

14518

REAL DECRETO 1334/1980, de 13 de junio, por el que se crean 31 Colegios Nacionales de Educación General Básica y Centros de Educación Preescolar, dos en Málaga, uno en Navarra, 16 en Pontevedra, dos en Salamanca, cinco en Valladolid y cinco en Zaragoza.

La demanda de puestos escolares de Educación General Básica y Educación Preescolar hace preciso crear los Centros docentes necesarios para atenderla, ajustándolos a las prescripciones de la Ley General de Educación.

En su virtud, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos cuarto, c), cincuenta y ocho y cincuenta y nueve y treinta y cinco, b), para la creación de Centros de Educación General Básica y de Educación Preescolar, de la Ley catorce/mil novecientos setenta, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, a propuesta del Ministro de Educación, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día trece de junio de mil novecientos ochenta,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se crean los Colegios Nacionales de Educación General Básica y Centros de Educación Preescolar siguientes:

Provincia de Málaga

Municipio: Marbella. Localidad: Marbella. Colegio Nacional, domiciliado en barriada de Valdeolletas, para 960 puestos escolares.

Municipio: Vélez-Málaga. Localidad: Vélez-Málaga. Colegio Nacional, domiciliado en Antigua Vía, sin número, Urbanización Rubeltor, para 320 puestos escolares.

Provincia de Navarra

Municipio: Tudela. Localidad: Tudela. Colegio Nacional para 640 puestos escolares.

Provincia de Pontevedra

Municipio: Bayona. Localidad: Fuentes. Colegio Nacional, domiciliado en Fuentes-Bahiña, para 640 puestos escolares.

Municipio: Cangas de Morrazo. Localidad: Cimadevila. Centro de Educación Preescolar, domiciliado en Cimadevila-Darbo, para 80 puestos escolares.

Municipio: La Cañiza. Localidad: Touzosas. Colegio Nacional, domiciliado en Touzosas-Valeije, para 320 puestos escolares.

Municipio: Lalín. Localidad: Cercio. Colegio Nacional, domiciliado en Cercio, para 320 puestos escolares.

Municipio: Marín. Localidad: Marín. Centro de Educación Preescolar, domiciliado en calle Calvo Sotelo, sin número, para 240 puestos escolares.

Municipio: Pontevedra. Localidad: Pontevedra. Centro de Educación Preescolar, domiciliado en polígono de Campolongo, para 320 puestos escolares.

Municipio: Poyo. Localidad: Lourido. Colegio Nacional, domiciliado en Lourido-San Salvador, para 320 puestos escolares.

Municipio: Redondela. Localidad: Crucero. Colegio Nacional, domiciliado en Crucero-Cedeira, para 320 puestos escolares.

Municipio: Redondela. Localidad: Redondela. Centro de Educación Preescolar, domiciliado en Marisma, para 240 puestos escolares.

Municipio: Tomiño. Localidad: Torrón. Colegio Nacional, domiciliado en Iglesia-Torrón-Sobrada, para 320 puestos escolares.

Municipio: Tuy. Localidad: Chans. Colegio Nacional, domiciliado en Chans-Randufe, para 320 puestos escolares.

Municipio: Vigo. Localidad: Chans. Colegio Nacional, domiciliado en Chans-Bembrive, para 640 puestos escolares.

Municipio: Vigo. Localidad: Iglesia. Centro de Educación Preescolar, domiciliado en Valladares, para 240 puestos escolares.

Municipio: Vigo. Localidad: Vigo. Colegio Nacional, domiciliado en calle García Barbón, para 800 puestos escolares.

Municipio: Vigo. Localidad: Vigo. Colegio Nacional, domiciliado en Balaídos, para 640 puestos escolares.

Municipio: Villagarcía de Arosa. Localidad: Villagarcía de Arosa. Centro de Educación Preescolar, domiciliado en La Lomba-Sobradelo, para 160 puestos escolares.

Provincia de Salamanca

Municipio: Alba de Tormes. Localidad: Alba de Tormes. Colegio Nacional, domiciliado en calle San Francisco, sin número, para 640 puestos escolares.

Municipio: Santa Marta de Tormes. Localidad: Santa Marta de Tormes. Colegio Nacional, domiciliado en Las Eras, sin número, para 640 puestos escolares.

Provincia de Valladolid

Municipio: Valladolid. Localidad: Valladolid. Colegio Nacional, domiciliado en Huerta Rey, para 640 puestos escolares.

Municipio: Valladolid. Localidad: Valladolid. Colegio Nacional, domiciliado en calle Huerta, barrio Vadillos, para 960 puestos escolares.

Municipio: Valladolid. Localidad: Valladolid. Colegio Nacional, domiciliado en carretera de circunvalación, barrio canterac, para 960 puestos escolares.

Municipio: Valladolid. Localidad: Valladolid. Colegio Nacional, domiciliado en Camino Viejo de Simancas, barrio Rubia, para 960 puestos escolares.

Municipio: Valladolid. Localidad: Valladolid. Colegio Nacional «Rondilla», domiciliado en avenida de Santa Teresa, sin número, para 720 puestos escolares.

Provincia de Zaragoza

Municipio: Zaragoza. Localidad: Zaragoza. Colegio Nacional, domiciliado en barrio Bombarda, para 960 puestos escolares.

Municipio: Zaragoza. Localidad: Zaragoza. Colegio Nacional, domiciliado en barrio Arrabal, para 640 puestos escolares.

Municipio: Zaragoza. Localidad: Zaragoza. Colegio Nacional, domiciliado en barrio Tenertías, para 640 puestos escolares.

Municipio: Zaragoza. Localidad: Zaragoza. Colegio Nacional, domiciliado en barrio Las Fuentes, para 960 puestos escolares.

Municipio: Zaragoza. Localidad: Zaragoza. Colegio Nacional, domiciliado e navenida de Cataluña, para 320 puestos escolares.

Artículo segundo.—Se autoriza al Ministerio de Educación para que por Orden ministerial señale la fecha de comienzo de las actividades en los Colegios Nacionales de Educación General Básica y Centros de Educación Preescolar relacionados en el artículo anterior y para adoptar las medidas necesarias para la ejecución del presente Real Decreto.

