas durante el mes.

La medición de pulsaciones se efectúa por contador de máquina, y el cómputo de horas trabajadas se efectuará mediante los partes de tiempos preparados por las Operarias y supervisados por la Monitora.

B) Primas subjetivas: En los restantes grupos en los que no ha sido posible la aplicación de una prima objetiva, la Empresa practica un sistema de incentivos en base a una evaluación subjetiva de la actuación de las personas en función de los factores: Calidad de trabajo, cantidad de trabajo y rendimiento y responsabilidad.

Anualmente se aumentará el valor de estos incentivos en la misma proporción que se incrementa en la Tabla Salarial, salvo las comisiones sobre ventas y otras percepciones vinculadas a elementos de cálculo variable.

Las normas de aplicación de cada sistema estarán en los Centros de Trabajo que correspondan, teniendo acceso a su información los trabajadores afectados y los representantes del personal.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 42. *Jornada de trabajo.*—La jornada real de trabajo se establece en cómputo anual de 1.908 horas de trabajo, con vigencia para dos años. Para 1982, el cómputo anual será de 1.880 horas de trabajo.

Se confeccionará por separado el ajuste horario para 1980, en cada uno de los Centros de Trabajo, organizando los horarios de trabajo en aquellos grupos obligados a ciclo continuo y de carácter especial. Todos los calendarios laborales serán visados por la Delegación de Trabajo.

Se respetarán los horarios actuales en cómputo anual más beneficiosos concedidos.

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—Suscribiendo lo acordado, se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias con relación a los siguientes criterios:

- a) Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.
- b) Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- c) Se realizarán las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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

El importe de las horas extraordinarias de cada trabajador será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + N}{52} = \text{Salario semanal}$$

$$\frac{\text{Salario semanal}}{\text{Horas semanales}} = \text{Salario hora}$$

Salario hora x 1,50 = Valor hora extraordinaria

A partir de 1 de marzo de 1980:

Salario hora x 1,75 = Valor hora extraordinaria

Siendo:

SC = Salario Convenio o de Calificación con pagas extraordinarias y de beneficios.

A = Antigüedad devengada.

N = Nocturnidad (complemento de puesto de trabajo).

Durante los meses de jornada intensiva en la que el personal con horario especial reducido trabaja siete horas diarias, las horas extraordinarias empezarán a devengarse a partir de la octava hora de trabajo, abonándose dicha hora como normal.

Art. 44. Prestaciones por incapacidad laboral.—El Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, dicta las disposiciones necesarias para que la Seguridad Social reduzca al trabajador el importe de la prestación económica, desde el día 4.º hasta el 20 del período de incapacidad laboral transitoria del 75 por 100 de la base reguladora al 80 por 100 de la misma, manteniendo el 75 por 100 a partir del día 21 de la baja.

Condicionándolo al absentismo por I.L.T., durante el año 1980 la Empresa complementará al trabajador afectado el 25 por 100 y el 40 por 100 a la prestación de la Seguridad Social correspondiente a las fases señaladas en el citado Decreto, sin que en ningún caso las prestaciones totales superen el 100 por 100 del salario del escalón de calificación.

Si en 1980 el absentismo por I.L.T. no superara el producido en la media de los últimos tres años, «Argón, S. A.», seguiría manteniendo este beneficio. De lo contrario, a partir de 1981, la prestación de la Empresa para esta contingencia sería la del 25 por 100 sobre las de la Seguridad Social, siendo su aplicación para todo el personal en plantilla de la Compañía.

Art. 45. Calendario laboral.—En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», «Argón, S. A.», señalará, con la intervención de los representantes del personal de cada Centro, el calendario laboral del año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas laborales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

Art. 46. Vacaciones.—El régimen de vacación anual retribuido del personal afectado por el presente Convenio queda establecido de la siguiente forma:

Independientemente de sus años de servicio, todo el personal de plantilla disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

De estas vacaciones, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Calendario: Se establecerá por Departamentos o Centros. El Jefe del mismo solicitará de los productores la designación de las fechas en las que prefieran disfrutarlas, atendiendo las necesidades del Departamento o Centro para evitar la contratación de personal eventual.

En caso de coincidencia en las fechas del disfrute de vacaciones, y dentro de cada categoría, tendrá derecho a elegir el trabajador con más antigüedad en ella. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán a solicitar sus fechas

Efecto de aplicación: 1 de marzo de 1980.

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta noche viaje	Media dieta	Dieta completa	
						Comida	Total
115	675	610	600 o factura habitación hotel	275	785	1.400	2.000

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Precio por kilómetro recorrido al servicio de la Sociedad para coches propios:

Fecha de aplicación: 16 de enero de 1980.

Sustituye al cuadro de tarifas de 1 de julio de 1979.

	Periodo a partir de	Hasta 10.000 kilómetros	Más de 10.000 kilómetros
		Pesetas	Pesetas
Todos los grupos.	1 julio 1979	12,40	10,40
	16 enero 1980	13,20	11,20

de vacaciones para el año siguiente, situándose en último lugar, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

La planificación de vacaciones en cada Centro deberá estar presentada antes de finalizar el mes de abril de cada año.

