

7448

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Oxígeno» y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Oxígeno», suscrito por la representación patronal y laboral el día 7 de marzo de 1980;

Resultando que con fecha 12 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

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, y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

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 y demás de general aplicación, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Oxígeno», el 7 de marzo de 1980, cuyo texto se inserta a continuación.

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, 20 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.  
Empresa «Sociedad Española de Oxígeno».

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA Y SU PERSONAL PARA 1980-1981**

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones de trabajo en la «Sociedad Española de Oxígeno, S. A.».

Art. 2.º *Ambito de aplicación*:

1. Territorial: Las condiciones del presente Convenio, regirán para todos los Centros de trabajo de la «Sociedad Española de Oxígeno» establecidos o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español. No obstante se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran establecer los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudieran suponer discriminación para el resto del personal.

2. Personal: Todos los trabajadores de la Empresa sujetos a contrato de trabajo.

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

a) El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su homologación por la Dirección General de Trabajo. Sus efectos, se retrotraerán al 1 de enero de 1980 en todo su contenido.

b) Su duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1981, con excepción de los criterios salariales y jornada laboral, cuya revisión se negociará al terminar el primer año de vigencia. En cuanto a Sindicatos y Comités de Empresa, se respetarán las normas legales que pudieran promulgarse.

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

Art. 4.º *Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del Convenio*:

1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establezcan con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

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

3. Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, con-

tencioso-administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales y nacionales, o por cualquier otra causa. Por consiguiente, son compensables o absorbibles todas las primas, premios, pluses o cualquier otra retribución económica.

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

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

Art. 6.º *Modificación de condiciones de trabajo*.—En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la Dirección de la Empresa que impliquen modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

Si al término de los seis meses no se hubieran cubierto las necesidades temporales para las cuales fue establecido el contrato eventual, podrá estipularse otro contrato nuevo, con el mismo carácter de eventualidad, por un periodo de duración máxima de tres meses.

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

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

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

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

Art. 8.º *Ingreso y periodo de prueba*:

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

2. El ingreso de los trabajadores fijos, se considerará hecho a título de prueba, cuyo 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: Tres meses.
- Especialistas: Un mes.
- No cualificados: Dos semanas.

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

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

Art. 9.º *Categorías*.—Durante 1980 regirán las categorías establecidas en la tabla del presente Convenio.

Art. 10. *Plantillas y escalafones*:

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

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

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

b) Especial: Agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y dentro de éstos por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones, vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo y 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 periodicidad indicada, la Dirección publicará los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de sesenta días, a partir de dicha publicación para reclamar ante la Dirección sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la Dirección no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

La Dirección podrá amortizar las vacantes que se produzcan en la plantilla.

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

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

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

3. Para la provisión de las vacantes se establecerán cuatro niveles de prioridad.

1.º Concurso-oposición entre los trabajadores fijos de la localidad en que se ha producido la vacante.

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

3.º Concurso-oposición entre los trabajadores eventuales e interinos de la localidad.

4.º Trabajadores ajenos a la Empresa.

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

5. Las normas contenidas en este artículo no afectarán a las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como Director, Subdirector, Técnico Jefe, Técnico, Perito y Jefes de 1.ª administrativos. Tampoco afectarán a los Ayudante Técnicos y Contramaestres con personal a sus órdenes, ni a los puestos de trabajo de Ejecutivo de Ventas, Secretaria de Dirección y Conserje.

6. En la provisión de vacantes o ascensos, que afecten a las categorías profesionales mencionadas en el apartado 5 de este artículo, se informará al Comité de Empresa/Delegados de Personal en el plazo máximo de dos meses.

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

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

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

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

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

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

**Art. 15. Trabajos de superior e inferior categoría.**—La Dirección, en caso de necesidad podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría. Será preceptivo el acuerdo previo con el trabajador cuando la falta de capacitación del mismo pueda implicar riesgo de accidente. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a treinta jornadas de trabajo y no afecte a categorías o puestos de trabajo a que hace referencia el artículo 11, apartado 5, la Dirección deberá informar al Comité de Empresa/Delegados de Personal.