Dado en Madrid a trece de junio de mil novecientos ochenta.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación,
JOSE MANUEL OTERO NOVAS

14519

ORDEN de 15 de abril de 1980 por la que se concede la impartición del COU al Centro de BUP, no estatal, «Altocastillo», de Jaén.

Ilmo. Sr.: Examinado el expediente tramitado a través de la Delegación Provincial correspondiente a instancia del Director del Centro que se indica, en el que solicita autorización para impartir las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria.

Teniendo en cuenta que el citado Centro ha sido clasificado con carácter provisional en la categoría académica de homologado para las enseñanzas del Bachillerato Unificado y Polivalente,

Este Ministerio, vistos los informes favorables de la Inspección de Enseñanza Media del Distrito Universitario correspondiente y del Rectorado de la Universidad respectiva, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970, y las Ordenes ministeriales de 13 de julio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 20), de 22 de marzo de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 18 de abril) y de 24 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 31), ha resuelto autorizar la impartición de las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria al Centro que se indica a continuación:

Provincia de Jaén

Municipio: Jaén. Localidad: Jaén. Denominación: «Altocastillo». Domicilio: La Cañada del Parral. Clasificación provisional: Homologado por Orden ministerial de 20 de junio de 1978. Número de puestos escolares para COU: 80.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 15 de abril de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

14520

RESOLUCION de 22 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 14 de abril de 1980, y

Resultando que con fecha 7 de mayo 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;

disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 6 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 del derecho necesario, vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», 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» 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, 22 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «LOS TRES SIETES, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1. *Ambito territorial.*—Este Convenio se aplicará exclusivamente a las actividades que desarrolla la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.».

Art. 2. *Ambito personal.*—Las disposiciones de este Convenio afectan a todo el personal que figura en la plantilla de la Empresa, con excepción del comprendido en el artículo segundo uno al del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año, a partir del día 1 de enero de 1980, salvo para aquello que se establezca una vigencia distinta, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez homologado por la autoridad laboral competente, y sus efectos económicos de carácter salarial se retrotraerán al día 1 de enero, a excepción de aquellos conceptos que en el presente Convenio tengan establecida fecha distinta.

Art. 4. *Revisión.*—El presente Convenio podrá ser revisado en cuanto a criterios salariales en él establecidos, en los siguientes términos:

Si al 30 de junio de 1980, el incremento experimentado en el coste de la vida en los seis meses anteriores superase el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión del incremento de la gasolina de consumo directo, se revisará el presente Convenio a partir del 1 de enero.

El criterio para la puesta en práctica de la revisión, cuando ésta procediera, será el de aplicar el número de puntos que excediera del índice así calculado, sobre los salarios pactados en este Convenio.

Art. 5. *Prórroga, denuncia y preaviso del Convenio.*—De no existir preaviso o denuncia por alguna de las partes, con una antelación de tres meses a su extinción, se considerará prorrogado tácitamente este Convenio por períodos anuales, si bien las remuneraciones del año anterior al de la prórroga se incrementarán en un porcentaje igual al aumento que experimente el índice de precios al consumo del año anterior.

En caso de denuncia, la negociación no podrá iniciarse hasta al menos un mes después, a partir de que se haga entrega del anteproyecto por la parte denunciante.

Art. 6. *Garantías individuales.*—Se respetarán individualmente el total de los ingresos con anterioridad al Convenio, éin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hubieran disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido.

CAPITULO II

Ingresos, ceses y ascensos

Art. 7. La admisión del personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, siempre que sea solicitada por el interesado y supere el reconocimiento médico y las pruebas psicotécnicas profesionales adecuadas, si bien se dará preferencia en igualdad de circunstancias a los siguientes casos:

- El huérfano del trabajador fallecido en accidente de trabajo.
- El huérfano de trabajador.
- El hijo del trabajador.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa no podrá estar percibiendo pensión de ninguna clase, salvo las que procedan de incapacidad permanente parcial o total.

Art. 8. *Vacantes.*—Cuando se produjeran vacantes o fuera necesario crear nuevos puestos de trabajo, se dará preferencia al personal de plantilla siempre y cuando acredite estar en condiciones de titulación, preparación y capacidad exigidas para el desempeño del puesto a que aspira.

El procedimiento para cubrir estos puestos se regula en los artículos siguientes.

Art. 9. *Participantes.*—Todo trabajador que aspire a progresar, esto es, a ocupar una vacante de superior categoría, habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se le exijan con referencia al puesto vacante; en virtud de ello, se establece como único procedimiento de progresión el concurso-oposición en el que se tendrán en cuenta las aptitudes de cada aspirante.

Ello determina la renuncia del personal al turno de ascenso por libre designación. El personal que podrá participar en los concursos será únicamente el siguiente:

Técnicos no titulados: Auxiliar de Laboratorio, Aspirante de Laboratorio.

Administrativos: Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar administrativo y Aspirante administrativo.

Personal comercial: Vendedores.

Personal subalterno: Portero, Conserje, Ordenanza, Botones, Limpiadoras y Mozos de Almacén.

Personal obrero: Todos los incluidos en este grupo.

Art. 10. Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el artículo anterior que lo soliciten podrán tomar parte en el concurso-oposición, siempre que hayan superado el período de prueba.

En el supuesto de que sólo se presentara al concurso-oposición el trabajador o trabajadores que viniesen ocupando la plaza o plazas a cubrir, no será necesario realizar examen si para esta ocupación fuese superior a ciento veinte días consecutivos, salvo las excepciones previstas en el artículo 36,2 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Una vez que se convoque el concurso-oposición, se interrumpirá el plazo antes dicho.

Art. 11. *Publicidad del concurso.*—La Empresa publicará en el tablón de anuncios y comunicará a los representantes de los trabajadores los puestos a cubrir, determinando las características y peculiaridades de los mismos; se concederá un plazo de una semana para recibir solicitudes y documentación.

En los puestos de nueva creación y vacantes destinadas a no amortizar, que surjan, se convocará concurso-oposición en el plazo máximo de quince días.

Art. 12. Las pruebas podrán ser escritas, orales o prácticas.

El resultado de los exámenes y la decisión de la Empresa será comunicado con carácter previo a los representantes de los trabajadores. Una vez cumplido este trámite, la Empresa publicará los resultados en el tablón de anuncios.