Si en la fecha señalada y aprobada para el disfrute de vacaciones la Empresa obligara al trabajador a retrasar estas vacaciones por razones de trabajo, se establecerá por ambas partes una nueva fecha, y la Empresa abonará como indemnización al trabajador los gastos efectuados no recuperables que haya tenido, con un mínimo de percepción del 25 por 100 del valor de una mensualidad.

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

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

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme 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.

CAPITULO VI

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 47. Desplazamientos y dietas.—Los trabajadores que, por necesidad de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en donde radique su Centro de trabajo percibirán una dieta mínima de 2.000 pesetas por cada día, de acuerdo con el siguiente criterio y distribución:

Locomoción: Tren noche, cama doble; tren día, 2.ª clase; avión, clase turista.

Dieta completa: Se entiende por día completo y en ella está incluido:

- Desayuno, comida y cena.
- Habitación en hotel de dos estrellas.
- Taxis y transportes urbanos.
- Conferencias telefónicas particulares.
- Lavado de ropa.
- Propinas y pequeños gastos.

Media dieta: Se considera y aplica media dieta cuando el desplazamiento al servicio de la Empresa supera las doce horas continuadas.

La asignación fijada para habitación podrá ser sustituida por la factura del hotel de tipo o categoría asignada, en cuyo caso se abonará la diferencia, previa presentación de la factura-comprobante.

El cuadro de distribución de servicios queda de la siguiente forma:

Los precios asignados por kilómetro en los grupos señalados son independientes del tipo de coche que se utilice.

Si en el período de aplicación de estos precios se produjese una subida en la gasolina, el precio del kilómetro en ambos bloques se incrementará en la parte que proporcionalmente corresponda por este concepto, en base a un consumo de 10 litros 100 kilómetros, a fin de que abarque pequeños incrementos en seguros, accesorios, etc.

Las revisiones generales se efectuarán al principio de cada año.

Art. 48. Licencias.—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se señalan y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Matrimonio del trabajador: Todo el personal de la Sociedad, en activo tendrá derecho a disfrutar de una licencia de quince días naturales al contraer matrimonio y una gratificación única en función de su antigüedad en la Empresa.

- Menos de dos años de antigüedad: 3.500 pesetas brutas.
- Más de dos años de antigüedad: 10.000 pesetas brutas.

2. Alumbramiento de la esposa: Todos los productores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de tres días naturales con motivo del alumbramiento de su esposa. Cuando la residencia oficial del matrimonio y el alumbramiento de la esposa sea fuera de la provincia del Centro de Trabajo, este permiso retribuido será de cinco días.

Por el nacimiento de cada hijo, la Empresa concede un subsidio único de 6.800 pesetas brutas.

3. Bodas de hijos o hermanos: En caso de matrimonio de hijos o hermanos disfrutará el productor de un permiso de un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.

4. Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos, de los padres, de los abuelos y nietos: Con motivo de estas causas, los productores podrán disfrutar de un permiso retribuido por período no superior a tres días, si los familiares residen en la provincia, y de cinco días máximo, cuando residan fuera de ella.

El productor queda obligado a justificar la certeza de la enfermedad y gravedad de la misma. Caso de no justificarlo, su ausencia se considerará como falta al trabajo, agravándose por la de engaño a la Jefatura de Personal de la Empresa.

5. Muerte: En caso de fallecimiento del cónyuge, de los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, el permiso retribuido será de tres días si el fallecido reside en la provincia, y de cinco días si el fallecimiento ocurre fuera de ella. Se extiende esta misma licencia retribuida en el caso de muerte de los padres y hermanos políticos.

En el caso de que el permiso del productor, por las condiciones establecidas en los párrafos citados de este capítulo, coincidiese con domingo o festividad recuperable o no recuperable, este día se considerará que ha de computarse para la determinación del límite máximo a que tenga derecho el productor, por razón de los motivos anteriores.

6. Exámenes: Los días necesarios para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos 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.

Estas ausencias deberán, para ser remuneradas, ser justificadas debidamente.

7. Deberes públicos: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Traslado del domicilio habitual: Se concede un día retribuido por traslado del domicilio habitual.

9. Período maternal: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Toda trabajadora, durante los nueve meses siguientes al nacimiento de un hijo, tendrá derecho a una reducción de jornada diaria de, al menos, dos períodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora, si así lo desea la interesada.

10. Por matrimonio: El personal femenino al servicio de la Sociedad, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las tres soluciones:

- a) Continuar su trabajo en la misma.
- b) Rescindir su contrato de trabajo percibiendo una dote de tantas mensualidades como años de servicio haya prestado, sin exceder de ocho. Retribución mensual de sueldo de calificación más antigüedad.
- c) Acogerse a la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a tres. Podrá reingresar, antes de terminar aquella, siempre y cuando no haya trabajado por cuenta ajena, ocupando la primera vacante de su misma categoría que hubiere, o, en caso contrario y de acuerdo con la Sociedad, un puesto de categoría similar o inferior.

