

Considerando que el texto presentado es conforme al mandato recibido y no contraviene disposición alguna de derecho necesario, por lo que se estima procedente su homologación como complemento al repetido Convenio Colectivo de 13 de marzo de 1980,

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el texto de revisión de conceptos económicos, suscrito el 25 de marzo de 1981 por la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el «Banco Exterior de España» de 13 de marzo de 1980.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa en dicha Comisión Negociadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose el original para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 1 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo

REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DEL «BANCO EXTERIOR DE ESPAÑA, S. A.», HOMOLOGADO POR RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE 25 DE MARZO DE 1980

La Comisión Deliberadora del X Convenio Colectivo vigente del «Banco Exterior de España, S. A.», a tenor de lo establecido en el artículo 2.º de aquél, ha adoptado en el trámite de revisión en él previsto los siguientes acuerdos:

Primero.—Con efectos desde el 1 de enero de 1981 se incrementan en un 14,65 por 100 sobre los niveles alcanzados al 31 de diciembre de 1980 los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Premios de antigüedad.
- Fondo asistencial.
- Complementos salariales denominados pluses, primas, gratificaciones, etc., exceptuados aquellos cuya cuantía se aumenta directa o indirectamente como consecuencia de los incrementos pactados en esta revisión.
- Dietas.
- Becas.
- Ayuda para hijos subnormales.
- Dotaciones establecidas para revisiones médicas.

Segundo.—Ayuda escolar.

1) A partir del curso 1981-1982, las cantidades asignadas a cada grupo quedan establecidas en la siguiente forma:

- Grupos A y B, 12.500 pesetas anuales.
- Grupos C y D, 18.000 pesetas anuales.

2) Se incrementan en un 14,65 por 100 las ayudas para enseñanza especial y a subnormales, así como las ayudas que se otorgan a los que tienen que realizar fuera de su plaza de residencia estudios superiores, de enseñanza especial y para subnormales.

Tercero. *Pensiones de jubilación.*—Las pensiones concedidas por el Banco hasta el 31 de diciembre de 1980, inferiores a 82.000 pesetas mensuales, se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 1981, en el 14,65 por 100 y, como máximo, en la cantidad necesaria para alcanzar las expresadas 82.000 pesetas mensuales.

La percepción media mensual a que se refiere el artículo número 29 del Convenio, para el personal que mientras estuvo en activo trabajó la jornada completa, queda establecida en 70.000 pesetas mensuales, siguiéndose idénticos criterios de proporcionalidad a los establecidos en dicho artículo para el personal de jornada incompleta y para el personal que no hubiera tenido jornada establecida.

Cuarto. *Incapacidad permanente total.*—Las cantidades concedidas por el Banco hasta el 31 de diciembre de 1980, para el concepto de incapacidad permanente total, inferiores a 82.000 pesetas mensuales, se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 1981, en el 14,65 por 100 y, como máximo, en la cantidad necesaria para alcanzar las expresadas 82.000 pesetas mensuales.

La percepción mínima a que se refiere el artículo número 31 del Convenio, para el personal que mientras estuvo en activo trabajó la jornada completa, queda establecida en 70.000 pesetas mensuales, siguiéndose idénticos criterios de proporcionalidad a los establecidos en dicho artículo para el personal de jornada incompleta y para el que no hubiera tenido jornada establecida.

Quinto. *Cláusula de revisión.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superase al 30 de junio de 1981 la cifra de 8,90 por 100, se efectuará, con efectos desde el 1 de enero de 1981 y tan pronto se constate oficialmente dicha cir-

cunstancia, una revisión salarial en el doble del exceso sobre la indicada cifra.

Sexto. Conscientes de la preocupación general acerca del constante incremento de los índices de paro en nuestro país, y en un intento de colaborar en su disminución, a propuesta de la Comisión Social Negociadora de la revisión del X Convenio Colectivo del «Banco Exterior de España», ambas partes manifiestan su propósito de continuar la política de creación de nuevos puestos de trabajo, seguida hasta ahora por el Banco, durante el año 1981.

9376

RESOLUCIÓN de 1 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa la normación complementaria, sustitutoria y adicional del II Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Química.