Art. 13. *Composición del Tribunal.*—El Tribunal que juzgará el concurso-oposición estará constituido por un Presidente nombrado por la Empresa y cuatro Vocales, dos nombrados por la Dirección de la Empresa y dos por los representantes de los trabajadores del Centro de trabajo en que se produzca la vacante o la creación del nuevo puesto.

Los Vocales de los representantes de los trabajadores habrán de ser de igual o superior categoría y del mismo grupo profesional del puesto a cubrir.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple de votos, de los cuatro Vocales, decidiendo en caso de empate el voto de calidad del Presidente.

Actuará de Secretario sin voz ni voto, un representante de la Empresa, que redactará tres tipos diferentes de pruebas, que previo conocimiento por el Tribunal de su contenido, se introducirán en sobre cerrado, y de los que se elegirá uno al azar.

Art. 14. *Concurso desierto.*—En el caso de que el concurso convocado se declare desierto, se recurrirá a la contratación de personal procedente del exterior de la Empresa, sin que por ésta haya de observarse cuanto sobre concurso-oposición se establece en los artículos de este capítulo del Convenio.

Art. 15. *Periodo de prueba en el nuevo puesto.*—Aquellos trabajadores que sean designados para ocupar un puesto de trabajo como consecuencia de un concurso-oposición de los regulados en los artículos precedentes, tendrán que superar un período de prueba igual al establecido para su categoría en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de demostrar que se adapta al nuevo puesto de trabajo a ocupar.

Si el resultado de esta prueba fuera negativo, deberá volver a su antiguo puesto de trabajo.

Las remuneraciones durante el período de prueba serán las del puesto a cubrir de forma transitoria y sin que suponga obligación futura por la Empresa en el caso de que resultare negativa la prueba y hubiere de volver a ocupar el puesto que tenía antes del concurso. El período de prueba será de trabajo efectivo. El trabajador, en el mismo tiempo, podrá libremente renunciar al puesto ascendido.

El Tribunal que juzgue las pruebas de aptitud se pronunciará sobre la superación por parte del trabajador del período de prueba.

Art. 16. *Excepción al concurso-oposición.*—Si por necesidad de la Empresa o por circunstancias personales del trabajador, éste tuviera que dejar la tarea hasta ese momento encomendada

y se diese una vacante o se crease nuevo puesto de trabajo y éste fuese de categoría igual o inferior a la que en la anterior tarea existía, este trabajador tendrá preferencia en ocupar la vacante. Este cambio exigirá acuerdo expreso entre Empresa y trabajador.

Art. 17. Desde la convocatoria del concurso hasta la publicación de su resultado no podrá transcurrir un plazo superior a un mes.

Art. 18. *Preaviso por cese*.—Todo productor que tenga intención de cesar en la Empresa, deberá notificarlo a la Dirección de la misma, observando los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal del grupo de Técnicos, dos meses.
- b) Personal del grupo de Empleados, quince días para aquellas categorías que concurren al concurso-oposición, y para el resto, un mes.
- c) Personal del grupo de Subalternos y Obreros, ocho días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación del preaviso, en cada caso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de medio día por cada día de retraso en el aviso.

Si por la causa que fuere no resultase posible el descuento a que se alude en el párrafo anterior, por no existir al producirse el cese saldo a favor del trabajador para cubrir en la proporción señalada en el párrafo anterior la totalidad del plazo señalado para el preaviso el descuento operará sobre las cantidades que dicho trabajador tuviere pendientes de cobro por gratificaciones extraordinarias de cualquier clase, incluso por beneficios. En tal caso el descuento se efectuará detrayendo de aquellos conceptos, tantas unidades de medio día de salario, cuantos sean los días de retraso en el preaviso.

Art. 19. *Formalización del preaviso*.—Al preavisar su cese con la antelación especificada en el artículo anterior, todo productor vendrá obligado a rellenar y suscribir, por duplicado, el correspondiente impreso que para tal fin tendrá confeccionado la Empresa, y en él hará constar de su puño y letra las siguientes circunstancias: Nombre y apellidos, fecha en que cursa preaviso, fecha en que ha de tener lugar el cese, y firma.

Un ejemplar de este impreso será devuelto al productor, debidamente fechado y firmado por la Empresa, como acuse de recibo. La negativa al cumplimiento de tal formalidad o su inobservancia quedarán asimiladas, a todos los efectos, a la falta absoluta de preaviso.

CAPITULO III

Categorías profesionales

Art. 20. A tenor de lo establecido en el artículo 2.º de este Convenio, las categorías profesionales a que el mismo se refiere son las siguientes:

Grupo I. Técnicos titulados:

Director Técnico.
Técnico.
Perito o Ingeniero Técnico.
Ayudante Técnico Sanitario.

Grupo II. Técnicos no titulados:

Contramaestre.
Encargado A.
Encargado.
Capataz A.
Capataz.
Analista de Laboratorio.
Auxiliar de Laboratorio.
Aspirante de Laboratorio.

Grupo III. Administrativos:

Jefe de Primera.
Jefe de Segunda.
Oficial de Primera.
Oficial de Segunda.
Auxiliar Administrativo.
Aspirante Administrativo.

Grupo IV. Personal Comercial:

Jefe de Ventas A.
Jefe de Ventas B.
Jefe de Ventas C.
Promotor.
Vendedor.

Grupo V. Personal Subalterno:

Almacenero.
Portero.
Conserje.
Cobrador.
Ordenanza.
Botones.
Limpiadoras.
Mozo de Almacén.

Grupo VI. Personal Obrero:

a) Profesionales de Oficios Auxiliares:

Oficial de Primera.
Oficial de Segunda.
Oficial de Tercera.
Aprendiz.

b) Profesionales de la Industria:

Profesionales de Primera.
Profesionales de Segunda.
Ayudante Especialista.
Peón.
Pinche.

c) Profesionales de actividades complementarias:

Encargado.
Oficial de Primera.
Oficial de Segunda.
Aprendiz.

Las definiciones de cada una de las anteriores categorías son las que constituyen el anexo I de este Convenio.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 21. *Sistema retributivo*.—Las retribuciones a percibir por cada trabajador afectado por este Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:

Salario base.

Complementos personales:

- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Plus personal.

Incentivos: Integrarán este concepto las primas de fábrica, reparto, distribución, administración y comisiones comerciales. Complementos de vencimiento superior al mes:

- Pagas extraordinarias.
- Participación en beneficios.