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

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

En estos supuestos se consideran no procedentes los trabajos de inferior categoría, que deformen la experiencia y formación profesional adquiridas, así como aquellos trabajos que supongan menoscabo de la dignidad del trabajador. Si hubiera más de dos categorías de diferencia, se comunicará el destino al Comité de Empresa/Delegados de Personal.

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

**Art. 17. Formación profesional.**—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional, específico, en los Centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto, de los beneficios siguientes:

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

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

c) Cuando se trate de cursos no específicos a los conocimientos profesionales del trabajador, se arbitrará un horario flexible que permita la realización del curso con las limitaciones señaladas en el apartado a) anterior.

**Art. 18. Jornada laboral:**

1. A partir de la firma del presente Convenio, la jornada laboral será de 1.877,50 horas anuales, para todos los trabajadores.

2. Las horas semanales serán repartidas de lunes a viernes a razón de 42,5 horas.

3. Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se realizarán treinta y seis horas semanales de forma continuada.

4. Podrá establecerse otro reparto para la mejor organización del trabajo y sin que suponga un incremento del número anual de horas de trabajo. Mientras resulten más beneficiosos, se respetarán los cómputos globales de horas así como los horarios disfrutados en el año 1979. Para cualquier modificación del horario será preciso el previo dictamen del Comité de Empresa/Delegados de Personal. En el caso de que no exista acuerdo y antes de realizar las modificaciones, ambas partes se someten a la jurisdicción competente.

5. El personal de ciclo continuo queda exceptuado de las normas de este artículo y se atenderá al calendario anual de corretornos con el mismo número de horas anuales que el resto del personal.

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

En este plazo los Comités/Delegados de los Centros de trabajo negociarán con la Dirección la posibilidad de disfrutar los posibles puentes a recuperar a lo largo del año. En los días 24 y 31 de diciembre se trabajará media jornada. En el caso de que estos días no fueran laborables, se trasladarán al primer día anterior laborable.

**Art. 20. Descanso laboral:**

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

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

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

**Art. 21. Vacaciones retribuidas:**

1. El personal disfrutará de veintidós días considerados como laborables en el calendario de su Centro de trabajo, siendo estos días de vacación distribuidos a voluntad del trabajador siempre que no exista perjuicio para el servicio. En el caso de que la Dirección estime que existe perjuicio, negociará con el Comité de Empresa/Delegados de Personal la posible solución. Si a pesar de todo no se llegase a un acuerdo, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción competente. De esta vacación, como mínimo quince días laborables habrán de disfrutarse ininterrumpidamente.

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

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

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

Dadas las dificultades para organizar las vacaciones del personal de ciclo continuo, el Comité de Empresa-Delegados de Personal, mediará entre los trabajadores y la Dirección con el fin de conseguir el acuerdo.

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

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

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

**Art. 22. Traslados forzosos:**

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

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

- a) Viaje de acuerdo con el cuadro de dietas del interesado y, en su caso, cónyuge.
- b) Licencia retribuida hasta un máximo de tres días laborables en función de la distancia para este fin.

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

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

	Menor de 40 años	Mayor de 40 años
Soltero o viudo ... ..	1,00	1,25
Soltero o viudo con una persona a su cargo ... ..	1,25	1,50
Soltero o viudo con más de una persona a su cargo ... ..	1,50	2,00
Casado sin hijos o persona a su cargo ... ..	1,25	1,50
Casado con hijos o persona a su cargo ... ..	1,50	2,00

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

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

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

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

3.2 La Empresa sufragará los siguientes gastos:

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

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

Una indemnización de dos meses del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, que se mejorará por aplicación de los coeficientes siguientes:

	Coeficiente
Soltero o viudo ... ..	1,00
Soltero o viudo con una persona a su cargo ... ..	1,25

Coeficiente

Soltero o viudo con más de una persona a su cargo	1,50
Casado sin hijos o personas a su cargo ... ..	1,25
Casado con hijos o personas a su cargo ... ..	1,50

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

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

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

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

**Art. 23. Excedencias:**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

3. Si al solicitar el reingreso no hay vacante en la categoría del trabajador, y si en la inmediata inferior, aquél podrá ocupar la plaza sin perder el salario de su categoría. Cuando la vacante es inferior en más de una categoría a la propia del solicitante, pasará a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo. En ambos casos, tendrá prioridad para ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría. También podrá esperar a que se produzca dicha vacante, sin reingresar hasta entonces.