11. Por maternidad: Toda empleada de «Argón, S. A.», al finalizar el período de descanso obligatorio por embarazo y alumbramiento, y antes de su reincorporación, podrá optar por una de las tres soluciones siguientes:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa.
- b) Acogerse a la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a tres. Será opcional de la Empresa dar posibilidad a la empleada para que, antes de su reincorporación, pueda acogerse al siguiente grupo.
- c) Rescindir voluntariamente su contrato de trabajo percibiendo una dote de una mensualidad por año de servicio en la Sociedad, sin exceder de ocho mensualidades de su sueldo de calificación más antigüedad.

Art. 43. *Excedencias*.—Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

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

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y sí 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. 49. *Excedencias especiales*.—Darán lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

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

b) El trabajador que pase a situación de excedencia forzosa tendrá derecho a ser admitido en su puesto de trabajo inmediatamente después de que haya cesado la causa de su excedencia.

Para tener derecho a su reingreso deberá ser solicitado éste dentro del mes siguiente al cese objeto de la excedencia.

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

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

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

El trabajador fijo que ocupa la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

Art. 50. *Asistencia a consultorio médico*.—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las Empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPITULO VII

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, aprobadas por Orden ministerial de 9 de mayo de 1971 y normativa concordante.

En 1 de enero de 1981 se revisarán aquellos aspectos que durante la práctica de 1980 han resultado no estar definidos adecuadamente.

A estos efectos, y hasta tanto se actualice la Legislación en la materia, ambas partes acuerdan su aplicación en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Art. 51. *Reglamento*.—Los Comités de Seguridad se constituyen para fomentar la aplicación de medidas de seguridad mediante la colaboración entre la Compañía y los trabajadores.

La Empresa debe recurrir a los Comités de Seguridad para exponer las normas de seguridad de la Compañía, y los trabajadores deben dirigirse, a su vez, a los Comités para expresar sus puntos de vista y sugerencias sobre cuestiones de seguridad a la Dirección, así como de los posibles riesgos subsanables que

a su juicio puedan existir en el puesto de trabajo. Este decidirá las medidas oportunas para corregir la situación de acuerdo con la naturaleza de la misma.

Los Comités serán informados cada año de los programas de seguridad que la Compañía establezca.

En cada Centro de Trabajo con un número de empleados de plantilla mayor de cinco se crearán los Comités de Seguridad e Higiene del Centro, que se reunirán una vez al mes en reunión ordinaria, y en reunión extraordinaria, las veces que la situación lo requiera.

Los Comités de Centro se compondrán:

En Centros con plantillas entre seis y quince empleados: Del Jefe de Planta, como Presidente y representante de la Dirección; de un representante designado por los trabajadores, y un empleado, por rotación entre todos los empleados de cada Centro, designado por orden alfabético.

En Centros con plantillas entre quince y treinta empleados: Del Jefe de Planta, como Presidente y representante de la Dirección; un supervisor o mando intermedio fijado por la Dirección; dos representantes designados por los trabajadores, y dos empleados, por rotación entre todos los empleados del Centro, designados por orden alfabético.

En Centros de más de treinta empleados: Del Jefe de Planta, como Presidente y representante de la Dirección; tres Jefes de Sección fijados por la Dirección; tres representantes designados por los trabajadores, y dos empleados, por rotación entre todos los empleados del Centro, designados por orden alfabético.

Los miembros fijados por la Dirección estarán asignados por el tiempo que se establezca, y los empleados designados por rotación lo estarán por periodos de un año.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos por los mismos trabajadores. Su permanencia en los Comités será de un año como mínimo, pudiendo ser reelegidos cuantas veces lo estimen sus compañeros de Centro, y pudiendo ser revocados del puesto cuando estos mismos lo estimen oportuno, por no cumplir su cometido.

Art. 52. *Funciones.*—Serán las funciones de los Comités de Seguridad de Centro las de promover en el Centro de Trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportuno, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. Investigar con toda libertad las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras. Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene, mediante cursillos y conferencias. Participar en las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

Los Comités se reunirán, al menos, una vez al mes, y siempre que los convoque su Presidente por propia iniciativa o a petición de dos o más componentes, dentro de las horas de trabajo, y, en caso de prolongarse dentro de las mismas, se abonarán sin recargo o se retardará, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

Los representantes del personal integrantes de los Comités de Seguridad podrán reunirse hasta dos horas antes de iniciarse la reunión mensual de Seguridad de su Centro, si así lo solicitan al Jefe del mismo.

El orden del día, que se dará a conocer, será, al menos, con una anticipación de cuarenta y ocho horas, sobre el tema o temas de a tratar.

Como función específica, será la del Comité de Centro de Trabajo la de revisar periódicamente (mínimo cada mes) la planta, tanto interior como exteriormente.

Toda reunión deberá ser verificada mediante acta, por quintuplicado, distribuyéndose de la siguiente manera: Original, Dirección; primera copia, Comité; segunda copia, tablón de anuncios; tercera copia, Secretario del Comité Central de Representantes de Personal, y cuarta copia, Jefe de Seguridad.