Complementos de puesto de trabajo:

- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones de puesto de trabajo.
- Plus de nocturnidad.

Art. 22. *Salario base*.—El salario base de cada categoría profesional afectada por este Convenio será el que como tal se señala en la tabla del anexo II.

Art. 23. *Complementos personales*.

Antigüedad.—Queda congelada en su base actual, es decir con arreglo al salario mínimo interprofesional vigente al 31 de diciembre de 1979, siguiendo su natural evolución los trienios y quinquenios.

Plus Convenio.—Se establece un plus que se denominará plus Convenio, cuya cuantía para cada categoría profesional se especifica en el apartado correspondiente de este Convenio, correspondiendo las cantidades establecidas por tal concepto para el personal obrero a veinticinco días por mes, que es el número de días laborales de una mensualidad que convencionalmente se fija a estos efectos.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado y a ritmo normal, es decir, el que corresponda el valor 72 por 100 en la escala de productividad actualmente desarrollada en la Empresa.

Si en el transcurso de una semana el trabajador incurriera en una falta injustificada de asistencia al trabajo, perderá el derecho a la percepción del plus Convenio en la cuantía correspondiente a la totalidad de la semana en que se produjo la falta. Ello naturalmente se entiende sin perjuicio de la sanción que en su caso le corresponda por tal falta.

Este plus compensa el 25 por 100 que se considera como mínimo garantizado cuando se trabaja en régimen de remuneración con incentivo o de destajo, al cual se refieren los artículos 73 y 74 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974.

Plus personal.—Es la cantidad que la Empresa con plena libertad puede establecer en la forma que considere oportuno para aquellos productores que fueran acreedores a la misma a juicio de la Empresa. El referido plus será absorbible con cualquier mejora económica que se establezca por disposiciones obligatorias o nuevos pactos colectivos. Las cantidades que en nómina se venían abonando por este concepto se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio salvo las personas afectadas por la disposición adicional tercera.

Art. 24. *Incentivos*.—Se define el incentivo como un complemento de cantidad y calidad, cuyo objetivo es retribuir el rendimiento del trabajador. Se mantendrá el sistema actual de incentivos. Al aplicar dicho sistema el trabajador deberá poder

alcanzar como mínimo las 2.900 pesetas mensuales para un rendimiento del 90 por 100. Esta cantidad establecida podrá agruparse, según los casos, en periodos iguales o inferiores al año.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán contactos periódicos entre los representantes de los trabajadores y sus asesores y la Dirección de la Empresa, con objeto de estudiar otros posibles sistemas de incentivos sustitutivos del vigente.

Los representantes de los trabajadores participarán en el control de los cronometrajes.

Art. 25. *Complementos de vencimiento periódico superiores al mes.*

A) Las gratificaciones de julio y diciembre se fijan para todas las categorías profesionales en treinta días de salario base y antigüedad, en su caso, más veinticinco días de plus Convenio correspondiente, más treinta días de plus personal y gratificación de puesto de trabajo, si las hubiere. Estas pagas tendrán que abonarse antes del día 21 de los meses de julio y diciembre respectivamente.

En concepto de participación en beneficios de 1980, la Empresa abonará a todos los productores, entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre de 1981, el importe de quince días de salario base y antigüedad, en su caso, más doce días y medio de plus Convenio sobre las tablas salariales del anexo II del presente Convenio.

Art. 26. *Complemento de puesto de trabajo.*

A) Horas extraordinarias.—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la semana ordinaria de trabajo se abonará con arreglo a la normativa legal vigente.

Dentro de los límites que señala la Ley, se estimará necesaria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que a juicio de la Empresa lo considere necesario, estimándose para ello entre otras causas los casos de preparación o reparaciones urgentes para evitar daños y perjuicios inminentes, trabajos preparatorios para la puesta en marcha de elementos o unidades de trabajo, necesidad de terminación de operaciones, atención a clientes y otras de carácter análogo. En el supuesto de que hubieren de emplearse horas fuera de la jornada normal para la realización de los trabajos a que se refiere el párrafo anterior, tal hecho se comunicará a posteriori a los representantes de los trabajadores, salvo que pudiera hacerse con anterioridad.

B) Plus de nocturnidad.—Se establece como jornada nocturna el periodo de horas comprendido entre las veintitrés y las siete horas.

El plus se percibirá exclusivamente cuando el operario preste sus servicios en turno de noche. Su valor para el periodo de vigencia de este Convenio será de 210 pesetas por noche, que comenzarán a devengarse a partir del 15 de marzo del corriente.

Art. 27. *Complemento por trabajos en festivos.*—Cuando por necesidad de la Empresa, tuvieren que realizarse trabajos en los días que se consideran como festivos en el artículo 37, número 2 del Estatuto de los Trabajadores, se abonará a los trabajadores que lo realicen un complemento de 500 pesetas por día trabajado. Este complemento se percibirá a partir del 15 de marzo del corriente.

Art. 28. *Gratificaciones de puesto de trabajo.*—La Empresa además de las remuneraciones que corresponden a cada productor por su categoría laboral, podrá remunerar a éstos con un complemento de puesto de trabajo dependiente de la función que desempeñe dentro de la organización de la Empresa.

Tales gratificaciones sólo podrán ser devengadas mientras el productor permanezca desarrollando las funciones que motiven dicha gratificación.

Art. 29. *Suplidos.*

A) Dietas.—Se percibirá en concepto de dietas la cantidad de 435 pesetas por media dieta, y 1.000 pesetas diarias por dieta completa. Esta última se elevará a 1.500 pesetas diarias, siempre que se justifique haber pernoctado fuera mediante la factura correspondiente.

Cualquier cantidad que exceda de la establecida por este concepto será de cuenta exclusiva del trabajador.

B) Kilometraje.—El personal que realice desplazamientos utilizando vehículo propio percibirá la cantidad de 8 pesetas por kilómetro recorrido, siempre y cuando dicho desplazamiento sea por motivos de trabajo.

En caso de incremento de precio de la gasolina durante el periodo de vigencia de este Convenio, se revisará este suplido aplicando el porcentaje de incremento correspondiente a la mitad del importe actual.

Debido al carácter extrasalarial de los suplidos, éstos no tendrán efectos retroactivos y por tanto su entrada en vigor se entiende a todos los efectos, exclusivamente a partir del 15 de marzo del corriente.