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

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

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

6.1 El desempeño de un cargo político o sindical de representación o gobierno local, provincial, regional o estatal. Si así lo pidiese el interesado, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgiesen discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción laboral.

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

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

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

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

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

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

1. Quince días naturales por matrimonio.

2. Tres días naturales por muerte, intervención quirúrgica que requiera hospitalización, o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos así como de los parientes políticos del mismo grado, excepto los hermanos políticos, que tendrán derecho a un día natural. En el caso de que las personas antes citadas tengan el domicilio en poblaciones distintas a las del trabajador, se concederán dos días más de licencia.

3. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hermanos o hijos, si las horas de visita coin-

cidén con las de trabajo, dispondrá el trabajador del tiempo necesario para efectuar la visita. A partir del alumbramiento de la esposa contará con tres días laborables de licencia.

4. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, así como de los parientes políticos del mismo grado, en la fecha de celebración de la ceremonia.

5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

6. Los días necesarios sin sobrepasar diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el M. E. C. para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como en oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos.

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

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

9. Todo trabajador podrá disfrutar, si así lo desea, de licencias no retribuidas hasta un máximo acumulado de quince días laborables al año.

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

Art. 26. *Retribuciones:*

1. Sueldos de Convenio: Vienen reflejados en anexo número 1 del Convenio.

2. Salario mínimo familiar. El trabajador con familia a su cargo percibirá al menos 835 000 pesetas anuales.

3. El complemento individual tendrá un incremento del 16 por 100.

Art. 27. *Antigüedad:*

1. Los trabajadores fijos devengarán en concepto de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la «Sociedad Española de Oxígeno, S. A.», con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios.

2. Los módulos para el cálculo y abono de la antigüedad serán los de la tabla que sigue:

Módulo	Categoría	Trienio	Quinquenio
39.197	Director ... ..	1.960	3.920
34.537	Subdirector ... ..	1.927	3.454
29.876	Técnico Jefe ... ..	1.494	2.988
26.149	Técnico ... ..	1.307	2.615
21.489	Perito, Jefe de 1. <sup>a</sup> y Delineante Proyectista ... ..	1.074	2.149
20.760	Resto de personal ... ..	1.038	2.076

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

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

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

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

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

Art. 28. *Complemento individual:*

1. Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pague 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 del Convenio Colectivo.

2. En los cambios de categoría la absorción no podrá afectar al total de la diferencia de categoría; el trabajador ascendido verá incrementados sus ingresos como mínimo en un 25 por 100 de la citada diferencia.

Art. 29. *Pluses:*

1. Los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos clasificados como tales, percibirán en concepto de plus por el puesto de trabajo la cantidad equivalente al 10 por

100 del salario de Convenio diario de su categoría por cada jornada laboral en la que concurren las circunstancias requeridas para su devengo.

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

3. En la fabricación a turno ininterrumpido en Centrales de Líquido, HPN e Hidrógeno, el personal que tenga establecidos corretornos con los descansos compensatorios por los sábados, domingos y festivos que deba trabajar, percibirá 1 500 pesetas por cada domingo o festivo trabajado, y 500 pesetas por cada sábado trabajado.

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

5. Los trabajadores que por necesidades de la Empresa se vean obligados a trabajar las noches de 24 y/o 31 de diciembre, percibirán como compensación, la cantidad de 3.500 pesetas por cada uno de estos días.

Art. 30. *Horas extraordinarias:*

1. Todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, tienen derecho a percibir las horas extraordinarias que realicen.