Visto el escrito que formula la Comisión Deliberadora del II Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Química, solicitando la homologación y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la revisión del Convenio Colectivo de 25 de febrero de 1980;

Resultando que en el artículo 4.º del mencionado Convenio Colectivo establece que «su duración será hasta el 31 de diciembre de 1981, salvo en lo establecido de revisión salarial» y que su disposición adicional dice que «a fin y efecto de prever las implicaciones de todo tipo que supone el nuevo nomenclátor profesional, se constituye una Comisión Técnica con la finalidad de preparar la estructura técnico-operativa sobre la que racionalmente deban establecerse los salarios para 1981»;

Resultando que de acuerdo con el mencionado artículo 4.º y disposición adicional la Comisión Negociadora del mismo ha negociado una revisión de categorías y una tabla de salarios mínimos en cada grupo profesional, estipulaciones adicionales y sustitutorias al mencionado Convenio Colectivo de 25 de febrero de 1980 respetando la vigencia del mismo hasta el 31 de diciembre, sometiendo el texto de dichos acuerdos a la homologación de esta Dirección General, de acuerdo con el referido artículo cuarto y disposición adicional citada;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las disposiciones legales y reglamentarias.

Considerando que esta Dirección General es competente para conceder la homologación solicitada, de acuerdo con lo establecido en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, ya que el texto sometido a tal homologación deriva del mandato contenido en el artículo 4.º y disposición adicional del Convenio de 25 de febrero de 1980, cuya Comisión Negociadora se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 8/1980;

Considerando que el texto presentado es conforme al mandato recibido y no contraviene disposición alguna de derecho necesario, por lo que se estima procedente su homologación como complemento del Convenio Colectivo de 25 de febrero de 1980 antes mencionado,

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el texto de normación complementaria, sustitutoria y adicional del II Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Química de 25 de febrero de 1980, suscrito por la Comisión Deliberadora el 28 de febrero de 1981.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y Empresas, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso 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 el original, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 1 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

REVISIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

NOTA ACLARATORIA

Debido a que la nueva estructuración profesional y la revisión salarial modifican algunos artículos del II Convenio General de la Industria Química, se incluyen en el presente texto de revisión los capítulos III y V completos, incluidos en ellos tanto los artículos que han sido modificados como aquellos que no han sufrido modificación alguna.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Art. 10. Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiem-

po parcial. Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: Servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrarse en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que presten sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Art. 11. *Clasificación funcional.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en la presente revisión.

Art. 12. *Definición de los grupos profesionales.*—En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la industria química española dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional

I. *Autonomía.*—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

II. *Mando.*—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Capacidad de interrelación.
- c) Naturaleza del colectivo.
- d) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

III. *Responsabilidad.*—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

IV. *Conocimientos.*—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

V. *Iniciativa.*—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

VI. *Complejidad.*—Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o de la unidad pro-

ductiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

GRUPO PROFESIONAL 0

Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los Departamentos, Divisiones, Grupos, Fábrica, Plantas, etc., en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales.—Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

Formación.—Conocimientos a nivel de formación elemental. *Ejemplos.*—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etcétera ...

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales.—Funciones que consisten en operaciones realizadas por un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación.—La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado, con regulación y puesta a punto.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Etcétera ...

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales.—Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.—La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operatoria de máquinas complejas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etcétera, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales de oficio.
- Tareas de archivos, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Telefonista, sin dominio de idiomas extranjeros.
- Operadora de telex.

- Telefonistas-recepcionistas sin dominio de idioma extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de grabación y perforación en máquinas de recogida de datos
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además, de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Labores de calado de planos.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Etcétera ...

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudas por otro u otros trabajadores.

Formación.—Formación básica equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operador de ordenador.
- Taquimecanógrafa que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 240 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recibos y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizados bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro de los libros o máquinas al efecto del movimiento diario.
- Tareas de delineación.
- Conducción o conducción con reparto, con carné de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir en el reparto de mercancías.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- Etcétera ...

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales.—Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación.—Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).
- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.
- Programador de informática.
- Tareas de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la Empresa.

— Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

— Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

— Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

— Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

— Etcétera ...

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales.—Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.—Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una Empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una Empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una Empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.
- Etcétera ...

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales.—Incluyen la funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación.—Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada por una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de Empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en Empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en Empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en Empresas de tipo medio.
- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Etcétera ...

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales.—Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación.—Equiparable a los niveles académicos superiores, completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etcétera ...

CAPITULO V

Revisión salarial

Art. 23. *Sistema retributivo*.—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 24. *Pago de salarios*.—El pago de salarios se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, quincenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberán asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe total del salario, previa justificación de su necesidad.