Art. 29 bis. *Incrmento salarial.*—El incremento salarial para 1980 será de un 16 por 100, proporcional sobre la tabla salarial de 1979 y gratificaciones para las siguientes categorías de todos los del grupo de PAC, Mozos de almacén, Limpiadoras, Ayudantes especialistas y Auxiliares Administrativos y un 14 por 100 proporcional sobre tabla salarial de 1979 y gratificaciones, para el resto del personal.

El incremento resultante para cada categoría, más la subida producida en el incentivo mínimo, no podrá ser inferior a 5.250 pesetas mensuales, para aquellos trabajadores mayores de dieciocho años y con jornada completa.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Art. 30. *Dotes por matrimonio.*—Los trabajadores que al contraer matrimonio deseen cesar en la Empresa, percibirán de ésta, en concepto de dote de matrimonio un acantidat equivalente a tantas mensualidades de salario real como años de servicio tenga, sin que la cantidad total pueda exceder del importe de seis mensualidades.

Art. 31. *Póliza de seguro de vida.*—La Empresa viene obligada a contratar póliza de seguro de vida colectivo, que cubra a todos los productores fijos en la Empresa una vez superado el periodo de prueba.

Art. 32. *Ayuda a los subnormales.*—En el caso de padres con hijos subnormales, la Empresa abonará a los Centros especializados, en los que aquéllos se encuentren acogidos, el importe de media mensualidad del costo de tales Centros, con el tope máximo de 6.000 pesetas.

A estos efectos será absolutamente indispensable que la subnormalidad haya sido reconocida por el Instituto Nacional de Previsión.

Art. 33. *Préstamos.*—La Empresa concederá préstamos en sus productores en cantidad de 75.000 pesetas por persona y año, como máximo, debiendo devolverse la cantidad percibida por este concepto en el plazo máximo de dos años, y sin que la misma devengue interés de ninguna clase. A este fin, la Empresa constituirá un fondo por cantidad máxima de dos millones de pesetas, de la que irá deduciendo en las cantidades ya concedidas para préstamos o aumentando en su caso con las que fueren devolviendo por los prestatarios. La designación de los beneficiarios del fondo correrá a cargo de los representantes de los trabajadores a través del Organismo establecido por ellos a tal fin.

Una vez designado el beneficiario del préstamo en la forma establecida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores cursarán las peticiones a la Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Personal, con la antelación suficiente para que puedan ser previstas las cantidades dentro del programa de control y tesorería de la Empresa. El documento de préstamo será siempre formalizado por la Empresa.

En aquellos casos que la Empresa considere de suma importancia y urgencia, se podrá aumentar el préstamo de 75.000 pesetas, a cien mil (100.000) pesetas y siempre con cargo al referido fondo.

Art. 34. *Premio de vinculación.*—Aquellos productores que lleven en la Empresa una antigüedad de veinticinco años, percibirán una vez cumplidos los mismos, en concepto de premio de vinculación, y constancia, la cantidad de 25.000 pesetas por una sola vez.

Art. 35. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá con carácter obligatorio a su personal de las siguientes prendas de trabajo:

Técnico, personal de laboratorio y Administrativo, dos batas al año.

Almaceneros y Administrativos de Almacén: Una bata, y un pantalón que suministrará la Empresa con carácter uniforme al año.

Personal de transporte: Dos uniformes y dos pares de botas o zapatos, adecuados a la función, por año.

Personal obrero y de Fabricación: Dos monos o buzos al año y dos pares de botas al año.

Todo el personal incluido en este artículo vendrá obligado a utilizar las respectivas prendas que para cada uno de ellos se determinan durante las horas de trabajo.

La conservación y limpieza de las prendas de trabajo corresponden a sus usuarios, aunque la propiedad de las mismas sea en todo momento de la Empresa, por cuyo motivo, para su reposición, ésta podrá exigir la entrega de la prenda anteriormente usada.

Las modificaciones en los tipos de prendas de trabajo que hubieren de llevarse a cabo por adaptación de las características de cada Sección, se decidirán por la Empresa, una vez consultados sobre el particular los representantes de los trabajadores. Para ello se atenderá fundamentalmente a criterios de funcionalidad, economía y uniformidad.

Art. 36. *Indemnización complementaria por accidentes.*—En los casos de baja por accidente de trabajo del productor, y con la sola excepción del denominado accidente «in itinere», la Empresa complementará a su cargo la indemnización económica que corresponda a los trabajadores afectados, a fin de cubrir la diferencia entre lo que se les otorga por imperativo legal y lo que venían disfrutando en el momento del accidente, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya concedidas o que en el futuro pudieran otorgarse. Este suplemento indemnizatorio será abonado durante los mismos plazos y en las mismas condiciones en que la Seguridad Social concede los suyos.

Art. 37. *Jubilación.*—Todo productor que se jubile al cumplir los sesenta años de edad, percibirá de la Empresa una indemnización por jubilación anticipada consistente en el 100 por 100

de su salario anual bruto, reduciéndose tal cantidad, a efectos de indemnización por cada año que se cumpla de más y hasta cumplir los sesenta y cinco años.

Alternativamente se podrá concertar otro tipo de jubilación anticipada con arreglo a la normativa legal vigente en cada momento.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo y horario

Art. 38. *Jornada de trabajo.*—Como norma general, la jornada de trabajo para todo el personal en 1980 será de mil novecientas cincuenta y cuatro horas efectivas de trabajo anuales, repartidas en términos generales en cuarenta y dos horas treinta minutos semanales, librándose el 50 por 100 de los sábados y trabajando a partir de la firma del Convenio cuatro horas el sábado que no se libre.

En las jornadas continuadas de lunes a viernes, se disfrutará un periodo de descanso de quince minutos a cargo de la Empresa.

Jornada de trabajo para 1981.—Como norma general, la jornada de trabajo para todo el personal para 1981, será de mil novecientas seis horas efectivas de trabajo anuales, repartidas en términos generales en cuarenta y una hora quince minutos semanales y librándose dos de cada tres sábados, y trabajando cuatro horas y quince minutos el sábado que no se libre.

En las jornadas continuadas de lunes a viernes se disfrutará un periodo de descanso de quince minutos a cargo de la Empresa.