Los temas acordados que no puedan ser resueltos por el Comité de Centro serán trasladados por el Jefe de Seguridad al Comité de Dirección.

CAPITULO VIII

Régimen asistencial

Art. 53. *Comedores de Empresa.*—En el acta de la reunión del Jurado de Empresa celebrada en Bilbao el 29 de diciembre de 1975 figura el acuerdo de sustituir la obligación de instalar cocina y diversos servicios en los Centros de Trabajo con más de 50 trabajadores (artículo 94, apartado f), de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas) por una aportación económica a todo el personal de plantilla de «Argón, S. A.», denominada «Dieta para comida», en los días reales de presencia y en jornada completa, exceptuando los correspondientes a:

- Días de falta al trabajo.
- Días de no asistencia al trabajo por enfermedad, accidente, permiso o cualquiera otra causa.
- Días de vacaciones.
- Sábados (salvo en jornada completa), domingos y festivos.

— Viajes con dieta o gastos pagados.

— Días en jornada intensiva de verano (aplicable a los Centros de Trabajo con horario inferior a cuarenta y cuatro horas semanales hasta final de septiembre y cuarenta y dos horas semanales a partir de 1 de octubre de 1979).

Como bases que sirven para establecer las normas, se acuerdan las siguientes:

1. La aportación económica de ayuda para «Dieta de comidas» se fija, para todo el año 1978, en 60 pesetas día, con las excepciones señaladas en el párrafo anterior.

2. Efecto de aplicación: 1 de enero de 1978.

3. Revisión anual, con un incremento igual al coste de la vida, media nacional de Instituto Nacional de Estadística.

4. Beneficiarios: Todo el personal de plantilla de «Argón».

5. Plazo de hasta seis meses mínimo, si el Pleno del Jurado de Empresa, actual o futuro, solicitara por escrito el cambio de este acuerdo, por el cumplimiento de la Ordenanza.

6. Anulación de los beneficios de ayuda por «Dieta para comida» a todo el personal, si la Empresa es obligada, por cualquier circunstancia, a la aplicación del apartado f) del artículo 94 de la Ordenanza o cualquier otro de carácter legal que pudiera sustituirlo.

7. El pago de la «Dieta de comida» será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes de cada Centro.

Este acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal fue refrendado por escrito de la Dirección General de Trabajo, referencia número 685/77 del expediente 3.783-75 resuelve «..... autorizándose, en consecuencia, el establecimiento del complemento extrasalarial sustitutivo de la obligación de servicios que impone a las Empresas el apartado f) del artículo 94 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas».

El complemento extrasalarial de ayuda para «Dieta de comida» establecido para el año 1980 es de 111 pesetas brutas día.

Art. 54. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: Dos batas al año.

Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

Ordenanzas y botones: Uniformes.

Los trabajadores que por su tipo de funciones fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se le proveerá de la dotación adecuada en cantidad y calidad, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo, la Empresa dotará de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Art. 55. *Previsión Social.*—Con efecto de aplicación del 1 de enero de 1979, fue establecido en «Argón, S. A.», un Programa de Previsión Social complementario que abarca las siguientes prestaciones:

- Pensión de Jubilación.
- Pensión de Viudedad por muerte en retiro.
- Pensión de Viudedad por muerte en servicio activo.
- Pensión de Orfandad.
- Pensión de retiro por invalidez.
- Capitales pagaderos en los casos de fallecimiento e invalidez a través de un Seguro de Vida Colectivo.

Con efecto 1 de enero de 1980:

— Seguro de accidente corporal complementario al Seguro de Vida.

Requisitos para participar:

1. Plan de Pensiones de Jubilación, Viudedad, Orfandad y Retiro por Invalidez. Podrán participar en este plan todos los empleados que sean fijos de plantilla y presten sus servicios en jornada laboral completa y que, además,

- hayan cumplido los veinticinco años de edad;
- hayan ingresado en la Empresa antes de cumplir los cincuenta y cinco años;
- hayan prestado cinco años, como mínimo, de servicio en la Empresa.

2. Seguro de Vida Colectivo: Podrán participar todos los empleados que sean fijos de plantilla y presten sus servicios en jornada laboral completa.

Los empleados que ingresen en la Empresa después de la fecha de iniciación del programa, y los que estén de periodo de prueba, podrán participar una vez que haya transcurrido el período de prueba que corresponda en cada caso.

A) Pensión de jubilación: Es la pensión que recibe un participante al jubilarse a la edad de sesenta y cinco años, y cuyo importe es el producto de aplicar la fórmula siguiente: 1,5 por 100 del sueldo regulador, multiplicado por los años de servicio acreditado como participante del plan.

«Sueldo regulador» es el promedio de los ingresos brutos anuales en los tres años anteriores a la fecha de jubilación

(sesenta y cinco años), menos el promedio de la Base de Cotización a la Seguridad Social en los dos últimos años anteriores a la fecha de jubilación.