Art. 25. *Igualdad de sexos*.—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y grupo profesional.

Art. 26. *Salario mínimo garantizado (SMG)*.—Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 495.900 pesetas brutas.

El salario mínimo garantizado estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada Empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el salario mínimo garantizado los siguientes conceptos:

Antigüedad y pluses obligatorios.

Art. 27. *Incrementos salariales*.

1. *Modelo de referencia salarial*.—Las Organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han adoptado, tras la experiencia de los tres últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la masa salarial bruta de las Empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas Empresas que en la actualidad se hallarán vinculadas por Convenios de su propio nivel, todo ello sin quebra al respeto del principio de autonomía y libertad de las partes.

Se considera MSB la formada por los conceptos siguientes, con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1. *Retribuciones salariales brutas:*

Nota A)	}	Salario base. Plus Convenio. Beneficios y pluses. Incentivos. Complementos y primas. Pagas extras.
Nota B)	}	Seguridad Social de los trabajadores.

2. *Otros conceptos económicos.*

Nota C)	}	Comisiones. Diets Premios y prestaciones especiales. Becas. Subvenciones a comedores. Viviendas Otros beneficios sociales no retributivos.
----------------	---	--

3. *Retribuciones horas extras.*

4. *Otras retribuciones. Ascensos. Antigüedad.*

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la Empresa, exceptuando solamente el personal comprendido en el grupo profesional número cero. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Nos referimos, evidentemente, a las cuotas que por Seguridad Social correspondan a los trabajadores si en virtud de pacto las mismas hubieran corrido hasta el momento a cargo de la Empresa.

C) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las Empresas deducirán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

1. Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia Empresa, tales como:

- a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa-habitación y cualesquiera otros suministros.
- b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva y recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, dote por matrimonio al personal femenino, guarderías, transportes, etc.
- c) Las cotizaciones de los trabajadores a la Seguridad Social, en el caso de que se hallare pactado que las mismas corran a cargo de la Empresa.

Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que los trabajadores perciban cantidades a tanto alzado por estos conceptos, en cuyo caso se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2. Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de venta. Las Empresas, junto con los Comités de Empresa o los Delegados de personal, determinarán en este caso el régimen al que han de ajustarse.

3. La masa correspondiente al personal que esté incluido en el grupo profesional número 0.

II. *Incrementos*.—Una vez depurado el concepto MSB de 1980 de aquellos factores sometidos a su propia evolución natural, de acuerdo con el apartado anterior, se procederá a incrementar la MSB en el 14 por 100 de su actual importe.

Los incrementos de la MSB de cada Empresa se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a los períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a 'antillas como al régimen privativo de trabajo, en niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado las cantidades que correspondan a las ampliaciones en tales conceptos, con exclusión de las deducciones contempladas.

Realizadas las operaciones antes dichas, a continuación se llevarán a cabo las acciones siguientes:

1) Se reservará el 2 por 100 (del 14 por 100 pactado) para antigüedad, alcanzar el SMG establecido en el artículo 26 en aquellas Empresas que no tuvieran el mismo, reajuste de salarios a los salarios mínimos del grupo profesional que figuran en el anexo número 1 del presente acuerdo, ascensos y promociones. En el reparto de esta masa deberá seguirse el orden de prioridad que figura en este párrafo. En cualquier caso, de las cantidades que se abonen en concepto de promociones deberá darse cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

Respecto al SMG que figura en el artículo 26, será de obligado cumplimiento para las Empresas, debiendo, de no ser suficiente con el 2 por 100 de reserva, tomar las cantidades necesarias del 12 por 100 restante.

En cuanto al SMG del resto de los grupos profesionales que figuran en la tabla del anexo número 1, las Empresas no se verán obligadas si con el 2 por 100 de reserva no se pudiera alcanzar el SMG de los grupos profesionales de los números 2 a 8. Una vez utilizadas las cantidades necesarias para los otros conceptos mencionados (antigüedad y SMG del grupo 1) las Empresas deberán proceder como sigue:

a) Determinada la cantidad reservada para ajustes de salarios hasta alcanzar el SMG que para dicho grupo profesional figuran en la tabla del anexo número 1, se dividirá dicha cantidad entre la cantidad que resulte de sumar todas las diferencias salariales existentes entre los salarios percibidos y los SMG de aquellos trabajadores que no alcanzasen el SMG correspondiente a su grupo profesional.