Art. 39. *Puntualidad.*—Para todos los supuestos establecidos en los artículos precedentes, y sin excepción alguna, se entiende por hora de entrada al trabajo la de estancia del trabajador en su puesto de trabajo y en relación con tal horario se computarán los retrasos correspondientes.

El control de la puntualidad y entrada, así como el de salida se efectuará por consiguiente en los respectivos puestos de trabajo.

Los retrasos en la entrada será por consiguiente los de incorporación a la tarea productiva, y para la salida, en los casos de cambios de turnos, se atenderá a la sustitución del personal saliente por el entrante. Si el entrante no llegara a su hora, el saliente permanecerá obligatoriamente en su puesto de trabajo hasta quince minutos más, salvo que el Encargado le autorice a salir antes.

CAPITULO VII

Permisos, licencias y excedencias

Art. 40. *Vacaciones.*—Se establecen con carácter general para todo el personal, cualquiera que fuere su categoría, treinta días naturales de vacaciones al año.

El disfrute de estas vacaciones, se hará con arreglo al cuadro anexo III y a las condiciones estipuladas en el mismo.

Art. 41. Para el cómputo de días de vacaciones se seguirá el siguiente régimen:

A) Cuando se trate de disfrute del periodo continuado, a que se refiere el correspondiente cuadro de vacaciones, el día de comienzo de la vacación será el mismo día laborable en que dé principio su disfrute, y el de terminación, el anterior a la incorporación del trabajador.

B) El resto de días de vacaciones hasta completar los que en cada caso correspondan se considerarán días naturales, tal como se establece en la Ordenanza.

En consecuencia, sumados los días a que se refieren los dos párrafos anteriores, el total de vacaciones no excederá del número de treinta días naturales.

El cuadro de distribución y disfrute de vacaciones se establecerá por Centros de trabajo. Dada la fecha de la firma de ese Convenio se pacta que el cuadro de distribución de vacaciones para el año 1980 no necesitará el periodo de exposición de dos meses en los tabloneros de anuncios.

Art. 42. El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por intervención quirúrgica.
- Un día por matrimonios de hijos o padres, precisamente el de la ceremonia. Un día por matrimonio de hermanos.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En todos estos casos siempre que se justifique la extrema gravedad se podrá ampliar este permiso en tres días más con pérdida de retribución por parte del trabajador.

Art. 43. En caso de faltar al trabajo como consecuencia de citaciones cursadas por Organismos oficiales, cuya asistencia sea obligatoria para el trabajador, éste podrá ausentarse del Centro de trabajo previa exhibición a su inmediato superior de dicha citación. En caso de no recibir la convocatoria deberá exhibir el justificante a posteriori.

El tiempo de falta al trabajo será el imprescindible para el cumplimiento de la diligencia de que se trate, incluido el correspondiente desplazamiento hasta el Centro oficial de quien dimane la citación.

El productor vendrá obligado a recabar del Organismo que le haya citado un justificante expresivo de la hora en que ha terminado de evacuar la diligencia que motivó la citación.

Art. 44. En caso de solicitud de permiso por motivos distintos de los especificados en los artículos anteriores, o previstos en la legislación vigente, los mismos, caso de serle concedidos, llevarán inherentes la falta de retribución del trabajador por todo el tiempo que dure la ausencia, si bien se concede a éste la posibilidad de recuperar el tiempo no trabajado.

Se consideran incluidas en este artículo todas las ausencias que aun contando con el permiso de la Empresa vayan encaminadas a defender asuntos particulares de cualquier índole del trabajador y entre ellas especialmente aquellas que se causaren con motivo de cualquiera de los trámites y diligencias o actuaciones para la consecución del carné de conducir.

Art. 45. No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Art. 46. A los trabajadores que, dado su puesto de trabajo, necesiten conducir (en especial, Conductores y Vendedores), en caso de retirada de su carné de conducir, la Empresa no suspenderá la relación laboral, sino que le asegurará su permanencia en la misma aunque pueden ser cambiados de puesto de trabajo. Su salario será el del puesto que desempeñe.

La anterior garantía no podrá sobrepasar los cuatro meses de duración a pesar de que el productor tenga retirado el carné por más tiempo. Durante la retirada del carné en cuanto excediere de los cuatro meses, la relación laboral quedará en suspenso.

Art. 47. El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. La petición de excedencia deberá ser solicitada por el trabajador con derecho a ella con una antelación mínima de un mes, si se trata de personal administrativo, técnico o cualificado. Las peticiones serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de quince días, contados desde su petición teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las causas alegadas en la solicitud.

El reintegro deberá solicitarse con tres meses como mínimo de antelación a la fecha de terminación de la excedencia. Si así no se hiciera, el trabajador causará baja definitivamente en la Empresa.

En todo caso el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en la categoría profesional del productor. Si no existiere vacante en dicha categoría y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o solicitar prórroga de excedencia.

El párrafo anterior no será aplicable en los supuestos en que la excedencia se conceda para atender situaciones personales graves, que habrán de justificarse, y siempre que el productor no realice ningún tipo de trabajo por cuenta ajena como autónomo. En tal caso, la Empresa no vendrá obligada a convocar la plaza a concurso-oposición, pudiendo cubrirse con un productor contratado con carácter interino. En todo caso la duración de esta excedencia será de un año.

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Derechos sindicales

Art. 48. La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 49. Los Sindicatos, que en la Empresa, dispongan de suficiente y apreciable afiliación, podrán remitir información a la Empresa, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

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

Art. 50. *Delegado Sindical.*—En aquellos Centros de trabajo, con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferiblemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 51. *Funciones del Delegado Sindical.*

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comité paritario de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

d) Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

Art. 52. El Delegado Sindical será asimismo informado y oído por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Art. 53. El Delegado podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que se establecerá dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Art. 54. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refieren los artículos anteriores, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.

Art. 55. *Excedencia.*—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En los centros con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

De los Comités de Empresa

Art. 56. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. 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 Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres, totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

Art. 57. Asimismo y en función de la materia de que se trata, ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias:

estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa, el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar reclamaciones ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despidos.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Art. 58. El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

Art. 59.—El Comité participará, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares y colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

Art. 60.—Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Art. 61. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1) y 3) del artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art. 62.—El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías de los miembros del Comité de Empresa

Art. 63.—Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado 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, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Art. 64.—Los miembros del Comité o Delegados de personal poseerán 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.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Art. 65.—Los miembros del Comité o Delegados de personal podrán ejercer la libertad de expresión, en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Art. 66.—Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Asimismo, 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 Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por ámbito de negociación referido.