No se consideran horas extraordinarias las que fuera de la jornada laboral y por necesidades de dirección u organización del trabajo, realicen los trabajadores incluidos en las categorías de Titulados, Jefes de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, Ejecutivos de Venta, Visitadores y Delineantes Proyectistas.

2. Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de acuerdo con la legislación vigente y por indicación de un superior, expresamente autorizado por la Dirección para tomar la decisión.

3. El importe de la hora extraordinaria de cada trabajador se ajustará a la fórmula siguiente:

$$SC + PV + \text{antigüedad} + \text{pagas extras} + \text{beneficios} + \text{prev. noct. y peligr.}$$

$$\text{Hora tipo} = \frac{\text{SC} + \text{PV} + \text{antigüedad} + \text{pagas extras} + \text{beneficios} + \text{prev. noct. y peligr.}}{42 \frac{1}{2} \times 52}$$

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

4. La Dirección, conjuntamente con el Comité de Empresa/ Delegados de Personal, estudiará las medidas a aplicar para una reducción mínima del 15 por 100 en el número de horas extraordinarias.

Art. 31. *Comedores:*

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

2. En el caso de trabajadores con derecho a plus de distancia, que vivan a más de ocho kilómetros de su Centro de trabajo y no exista comedor en el mismo, se aplicarán las condiciones citadas en el apartado 1 de este artículo.

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

Art. 32. *Desplazamientos:*

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

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

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

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

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

En el mes de abril abonará además, por el concepto de beneficios, el importe de quince días de salario de Convenio y antigüedad, incrementados en un 50 por 100.

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

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

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

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

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

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

Art. 36. *Jubilaciones.*—Los trabajadores con un mínimo de diez años de servicios, podrán jubilarse el día último del mes en que cumplan sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres o sesenta y cuatro años, con un complemento de la Empresa que sumado al bruto percibido de los diferentes Organismos de la Seguridad Social, sin prestaciones familiares, alcance los siguientes porcentajes del salario bruto:

— Ochenta y cinco por ciento hasta veinticinco años de servicios.

— Noventa por ciento con más de veinticinco años de servicios.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado, su cónyuge, si no está en activo ni disfruta de pensión propia, tendrá derecho al 60 por 100 de la pensión de la Empresa que venía disfrutando el jubilado.

Las citadas pensiones serán revalorizadas a primero de enero con el incremento de coste de vida del año anterior. En el caso de que haya habido incremento salarial dentro del año, se aplicará el incremento de coste de vida producido desde aquella fecha.

#### Art. 37. *Pensiones por fallecimiento e invalidez:*

1. En caso de muerte del trabajador, la persona o personas que éste designe, recibirán los porcentajes de su salario anual (Sueldo Convenio + Antigüedad + Complemento Actividad + Complemento Individual) siguientes: Soltero = 75 por 100. Casados = 150 por 100. Por cada hijo a su cargo un 25 por 100 más, con un máximo computable de cuatro hijos. El porcentaje de salario anual para el trabajador soltero con padres o hermanos menores o imposibilitados a su cargo, será del 150 por 100, siempre que figure en la póliza individual la circunstancia indicada, probada por el trabajador.

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

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

Durante 1980 la C. V. I. C. se compromete a estudiar la conversión total o parcial del actual seguro de vida, con vistas a que en caso de fallecimiento o invalidez del trabajador, el cónyuge, o personas a su cargo, reciban un complemento de la Empresa que, sumado al bruto percibido en concepto de pensión de los diferentes Organismos de la Seguridad Social, alcance un mínimo del 75 por 100 del salario anual bruto que viniera percibiendo el trabajador en el momento de producirse la circunstancia.

Las normas contenidas en este apartado regirán igualmente para las situaciones de viudedad existentes.

Art. 38. *Anticipos.*—El trabajador fijo tendrá derecho a la percepción de anticipos hasta un 90 por 100 del salario mensual, previa justificación de su necesidad.

Art. 39. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa en la tipificación de las faltas graves y muy graves.