El cociente resultante se multiplicará por la diferencia salarial individual de cada trabajador afectado, y la cantidad resultante será la que se agregue a su salario como incremento para aproximarse a su SMG.

Ejemplos:

Total a repartir: 100.000 pesetas.

Un trabajador del grupo 2 al que le faltan 20.000 pesetas para alcanzar su SMG.	20.000 × 1	= 20.000
Dos trabajadores del grupo 3 a los que les faltan 25.000 pesetas para alcanzar su SMG.	25.000 × 2	= 50.000
Tres trabajadores del grupo 4 a los que les faltan 15.000 pesetas a dos y 10.000 pesetas a uno para alcanzar su SMG.	15.000 × 2	= 30.000
	10.000 × 1	= 10.000
		40.000
Total		110.000

100.000 pesetas : 110.000 pesetas = 0,91.

Al trabajador del grupo 2 le corresponde incrementar su salario percibido en ... 20.000 × 0,91 = 18.200

A los dos trabajadores del grupo 3 les corresponde incrementar su salario percibido en 25.000 X 0,91 = 22.750 Etcétera

En cualquier caso, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre los trabajadores transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

2) Las Empresas no afectadas por lo establecido en el apartado anterior incrementarán de manera directamente proporcional en un 12 por 100 el salario total de cada trabajador, percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la Empresa. El resultado de dividir el salario total anual que perciba cada trabajador por el número de horas/año establecido en el presente Convenio Colectivo como jornada máxima anual constituirá el salario hora total (SHT). En todo caso el divisor será el número de horas/año existente en la Empresa en cuestión o que deba realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

III. Calendario de ejecución.—Tras la entrada en vigor de la presente revisión, las Empresas realizarán el cálculo de su MSB en el plazo de quince días, a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, la Empresa aportará los datos de su MSB desglosados por conceptos y grupos profesionales, así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores. El Comité o los Delegados de Personal examinarán la propuesta de la Empresa y, tras la negociación correspondiente, y de ajustarse la misma a lo pactado, darán su conformidad.

En aquellas Empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, los datos y cálculos anteriores se entregarán a los trabajadores.

Art. 28. *Cláusula de desenganche para Empresas en pérdidas.*—El porcentaje de incremento salarial pactado no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1979 y 1980. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1981.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de aumentos de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar, ante la representación de los trabajadores, la documentación precisa (balance, cuenta de Resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las Empresas de menos de 25 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación lo establecido en artículos anteriores, las Empresas podrán realizar un aumento salarial del 11 por 100 de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo anterior. Ello no obstante, procederá de hallarse conformes los representantes legales del personal.

Asimismo, las Empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos a la Comisión Mixta comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en la presente revisión. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado, sin ingerirse en el conocimiento de datos de las Empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia Empresa y a los representantes legales de los trabajadores de la misma.

Art. 29 *Movilidad funcional.*—Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales y cuando ello no implique traslado de localidad. A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Art. 30. *Corrección del absentismo.*—Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerda:

1) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.

2) Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3) Al cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

4) Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la ILT, de acuerdo con el epígrafe anterior, y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de un mes, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de ILT si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará mes a mes.

5) El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

6) En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Art. 31. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superase al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,90 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1981, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios (MSB) utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación cuando el aumento pactado (14 por 100) exceda en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo primero, es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

Art. 31 bis.—*Aplicación automática de la cláusula de revisión salarial.*

Variación del IPC en el primer semestre	Revisión	Variación del IPC en el primer semestre	Revisión
Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
6,8	No	7,2	0,9
6,7	No	7,3	1,1
6,8	0,1	7,4	1,3
6,9	0,3	7,5	1,6
7,0	0,5	7,6	1,8
7,1	0,7		

Art. 32. *Antigüedad*.—El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios, quinquenios y otros tipos de módulos vigentes en el sector.

Art. 33. *Pluses*.—Con excepción de los pluses obligatorios (turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad), quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del plus Convenio.

Art. 34. *Incentivos*.—A iniciativa de la Empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento, que habrán de representar para un trabajador con rendimiento normal un incremento del 25 por 100 como mínimo de su salario base.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, pudiendo el trabajador disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo hasta tanto ésta no resuelva.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de Empresa o Delegados de Personal. De no resolverse en el seno del mismo, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad laboral, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Las Empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que hubiere de realizarse una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la Empresa, a pesar de aplicar técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en otro caso, al mínimo establecido en párrafos anteriores.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al obrero el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuidos o negligencias de la Empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Quedan modificados, en lo que se refiere a categorías profesionales, niveles profesionales y grupos orgánicos funcionales, los artículos 15, 16, 17, 18, 20, 21 y 42 del Convenio Colectivo, debiendo decir «división orgánica funcional» por lo que antes eran «grupos orgánicos funcionales» y «grupo profesional» por lo que antes era «niveles profesionales» y «categorías».