Art. 67.—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.

Art. 68.—*Prácticas antisindicales*.—Aquellos supuestos en que, a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFESIONALES

Personal técnico

Técnicos titulados.—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional expedido por Centro docente mantenido oficialmente por el Estado Español, o por centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción por consiguiente a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

Director técnico.—Corresponde al mismo la dirección de los servicios de toda la explotación o fábrica.

Técnico.—Es quien en posesión de título académico superior desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación. Se incluirán en esta categoría a los Delegados Técnicos que son los que, en posesión de titulación académica superior, realizan funciones de propaganda técnica, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, en una zona geográfica limitada.

Perito o Ingeniero Técnico.—Es quien, en posesión de título académico secundario, realiza funciones para las que aquél lo faculta, a las órdenes inmediatas del Director, Subdirector, Técnico Jefe y Técnico.

Ayudante Técnico Sanitario.—Es quien, en posesión de título oficial correspondiente, presta de forma habitual los servicios de su profesión.

Grupo I. Técnicos no titulados

Contramaestre.—Es quien, con conocimientos técnicos y capacidad acreditada, a las órdenes inmediatas del Técnico titulado, Jefe de Sección, si lo hubiere, tiene mando directo sobre mandos intermedios y personal manual de la misma, siendo su misión la vigilancia o inspección de las distintas fases de la fabricación, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producción y rendimientos.

Encargado A.—Es el que, con mando directo sobre Encargados, Capataces y Oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico secundario a éste en el trabajo y servicios a él encomendados.

Encargado.—Es quien, con mando directo sobre los Capataces y Oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico o del Contramaestre si lo hubiere, secundando a éste en el trabajo y servicios y sustituyéndolo en sus ausencias.

Capataz A.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige el trabajo de los Capataces y de los Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Auxiliar de Laboratorio.—Es quien realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, como taladro de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Analista de Laboratorio.—Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis físicos o químicos y determinaciones de laboratorio para lo cual no es siempre necesario que se le indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación; prepara los reactivos necesarios; se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

Aspirante de Laboratorio.—Es el menor de dieciocho años que trabaja en labores sencillas para capacitarse en técnicas de análisis de laboratorio.

Grupo II. Administrativos

Jefe de primera.—Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de una o más secciones estando encargado de imprimirles unidad. Tendrán esta categoría los Inspectores Administrativos.

Jefe de segunda.—Es quien, provisto o no de poder, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

Oficial de primera.—Es quien con un servicio determinado a su cargo, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe o desarrollando su labor como Ayudante o Auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; factura y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión estadística; transcripción de libros de cuentas corrientes, Diario Mayor, correspondientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de la nómina de salarios, sueldos u operaciones análogas, Taquimecanógrafo en idioma extranjero.

Oficial de segunda.—Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvante de las mismas organiza archivos o ficheros; Taquimecanógrafo en idioma nacional; asimismo realiza correspondencia sin iniciativa y otras funciones similares.

Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones administrativas elementales y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran las Telefonistas y Mecanógrafos de ambos sexos.

Aspirante.—Es quien, con edad comprendida entre los catorce y los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Grupo III. Personal comercial

Jefe de Ventas A.—Son aquellos que están responsabilizados de programar, organizar, ejecutar y controlar el plan de ventas en un sentido general.

Jefe de Ventas B.—Son aquellos que, dependientes de los Jefes de Ventas A, están responsabilizados de efectuar y controlar el plan de ventas en un gran sector.

Jefe de Ventas C.—Son aquellos que, dependientes de los Jefes de Ventas A, están responsabilizados de ejecutar y controlar el plan de ventas de un sector más reducido.

Promotor.—Es el empleado que, dependiendo del Jefe de Ventas, si lo hubiere, o de la Dirección en otro caso, lleva a cabo visitas, comprobaciones, estadísticas, estudios, proyectos y demás actuaciones que se le encomienden, en orden al funcionamiento de la organización de las ventas de la Empresa, sobre los diversos aspectos de la promoción comercial, publicidad y servicios de pedidos.

Vendedor.—Es el empleado que, al servicio exclusivo de la Empresa, a cuya plantilla pertenece, ofrece las mercancías toma nota de los pedidos, informa de los mismos, transmite los encargos que recibe, cobra aquellas facturas que se le indican, rindiendo cuenta de su gestión ante sus superiores y debiendo permanecer en las oficinas de la Empresa, realizando trabajos relacionados con las ventas, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Grupo IV. Personal subalterno

Almacenero.—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en el almacén, cumplimentando los procedimientos administrativos que conllevan dichas funciones.

Conserje.—Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o Recadistas y Empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

Portero.—Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las fábricas o locales industriales realizando funciones de custodia y vigilancia.

Cobrador.—Es el mayor de edad con iniciativa y responsabilidad restringida y, por orden de la Empresa, realiza cobros, ingresos y pagos o transporta monedas talones u otros documentos con contravalor monetario o auxilia a los Cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

Ordenanza. Tendrá esta categoría el Subalterno cuya misión consista en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Botones o Recaderos.—Son los mayores de catorce años y menores de dieciocho encargados de labores de reparto dentro o fuera del local a que están adscritos.

Empleadas de limpieza.—Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa.

Mozo de almacén.—Es el mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, así como a la carga y descarga de vehículos de transportes.

Grupo V. Personal obrero

Profesionales de Oficios Auxiliares.—Comprende esta categoría a los trabajadores que después de su aprendizaje realizan trabajos de un oficio auxiliar de la Industria Química. Estos profesionales de oficios auxiliares se definen como sigue:

Oficial de primera.—Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducción, por lo que en esta categoría quedan incluidos los grúistas.

Oficial de segunda.—Interesa esta categoría quien sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial de tercera.—Es quien habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda.

Aprendiz.—Es aquel productor ligado a la Empresa por un contrato especial en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñar un oficio.

Profesionales de la Industria.—Son los que, por un período de práctica y un alto grado de conocimiento y perfección, tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, transporte mecánico dentro del recinto de la factoría, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria química, cuidándose su buena marcha, engrase y conservación.