«Servicio acreditado» es el número de años y meses de servicios prestados ininterrumpidamente en la Empresa desde la fecha de ingreso hasta la fecha de jubilación, con un máximo de cuarenta años.

Dicha pensión será complementaria de la que conceda la Seguridad Social.

B) Pensión de Viudedad por muerte en retiro: Corresponde a la viuda percibir una pensión del 60 por 100 de la Pensión de Jubilación que el participante jubilado estuviera recibiendo por este plan.

Es necesario para ello que el matrimonio no estuviera legalmente separado en el momento del fallecimiento y que además se hubiera celebrado, por lo menos, tres años antes de la fecha de jubilación del participante.

Una vez empezada a devengarse la pensión, cesará la misma en el caso de que la viuda vuelva a casarse o muera.

C) Pensión de Viudedad por muerte en servicio activo: Corresponde en este caso a la viuda percibir una pensión del 60 por 100 de la pensión de jubilación que el participante hubiera acumulado, según los años de servicio acreditados, hasta la fecha del fallecimiento del participante.

Son aplicables los mismos requisitos que para el caso de fallecimiento tras la jubilación, en lo referente a las condiciones exigidas para tener derecho a esta pensión, así como las causas de cese en el pago de la misma.

D) Pensión de Orfandad: Fallecimiento de un participante jubilado: Se pagará a cada uno de los hijos solteros menores de veintiún años una cantidad igual al 5 por 100 de la pensión de Jubilación que viniese percibiendo el participante por este plan.

Fallecimiento en Servicio Activo: La pensión será en este caso también del 5 por 100, pero calculada sobre la pensión de jubilación acumulada, según los años de servicio acreditado, hasta la fecha del fallecimiento del participante al servicio activo.

E) Pensión de Retiro por Invalidez: El participante que estando al servicio activo sea declarado inválido absoluto y permanente podrá recibir una pensión cuya cuantía será igual a la Pensión de Jubilación acumulada, según los años de servicio acreditado, hasta el momento de reconocerse tal invalidez.

El término «invalidez absoluta y permanente», a los efectos de este plan, significa la situación física irreversible, provocada por accidente o enfermedad originada independientemente de la voluntad del empleado, determinante de la total ineptitud de éste, para desempeñar de forma permanente cualquier relación laboral o actividad profesional.

Para mayor claridad, se aplicará la declaración de invalidez que efectúe el Organismo de la Seguridad Social competente en materia.

F) Seguro de Vida Colectivo: El programa de Previsión Social tiene previsto, a fin de disponer de una medida de previsión complementaria, una póliza de Seguro de Vida Colectivo.

La finalidad del Seguro de Vida es la de garantizar el pago, al beneficiario o beneficiarios designados por cada empleado, de unos capitales pagaderos en caso de fallecimiento. El propio empleado será beneficiario del seguro en caso de contratar una invalidez absoluta y permanente.

Coste del seguro: El pago de las primas de este seguro corre a cargo sólo de la Empresa, no teniendo los empleados que contribuir con cantidad alguna.

Capital asegurado: El capital asegurado que corresponde a cada empleado es equivalente a dos veces el sueldo bruto anual, computándose a estos efectos el percibido el 1 de enero de cada año.

Garantías: Fallecimiento por causas naturales: Si durante la vigencia del seguro un empleado fallece por causas naturales, los beneficiarios designados percibirán el capital asegurado.

Fallecimiento accidental: En el caso de que un empleado fallezca por causa de un accidente, ya sea durante el trabajo o fuera de él, antes de cumplir los sesenta y cinco años, los beneficiarios designados recibirán el doble del capital asegurado.

Beneficiarios: Cada empleado podrá nombrar como beneficiario del seguro a cualquier persona que desee (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etc.). En todo momento tendrá la facultad de cambiar el beneficiario mediante notificación por escrito a la Compañía aseguradora, a través del Departamento de Personal de la Empresa y en los formularios establecidos para este fin.

Certificado de Seguro: Cada empleado recibirá oportunamente un Certificado Individual emitido por la Compañía aseguradora, en el que se hará constar inicialmente los capitales asegurados, designación de beneficiarios y un extracto de las garantías aseguradas.

Pago de los capitales asegurados: Las indemnizaciones a que haya lugar se pagarán a los beneficiarios inmediatamente después de que obren en poder de la Compañía aseguradora los documentos justificantes que determinen las causas del fallecimiento o la invalidez absoluta y permanente.

Vigencia del seguro: El seguro estará en vigor solamente mientras el empleado se encuentre al servicio de la Empresa.

G) Seguro de Accidentes Corporales complementario al Seguro de Vida: Se crea un nuevo Seguro de Accidente Corporal a favor de todos los empleados de «Argón, S. A.», hijos en plantilla, que cubrirá mediante un capital equivalente a dos anualidades la siguiente:

Cobertura: Riesgo de muerte o invalidez absoluta y total por accidente de cualquier clase (se especifican los casos considerados accidente) sufrido en desplazamiento por cuenta de la Compañía en comisión de servicio fuera del Centro de Trabajo, incluyendo los desplazamientos «in itinere».