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

#### Art. 40. *Faltas leves:*

1. La falta de puntualidad hasta tres en un mes en la asistencia al trabajo, sin motivo justificado, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se prueba la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origina perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese

causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalos notorios, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

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

Art. 41. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 42. *Faltas muy graves.*—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

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

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

6. La embriaguez cuando repercuta negativamente en el trabajo o perjudique la imagen externa de la Empresa.

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

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

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento inmediatamente de la Dirección de la Empresa.

Art. 43. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones, en los términos estipulados en el presente Convenio.

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

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

Art. 44. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 45. *Prescripción.*—La facultad de la Dirección para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves a los quince días y para las faltas muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

Art. 46. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—Son funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

- Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la Dirección.
- Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito.
- Denunciar ante los Organismos competentes las irregularidades denunciadas a la Empresa y no corregidas por ésta.
- Ser informados y consultados por la Dirección en cuantas reestructuraciones de plantilla, expedientes de crisis, traslados, despidos o sanciones por faltas graves y muy graves, tenga intención de llevar a cabo, dando los nombres de los trabajadores que vayan a ser afectados por dichas medidas y explicando sus causas.
- Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Empresa, sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:

- Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.
  - Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
  - Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantillas, provisión de vacantes y demás temas de personal.
  - Conocer anualmente la cuenta de explotación, y balance y todos aquellos documentos y comunicaciones de los que puedan conocer los socios.
- Ser consultados sobre los planes de formación profesional que la Dirección pretenda llevar a cabo.
  - Proponer a la Dirección medidas que puedan conducir al aumento de la producción, al mejoramiento de la calidad, introducción de mejoras técnicas, reducción de los costos o al aumento de la productividad.
  - Conocer los asuntos de carácter laboral y de cualesquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores.

Art. 47. *Vida sindical.*

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

- Local adecuado aunque no sea de uso exclusivo, en el que puedan reunirse y comunicarse con los trabajadores en el propio Centro de trabajo.
- Cuarenta horas mensuales remuneradas, para emplearlas dentro o fuera de la Empresa en el desempeño de sus funciones sindicales.
- Quince días laborables al año de permiso sin sueldo para el ejercicio de sus funciones sindicales, fuera de la Empresa, previa comunicación de los interesados, con antelación mínima de dos días y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.

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

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

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

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

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

5. Derecho de reunión: De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse en su Centro de trabajo, fuera de las horas laborables, y sin que ello afecte al proceso productivo, para tratar asuntos de interés laboral común, que afecten a la Empresa.

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

7. Las Centrales Sindicales legalmente constituidas, dispondrán de tablón de anuncios de uso no exclusivo y podrán cobrar las cuotas a sus afiliados sin perjuicio para el afiliado.

Las Centrales con más de un 20 por 100 de afiliados en el Centro de trabajo, dispondrán de local para celebrar reuniones fuera de la jornada laboral.

8. El Comité de Empresa/Delegados de Personal podrán convocar asambleas informativas en sus Centros de trabajo a razón de un cuarto de hora quincenal dentro de la jornada de trabajo, inmediatamente antes de finalizar la misma, mientras duren las negociaciones del Convenio Colectivo.

Art. 48. *Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

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

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

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

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

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

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

Art. 49. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

1. Principios generales:

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

1.2. En cada Centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará a cabo el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S. S. S. H.

Los resultados del muestreo, serán puestos a disposición de las partes interesadas.

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

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

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

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condi-

ciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.

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

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

## 2. Comité de Seguridad e Higiene:

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

En los Centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que precisen para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental.

Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Dirección sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

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

## 3. Vigilancia del riesgo:

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

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

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

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

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

## 5. Programas, presupuestos y controles:

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

## 6. Tecnología y organización del trabajo:

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

Art. 50. *Difusión del texto del Convenio.*—Se entregará una copia del presente Convenio a cada uno de los trabajadores de la Empresa, en el plazo más breve posible.

## DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

### Definición de puestos de trabajo

Apartado 1.—Durante 1980 se creará una Comisión Paritaria que defina los puestos de trabajo de la Empresa. Estará formada por cuatro personas designadas por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Apartado 2.—La Comisión Paritaria elaborará un informe sobre el eventual establecimiento de una nueva tabla de categorías.