Este subgrupo lo integran las siguientes categorías:

Profesional de primera.—Es quien, con un alto grado de perfección, ejecuta alguna de las tareas definidas anteriormente.

Profesional de segunda.—Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los profesionales de primera, ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante especialista.—Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los profesionales de primera y segunda, estando preparado para suplir a estos últimos en caso de ausencia.

Peón.—Es el mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Pinche.—Es el trabajador, hombre o mujer, mayor de catorce años y menor de dieciocho, que realiza funciones de características análogas a las que se fijan para los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

Profesionales de actividades complementarias:

Encargado.—Es quien, al frente de un grupo de Oficiales, vigila y cuida el trabajo, la asistencia y disciplina de los mismos.

Oficiales de primera.—Quedarán incluidos dentro de esta categoría profesional aquellos productores que ocupen alguno de los puestos que a título enunciativo, aunque no limitativo, se indican a continuación, siempre que cuando el ejercicio de su actividad laboral no los requiera esfuerzo físico continuado ni se les exijan las tareas conexas de entretenimiento y conservación de las máquinas a su cargo. Dichos puestos son los siguientes:

- Máquina ordenadora.
- Máquina taponadora.
- Máquina etiquetadora.
- Máquina encajonadora o empaquetadora.
- Máquina paletizadora.
- Máquina impresora serigráfica automática.
- Máquina extrusora.
- Máquina extrusora copladora.
- Máquina granceadora.
- Máquina mezcladora.
- Máquina lavadora.
- Máquina llenadora.

Si en el desempeño de la actividad laboral se exigiese a los productores que ocupan los anteriormente indicados puestos de trabajo esfuerzo físico continuado a las tareas conexas de entretenimiento y conservación de las máquinas indicadas, el productor quedará asimilado, a los exclusivos efectos de clasificación profesional retributiva, a la categoría de Ayudante Especialista Profesional de la Industria.

Oficial de segunda.—Es quien, tras el aprendizaje correspondiente de dos años, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida al Oficial de primera. O bien que se dedique, con o sin máquina, a las operaciones que entre otras, se citan:

- Repasar y controlar la producción.
- Servir la impresora serigráfica manual.
- Empaquetar y envasar la producción.
- Limpieza de Laboratorio.
- Alimentación manual de líneas (envasado, serigrafado, empaquetado, etcétera) y, en general, otras operaciones elementales similares.

Aprendices.—Son aquellos productores ligados a la Empresa por un contrato especial en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñar un oficio.

ANEXO II

Cuadro de vacaciones

Personal Administrativo: Veinte días continuos, de junio a septiembre, y diez días a convenir.

Resto de personal.—Veinte días continuados, de junio a septiembre, cinco días en Navidad y cinco días a convenir.

Como indicaciones para cumplir el cuadro anterior se establecen las que siguen:

- Flexibilidad para cambiar personal de puesto de trabajo sin necesidad de los trámites legales.
- Mantenimiento del nivel de absentismo.
- A petición del trabajador, se podrá cambiar el período continuado establecido para los meses de junio a septiembre.

— Todos los días que excedan de los que quedan a convenir se descontarán de los que se han de disfrutar en el período continuado de verano.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.—Con el fin de determinar la productividad empresarial del año 1979, se crea a partir de mayo de 1980, una Comisión Paritaria designada entre las personas que forman parte de la Comisión Negociadora tanto por la Empresa como por los trabajadores con los asesores que ambas partes estimen conveniente, y cuyos objetivos serán:

1. Estudiar el incremento de la producción habido en la Empresa durante el año 1979, con respecto al año anterior (1978).

2. Determinar de este incremento qué parte corresponde a las inversiones realizadas por la Empresa.

3. Del global del incremento cuantificado, se detraerá el tanto por ciento correspondiente al apartado anterior, aplicando el incremento que resulte sobre la masa salarial bruta de 1979, detrayendo asimismo de la cantidad resultante el costo de seguridad social que para la Empresa suponga el referido incremento.

4. La cantidad que resulte, una vez hechas las deducciones de los apartados anteriores, se repartirá linealmente entre todo el personal, pasando a incrementar el incentivo mínimo existente que se contempla en el artículo 24 del Convenio, aplicándose con efecto de 1 de enero de 1980.

Disposición adicional segunda.—Para la determinación de los criterios de productividad en los próximos años, se creará a primeros de octubre de 1980, una Comisión Mixta compuesta por representantes de Empresa y trabajadores, cuyos criterios serán los que se apliquen a partir del próximo Convenio.

Disposición adicional tercera.—Ambas partes se comprometen a suprimir el grupo de actividades complementarias.

Como un primer paso, los Oficiales de segunda, PAC, ascenderán a Ayudantes Especialistas sin que en ningún caso afecte a los salarios pactados en este Convenio. Durante el presente año a partir de octubre, por la Comisión Mixta, se estudiará la nueva reclasificación de categorías del mencionado grupo; los criterios a seguir por esta Comisión serán los siguientes:

1. Definición funcional de puestos de trabajo.
2. Relacionar los puestos de trabajo con las categorías.
3. Reclasificar al personal de acuerdo con las categorías que le correspondan según las funciones que desempeñen habitualmente.
4. Las mejoras económicas que esto suponga, serán absorbibles con cualquier tipo de gratificación que se posea. En ningún caso y durante la vigencia de este Convenio, estas reclasificaciones supondrán deterioro en la retribución global del trabajador.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que dispone la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974, disposiciones complementarias y demás de general aplicación.

CLAUSULA FINAL DE SALVAGUARDA

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a no negociar ningún Convenio o Pacto Colectivo de duración un año, cuyas condiciones superen globalmente, o cláusula a cláusula, las estipulaciones que se firmen en este Convenio, y de duración dos años, cuyas condiciones superen globalmente, o cláusula a cláusula, a la oferta de la Empresa que se encuentran depositadas, por duplicado y firmada, en la Comisión negociadora social y económica. Caso de incumplimiento de la anterior se entenderá que el resto de los centros no afectados por él podrán negociar un nuevo Convenio Colectivo desde ese momento, sin necesidad de esperar a llegar al 31 de diciembre de 1980.

14521

RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Productos Ortiz, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Productos Ortiz, S. A.», y sus trabajadores,

Resultando que con fecha 23 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Productos Ortiz, S. A.», que fue suscrito el día 24 de abril de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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