Coste del seguro: Igual forma que la señalada para el Seguro de Vida Colectivo.

Capital asegurado: Igual forma que la señalada para el Seguro de Vida Colectivo.

Beneficiarios: Igual forma que las «garantías» para el Seguro de Vida Colectivo.

Certificado de seguro: Igual forma que las «Garantías» para el Seguro de Vida Colectivo.

Pago de los Capitales asegurados: Igual forma que las «Garantías» para el Seguro de Vida Colectivo.

Vigencia del seguro: Igual forma que las «Garantías» para el Seguro de Vida Colectivo.

Art. 56. *Préstamos sociales.*—Existen en «Argón, S. A.», unos fondos fijos destinados a préstamos sociales a favor de los productores que puedan necesitarlos.

El importe total asignado asciende a 4.000.000 de pesetas y se distribuyen de la forma siguiente:

Préstamos para vivienda: 2.800.000 pesetas.

Préstamos para metálico: 1.200.000 pesetas.

Hasta la confección del nuevo Reglamento, las normas, con las excepciones que se señalan a continuación, serán las que figuran en el Reglamento vigente:

1. No se concederá un nuevo préstamo hasta pasados dos años de la amortización de otro anteriormente concedido.

2. No se admitirán nuevas solicitudes del personal que, habiendo utilizado préstamos anteriormente, no hayan transcurrido, al menos, dos años de su amortización.

3. No se admitirán solicitudes de préstamo hasta transcurrido un mínimo de seis meses en plantilla después de superado el periodo de prueba.

Art. 57. *Becas de estudio.*—Se acuerda confeccionar, conjuntamente, una renovación del actual Reglamento de Becas, para su publicación en el próximo ciclo de estudios 1980-1981.

El fondo a emplear será el que resulte de incrementar el 10 por 100 al coste real del curso 1979-1980.

Art. 58. *Premios de vinculación.*—Se establece un premio de vinculación para premiar a los trabajadores en función de los años de servicios prestados a la Compañía.

a) A los veinticinco años de servicios continuados: Una mensualidad del salario base, real o de calificación más antigüedad. Un obsequio de la Empresa.

b) A los cuarenta años de servicios continuados: Dos y media mensualidades del salario base real o de calificación más antigüedad. Un obsequio de libre designación de la Empresa.

Art. 59. *Premio de nupcialidad.*—(Ver «Matrimonio del trabajador», artículo 48.1).

El personal en plantilla percibirá al contraer matrimonio una gratificación en función de su antigüedad en la Empresa:

Menos de dos años de antigüedad: 3.500 pesetas brutas.

Más de dos años de antigüedad: 10.000 pesetas brutas.

Art. 60. *Premio de natalidad.*—(Ver «Alumbramiento de la esposa», artículo 48.2).

Por el nacimiento de cada hijo, la Empresa concede un subsidio único de 6.800 pesetas brutas.

Art. 61. *Ayuda a minusválidos.*—«Argón, S. A.», contribuirá anualmente con 25.000 pesetas por cada hijo minusválido del trabajador fijo en plantilla. (Una subcomisión estudiará con el Departamento Social la mecánica a seguir.)

Art. 62. *Condiciones más beneficiosas.* Se respetarán las condiciones superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO IX

Derechos Sindicales

Art. 63. *Derechos Sindicales.*—Aunque los Derechos Sindicales vienen claramente especificados en las Leyes vigentes, en los conceptos que afecten a nuestro tipo de Empresa, y a fin de facilitar el conocimiento de ambas partes, se señalan a continuación, debidamente relacionadas y agrupadas por funciones, los correspondientes a:

- Sindicatos.
- Comités de Empresa.
- Garantías de los representantes del personal.

De los Sindicatos: En función de la plantilla de «Argón, S. A.», y en cumplimiento de los acuerdos que han de facilitar nuestras relaciones laborales, la Empresa:

Respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sin-

dical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

No podrá sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Ni despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Colocará, en los Centros de Trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, tablones de anuncios, en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán previamente copias de las mismas a la Dirección o titularidad del Centro.

De los Comités de Empresa: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la Dirección de la Empresa:

Trimestralmente:

— Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.

— Sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Compañía.

— Sobre su programa de producción.

— Sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa.

— Sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales.

— Sobre las reducciones de jornada.

— Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

— Sobre los planes de Formación Profesional.

En función de la materia de que se trata:

— Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias:

— Estudios de tiempos.

— Establecimiento de sistemas de primas o incentivos.

— Valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación de «status» jurídico de la Empresa, si supone incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

— En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

— Sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus consecuencias y los índices de semestabilidad.

— Sobre el movimiento de los ingresos, ceses y ascensos.

Conocer y tener a su disposición anualmente:

— El Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Compañía.

— Cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Vigilancia sobre las siguientes materias:

— Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.

— Respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor.

Todo ello formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y capacitación de la Empresa.

— Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

Facilitar por el empresario el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la autoridad laboral competente.

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

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

Ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, reconociendo al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado.