Apartado 3.—Quedan exceptuados de esta definición los puestos de Director, Subdirector y Técnico-Jefe.

## DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

### Revisión salarial

El criterio de incremento salarial revisará automáticamente a partir del 30 de junio de 1980 en el caso de que el I.P.C. supere en esta fecha el 0,75 por 100 una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, y se incrementarán los salarios en el exceso sobre el índice calculado, y con efecto de 1 de enero de 1980.

## DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

### Compensaciones y absorciones

En atención a la fórmula de incremento salarial pactada, durante 1980 queda sin efecto el contenido del artículo 4, apartado 3, relativo a compensaciones y absorciones.

## ANEXO NUMERO 1

### Tabla salarial

Categorías	Sueldo convenio		Total anual
	Mensual por 14,75	Plus actividad 5.625 por 12	
<b>Titulados:</b>			
Director ... ..	89.045	67.500	1.380.914
Subdirector ... ..	78.610	67.500	1.226.998
Técnico-Jefe ... ..	68.172	67.500	1.073.037
Técnico ... ..	59.824	67.500	949.904
Perito ... ..	49.388	67.500	795.973
Ayudante Técnico ... ..	43.124	67.500	703.579
Jefe Organización ... ..	43.124	67.500	703.579
<b>No titulados:</b>			
Contramaestre ... ..	41.041	67.500	672.855
Encargado ... ..	36.860	67.500	611.185
Capataz ... ..	34.814	67.500	581.007
Analista Laboratorio ... ..	34.814	67.500	581.007
<b>Administrativos:</b>			
Jefe de 1.ª ... ..	49.388	67.500	795.973
Jefe de 2.ª ... ..	45.211	67.500	734.362
Oficial de 1.ª ... ..	41.041	67.500	672.855
Oficial de 2.ª ... ..	36.860	67.500	611.185
Auxiliar ... ..	30.603	67.500	518.894
Auxiliar Laboratorio ... ..	30.603	67.500	518.894
Aspirante 14-15 años ... ..	15.958	—	235.381
Aspirante 16-17 años ... ..	20.132	—	296.947
Ejecutivo de Ventas			
Auxiliar IV ... ..	33.539	67.500	562.200
<b>Técnicos oficinas:</b>			
Delineante Proyectista ... ..	49.388	67.500	795.973
Delineante ... ..	45.211	67.500	734.362
Calculador ... ..	32.689	67.500	549.863
Auxiliar Técnico Oficina ... ..	30.603	67.500	518.894
Auxiliar IV ... ..	33.539	67.500	562.200
<b>Subalternos:</b>			
Almacenero ... ..	31.646	67.500	534.279
Conserje-Cobrador ... ..	29.561	67.500	503.625
Guarda Jurado ... ..	28.515	67.500	488.096
Guarda Ord. Portero ... ..	27.449	67.500	472.373
Guarda IV ... ..	28.515	67.500	488.096
Factor-Cocinero ... ..	27.449	67.500	472.373
Ordenanza ... ..	26.426	67.500	457.284
Ordenanza IV-Portero ... ..	27.449	67.500	472.373
Botones 14-15 años ... ..	10.929	—	161.159
Botones 16-17 años ... ..	13.012	—	191.927
Div. Ayte. Cocina ... ..	28.426	67.500	457.284
Div. Acond. Mat. 1.ª ... ..	27.449	67.500	472.373
Div. Acond. Mat. 2.ª ... ..	26.426	67.500	457.284
<b>Obreros:</b>			
Oficial 1.ª ... ..	1.147,35	67.500	580.939
Oficial 2.ª, Prof. 1.ª ... ..	1.044,10	67.500	534.735
Oficial 3.ª, Prof. 2.ª ... ..	1.009,70	67.500	519.341
Ayudante Especialista ... ..	975,45	67.500	504.014
Peón ... ..	872,20	67.500	457.810
Aprendiz primer año ... ..	458,20	—	205.045
Aprendiz segundo año ... ..	526,90	—	236.788
Pinchas ... ..	1.009,70	67.500	519.341
Mujer limpieza ocho horas ... ..	872,20	67.500	457.810