Debido a la nueva estructura profesional abordada y hasta tanto no se definan los puestos y tareas de trabajo, el artículo 15 del Segundo Convenio General de la Industria Química tendrá el siguiente texto:

Art. 15. *Ascensos*.—A los efectos de este artículo y hasta tanto no se definan por las Empresas las tareas o funciones que deben estar incluidas en cada grupo profesional, los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1) Las tareas y funciones que implican mando o confianza y equivalentes a las que realizan los Técnicos titulados, Contramaestres, Capataces, Jefes de Organización de primera, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Explotación, Jefe de primera Administrativo, Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, Inspector, Delegados, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.

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

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

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de la reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en tribunales, concurso-oposición concurso de méritos, etcétera, con voz y sin voto. Asimismo, harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Debido a la reestructuración de la clasificación profesional que la revisión del II Convenio Colectivo ha efectuado sobre dicho Convenio se modifica la redacción del artículo 60, que deberá decir así:

Art. 60. *Aprendices*.—El contrato de aprendizaje se considerará de carácter especial de conformidad con la legislación vigente. Su objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional necesaria para desarrollar debidamente las funciones propias de su oficio.

A este respecto los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación profesional, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de prácticas se deducirá del periodo de pruebas, computándose a efectos de antigüedad.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos o aquellos que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previa consulta con las Organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Asimismo, los citados trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Las Empresas, cuando los trabajadores menores de dieciocho años estén matriculados en Centros de enseñanza, ya sea general o profesional, y previa justificación de los mismos, concederá los permisos necesarios para la realización de exámenes y pruebas.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Debido a la revisión salarial producida en el vigente Convenio de la Industria Química, se modifica la redacción del artículo 39, que habla sobre los desplazamientos y las dietas, y que deberá decir lo siguiente:

Art. 39. *Desplazamientos y dietas*.—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos o poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 741 pesetas cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 1.254 pesetas cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 2.280 pesetas cuando, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio. Cuando en una Empresa se realicen funciones específicas del ramo de la construcción, los trabajadores, cuando realicen dichas funciones, percibirán la dieta que se haya establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción de la provincia donde radique la obra a efectuar.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida. Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio no tendrán derecho al percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etcétera, teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetros pueda estar por debajo de las 12 pesetas.

DISPOSICION TRANSITORIA

La estructura profesional diseñada en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional del vigente Convenio Colectivo modifica sustancialmente el status existente y conlleva un nuevo nomenclátor, de una parte mucho más simple que el anterior, pero que, al mismo tiempo, obliga a las Empresas a

efectuar un posterior esfuerzo que conduzca a situar y ubicar a la totalidad de las tareas y funciones que se desarrollan en los centros de trabajo en la actualidad dentro de cada uno de los grupos profesionales aquí definidos.

Asimismo, en la elaboración de la calificación de puestos y atribución de funciones que se desprende del párrafo anterior se tendrá en cuenta no sólo la tarea desempeñada en la actualidad, sino además el grado de conocimientos, titulación profesional o académica, en su caso, y en general, las condiciones de los trabajadores afectados. De otra parte, es evidente que los grupos profesionales actúan a modo de agrupaciones horizontales que, en la práctica organizativa de la Industria Química, se ven cruzados verticalmente por divisiones orgánico-funcionales. En definitiva, los trabajadores pertenecientes a los distintos grupos profesionales prestan el servicio profesional que les es propio dentro de las distintas divisiones orgánicas funcionalmente existentes, es decir: Producción, mantenimiento, servicios, investigación y laboratorios, administración e informática y comercial.

A los efectos de instrumentar lo especificado en el párrafo primero y de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión del proceso de adaptación de la antigua estructura profesional a la nueva, las partes firmantes del Convenio General de la Industria Química estiman que las Empresas y los Sindicatos firmantes, de mutuo acuerdo, podrán optar, a fin de abordar tan ambicioso cometido, entre dos alternativas que matizamos a continuación:

1) Elaborar estudios subsectoriales de atribución de tareas y funciones, dentro de los distintos grupos profesionales, en plazo no superiores al mes. Los subsectores, a través de las distintas asociaciones afiliadas a FEIQUE, manifestarán su voluntad en tal sentido en plazo no superior a los diez días de la firma de la presente revisión.