Observar sigilo profesional, tanto el Comité de Empresa en su conjunto como cada miembro de éste, en todo lo referente a las materias económicas y planes comerciales de la Empresa, Memorias, Balances, programa de producción y evolución de empleo y en especial en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Velar para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada y los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías de los representantes de personal:

No podrá ser despedido o sancionado ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de personal durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

Libertad de expresión en el interior de la Empresa, ejerciéndola en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, fuera de horas de trabajo y sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa.

Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

— No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

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

Lo reseñado en este Convenio y el contenido total sobre los Sindicatos y Comités de Empresa mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En este caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO X

Comisión Mixta

Art. 64. *Comisión Mixta*.—Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 65. *Composición*.—La Comisión Mixta estará compuesta por cuatro miembros, dos por cada una de las partes firmantes, y serán designados por las representaciones respectivas.

Cada una de las partes, designará un Secretario.

Art. 66. *Estructura*.—La Comisión Mixta tendrá carácter central y único para todo el país, pudiendo recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Art. 67. *Procedimiento*.—Podrán convocar las reuniones de la Comisión Mixta cualquiera de las partes a través de sus Secretarías, que acordarán las fechas.

Las reuniones tendrán lugar en Madrid, salvo que los temas a tratar recomienden, o sea aconsejable por operatividad, celebrarlas en otro Centro de Trabajo.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

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

Disposiciones finales

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan por la Legislación Laboral vigente.

El personal, a través de sus representantes, se compromete a reducir el absentismo y a mejorar proporcionalmente la productividad de la Compañía en orden a mantener los términos de homogeneidad salarial de 1979 con respecto a 1980.

Revisión salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

Las Tablas salariales y la revisión salarial citada, si procediese, tendrá validez sólo para 1980, negociándose y revisándose otra nueva para 1981.

Tabla salarial Convenio 1980

Salario base

8/2/80

Categorías	Tabla Convenio «A» 1979 (Base para cálculo antigüedad)		Total salarios brutos 1979		Tabla Convenio «A» 1980 (Base para cálculo antigüedad)		Total salarios brutos 1980	
	Mensual (x 14,5)	Total anual	Salario base anual	Mensual (x 15)	Mensual (x 15)	Total anual	Anual	Mensual
Titulados								
Director	39.197	568.357	1.127.117	75.141	39.197	587.955	1.307.456	87.164
Subdirector	34.537	500.787	1.001.582	66.772	34.537	518.055	1.181.835	77.456
Técnico Jefe	29.876	433.202	876.025	58.402	29.876	448.140	1.016.189	67.746
Técnico	26.149	379.161	775.600	51.707	26.149	392.235	899.696	59.980
Perito	21.489	311.591	650.067	43.338	21.489	322.335	754.078	50.272
Ayudante técnico	18.692	271.034	574.723	38.315	20.760	311.400	686.679	44.445
No titulados								
Contra maestre	17.761	257.535	549.641	36.643	20.760	311.400	637.584	42.506
Encargado	15.897	230.507	499.428	33.295	20.760	311.400	579.336	38.622
Capataz	14.964	216.978	474.297	31.620	20.760	311.400	550.185	36.679
Empleados administrativos								
Jefe 1.ª	21.489	311.591	650.067	43.338	21.489	322.335	754.078	50.272
Jefe 2.ª	19.624	284.548	599.831	39.989	20.760	311.400	695.804	46.387
Oficial 1.ª	17.761	257.535	549.641	36.643	20.760	311.400	637.584	42.506
Oficial 2.ª	15.897	230.507	499.428	33.295	20.760	311.400	579.336	38.622
Auxiliar	13.101	189.965	424.107	28.274	20.760	311.400	491.964	32.798
Aspirante 14-15	7.125	103.313	191.965	12.798	—	—	222.679	14.845
Aspirante 16-17	8.989	130.341	242.176	16.145	—	—	280.924	18.728
Técnicos Oficiales								
Delineante proyectista	21.489	311.591	650.067	43.338	21.489	322.335	754.078	50.272
Delineante	19.624	284.548	599.831	39.989	20.760	311.400	695.804	46.387
Calculador	14.032	203.464	449.191	29.946	20.760	311.400	521.062	34.737
Subalternos								
Almacenero	13.567	196.722	436.661	29.111	20.760	311.400	506.527	33.768
Conserje-Cobrador	12.635	183.208	411.554	27.437	20.760	311.400	477.403	31.827
Ordenanza	11.236	162.922	373.871	24.925	20.760	311.400	433.690	28.813
Botones 14-15	4.878	70.731	131.413	8.761	—	—	152.439	10.163
Botones 16-17	5.810	84.245	156.521	10.435	—	—	181.564	12.104
Obreros								
Oficial 1.ª	14.982	217.242	474.783	31.652	20.760	311.400	550.748	36.717
Oficial 2.ª	13.583	196.958	437.093	29.140	20.760	311.400	507.028	33.802
Oficial 3.ª	13.118	190.212	424.560	28.304	20.760	311.400	502.490	32.833
Ayudante Especialista	12.654	183.480	412.054	27.470	20.760	311.400	477.983	31.866
Peón	11.254	163.183	374.345	24.956	20.760	311.400	434.240	28.949