## ANEXO NUMERO 2

Categorías	Alojamiento	Viaje	Manutención
			(abono máximo) Pesetas
Directores Agencia. Técnicos Jefes. Técnicos.	Cuatro estrellas	Avión, clase turista, 1.ª clase ferrocarril, cama en cabina especial o doble.	Comida: 920. Cena: 590. Desayuno: 100.
Peritos, Jefes 1.ª y 2.ª, Ayudantes Técnicos, Delineantes Proyectistas.	Tres estrellas	Avión, clase turista, 1.ª clase ferrocarril, cama en cabina especial o doble.	Comida: 805. Cena: 590. Desayuno: 100.
Resto de personal.	Dos estrellas	Primera clase ferrocarril, litera; avión, clase turista (previa autorización expresa de la Dirección del Departamento o Agencia).	Comida: 690. Cena: 590. Desayuno: 100.

4.1. En el caso de que no existan en la plaza donde deba pernoctar un trabajador, hoteles de la categoría que le corresponde, podrá pernoctar en los de categoría inmediata superior. Asimismo cuando viajen en equipo personas de grupos diferentes, podrán alojarse en el mismo hotel correspondiente al trabajador de superior categoría.

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

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

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

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

4.6. La Empresa concertará acuerdos con hoteles donde pueda alojarse el trabajador, que no serán de categoría inferior a la señalada en el cuadro.

4.7. El cuadro de dietas se revisará conforme a la disposición transitoria 2.ª, sin efecto retroactivo.

## ANEXO NUMERO 3

## BECAS

La Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, o personas en quien delegue, confeccionará un Reglamento para la adjudicación de becas que serán repartidas bajo su control, disponiendo a los efectos de 1.000.000 de pesetas en el año 1980.

## ANEXO NUMERO 4

## PREMIO DE NUPCIALIDAD

El personal masculino percibirá por una sola vez la cantidad de 10.500 pesetas en el caso de hallarse en activo y tener la antigüedad de dos años, de no alcanzar dicha antigüedad, el premio quedará reducido a 3.500 pesetas. El personal femenino percibirá como mínimo la misma cantidad que el masculino, sin perjuicio de que, si reglamentariamente le corresponde una cantidad superior, percibirá asimismo la diferencia.

## ANEXO NUMERO 5

## SUBSIDIO DE NATALIDAD

Se establece un subsidio de 8.000 pesetas con motivo del nacimiento de cada hijo, pudiéndose percibir por ambos cónyuges en el supuesto de pertenecer a diferentes Empresas.

7449

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA) y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Ibérica de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (IBELSA), y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 8 del corriente mes de marzo, tuvo entrada en esta Dirección General el texto del mencionado Convenio suscrito por las partes con fecha 29 de febrero del corriente año, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora, al objeto de que proceda a la homologación del mismo;

Resultando que durante la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente habiéndose reconocido así mutuamente;

Considerando que no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo interprovincial, para la Empresa «Ibérica de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (IBELSA), suscrito el día 29 de febrero de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, 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» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 20 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## II CONVENIO COLECTIVO DE «IBERICA DE ELECTRODOMESTICOS, S. A.» (IBELSA), Y SUS CENTROS COMERCIALES Y CENTROS DE ASISTENCIA TECNICA

## CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de Trabajo Comerciales y de Asistencia Técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2. *Ambito personal.*—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de IBELSA, de los Centros de Trabajo antes citados (en artículo 1), con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo, a virtud de lo establecido por la disposición 1.ª de la Ley de Relaciones Laborales y responsables de cada centro Comercial.

Art. 3. *Ambito temporal.*—Este Convenio tendrá una duración de un año, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4. *Prórroga.*—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes, con dos meses de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5. *Compensación.*—Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Art. 6. *Absorción de mejoras.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste en su cómputo anual.

Art. 7. *Comité de vigilancia del Convenio.*—Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio se crea un Comité de Vigilancia integrado por seis miembros,