Tabla salarial bruta para 1980

Zona Centro: Madrid, Asturias, Santander, Aragón, Valladolid

Δ = 16 por 100

Escalón		Salarios 1979			Salarios 1980		
		Valor escalón	Incentivo medio 12 por 100	Suma	Valor escalón	Incentivo medio 12 por 100	Suma
04	12	194.329	26.499	220.828	225.421	30.739	256.160
05	12	242.911	33.124	276.035	281.776	38.424	320.200
07	11	340.075	46.374	386.449	394.487	53.794	448.281
08	11	388.657	52.999	441.656	450.842	61.478	512.320
09	11	437.239	59.624	496.863	507.198	69.163	576.361
1	10	552.070	66.248	618.318	640.401	76.848	717.249
2	9	572.007	68.641	640.648	663.528	79.623	743.151
3	9	592.924	71.151	664.075	687.792	82.535	770.327
4	9	613.036	73.564	686.600	711.122	85.335	796.457
5	8	634.927	76.191	711.119	736.515	88.382	824.897
6	8	656.796	78.816	735.612	761.883	91.426	853.309
7	5	680.453	81.654	762.107	789.325	94.719	884.044
8	5	704.259	84.511	788.770	818.940	98.033	914.973
9	5	729.275	87.513	816.788	845.959	101.515	947.474
10	4	758.217	90.975	849.192	879.532	105.544	985.076

Zona Norte: Vascongadas-Barcelona

Δ = 16 por 100

Escalón		Salarios 1979			Salarios 1980		
		Valor escalón	Incentivo medio 12 por 100	Suma	Valor escalón	Incentivo medio 12 por 100	Suma
04	12	199.187	27.161	226.348	231.057	31.508	262.565
05	12	248.984	33.952	282.936	288.821	39.385	328.206
07	11	348.577	47.533	396.110	404.349	55.139	459.488
08	11	398.373	54.324	452.697	462.114	63.016	525.130
09	11	448.170	61.115	509.285	519.879	70.892	590.771
1	10	565.872	67.904	633.776	658.412	78.769	735.181
2	9	586.307	70.357	656.664	680.116	81.614	761.730
3	9	607.747	72.930	680.677	704.987	84.598	789.585
4	9	628.362	75.403	703.765	728.900	87.468	816.368
5	8	650.800	78.096	728.896	754.928	90.591	845.519
6	8	673.216	80.788	754.002	780.931	93.712	874.643
7	5	697.464	83.695	781.159	809.058	97.087	906.145
8	5	721.865	86.624	808.489	837.367	100.484	937.851
9	5	747.507	89.701	837.208	867.108	104.053	971.161
10	4	777.080	93.249	870.329	901.412	108.170	1.009.582

Zona Sur: Andalucía, Galicia, Valencia

Δ = 16 por 100

Escalón		Salarios 1979			Salarios 1980		
		Valor escalón	Incentivo medio 12 por 100	Suma	Valor escalón	Incentivo medio 12 por 100	Suma
04	12	189.471	25.837	215.308	219.785	29.971	249.756
05	12	236.838	32.296	269.134	274.733	37.463	312.196
07	11	331.573	45.215	376.788	384.825	52.449	437.074
08	11	378.940	51.674	430.614	439.571	59.942	499.513
09	11	426.308	61.115	487.423	494.518	67.434	561.952
1	10	538.268	64.592	602.860	624.391	74.927	699.318
2	9	557.707	66.925	624.632	646.940	77.633	724.573
3	9	578.101	69.372	647.473	670.597	80.472	751.069
4	9	597.710	71.725	669.435	693.344	83.201	776.545
5	8	619.054	74.286	693.340	718.103	86.172	804.275
6	8	640.376	76.846	717.222	742.836	89.140	831.976
7	5	663.442	79.613	743.055	769.593	92.351	861.944
8	5	686.652	82.398	769.050	796.516	95.582	892.098
9	5	711.043	85.325	796.368	824.810	98.977	923.787
10	4	739.174	88.700	827.874	857.442	102.893	960.335

6296. RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.», suscrito por la Empresa y por una representación de los empleados de la Empresa;

Resultando que con fecha 1 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.», suscrito por las partes con fecha 26 de febrero de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.».

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndole saber que, de acuerdo con el artículo 14

de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 7 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«SEFISA, ENTIDAD DE FINANCIACION, S. A.»**

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales, extensión

Artículo 1.º Ambito funcional, personal y territorial:

1. El presente Convenio será de aplicación en todas las oficinas de «Sefisa, Entidad de Financiación, S. A.».

2. Igualmente afecta a todas las personas que presten sus servicios en las oficinas de la Sociedad. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo y en el apartado c), artículo 2.º, de la Ley de Relaciones Laborales, y las que se establezcan en las disposiciones legales vigentes que sean aplicables durante la vigencia de este Convenio.

Art. 2.º Ambito temporal:

1. El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, extendiéndose desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1981, siendo de aplicación al personal que tenga vinculación