2) Las Empresas podrán, asimismo, elegir la iniciativa referida en el párrafo anterior, a cuyo efecto les serán aplicables los plazos y procedimientos antes dichos, a excepción del plazo de opción, que no será superior a diez días desde la aparición de la presente revisión en el «Boletín Oficial del Estado».

En cualquier caso, si algún subsector no optase en el plazo previsto, las Empresas que se encuentren en el mismo se verán obligadas a realizar la atribución de tareas y funciones a los distintos grupos profesionales.

Las tareas estrictamente comerciales no han sido objeto de tratamiento y ordenación, por estimar las partes que, en todo caso, ante la heterogeneidad de tal proceso en cada uno de los subsectores de la Industria Química, ello no podría llevarse a cabo sino tras agotar cualquiera de las dos vías apuntadas en párrafos anteriores.

En el transcurso del año, la Comisión Mixta, en función de la experiencia adquirida, así como del grado comprobado de aceptación de la estructura profesional establecida en la presente revisión, podrá aclarar o reelaborar lo necesario, a los efectos de contribuir a la mejor implantación del nuevo sistema.

ANEXO NUMERO 1

Grupos profesionales. Tabla de salarios mínimos en cada grupo profesional

Grupo	Salario — Pesetas	Grupo	Salario — Pesetas
1	495.800	5	728.973
2	530.613	6	852.948
3	575.244	7	1.036.431
4	639.711	8	1.314.135

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

9377 ORDEN de 26 de marzo de 1981 por la que se declara de interés preferente a la «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA).

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 1665/1980, de 8 de junio («Boletín Oficial del Estado» número 206, de 27 de agosto), declara de interés preferente, a los efectos señalados en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, el sector industrial de producción de fracciones petrolíferas ligeras.

El artículo 6.º del mencionado Real Decreto dispone que las Empresas interesadas podrán solicitar acogerse al régimen establecido en el mismo en el plazo de un año contado a partir de su publicación.

La solicitud de «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), con refinerías en San Roque (Cádiz) y Santa Cruz de Tenerife, tiene derecho a la calificación de interés preferente, por cumplir los requisitos exigidos en el citado Real Decreto.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de la Energía, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Queda declarada de interés preferente, incluida en el sector industrial de producción de fracciones petrolíferas ligeras, la «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA) por la reestructuración que va a llevar a cabo en su refinería de San Roque, consistente en transformar una unidad de craking térmico, que existe en dicha refinería en unidad de visbreaking, de capacidad de carga 1.810.000 toneladas métricas al año, de residuos de destilación de crudos y producción de 72.000 toneladas métricas al año de gasolina.

Segundo.—La instalación de visbreaking mencionada en el número anterior disfrutará, durante un período de dos años, de los siguientes beneficios:

a) Reducción hasta el 95 por 100 del impuesto general sobre tráfico de Empresas que grave las importaciones por las que adquiera bienes de equipo y utillaje de primera instalación, cuando no se fabriquen en España.

b) Reducción hasta el 95 por 100 de derechos arancelarios e Impuesto de Compensación de Gravámenes interiores que gravan la importación de bienes de equipo y utillaje de primera instalación, cuando no se fabriquen en España.

c) Los beneficios a que se refieren las letras (a) y (b) anteriores, se harán extensivos a los materiales y productos que, no produciéndose en España, se importen para su incorporación a bienes de equipo que se fabriquen en España.

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

Madrid, 26 de marzo de 1981.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

9378 RESOLUCION de 18 de septiembre de 1980, de la Delegación Provincial de Barcelona, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: SA/10.069/79.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo 10, línea 25 KV., O. T. 776, (unión CC. TT. 4.839-6.149).

Final de la misma: E. T. 7.693, «Urbanización Sant Moritz».

Término municipal a que afecta: Llíssa de Vall.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,027 aéreos.

Conductor: Aluminio-acero de 43,1 milímetros cuadrados.

Material de apoyos: Un vano.

Estación transformadora: Uno de 50 KVA., a 25/0,38-0,22 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 18 de septiembre de 1980.—El Delegado provincial. 1.758-7.

9379 RESOLUCION de 18 de septiembre de 1980, de la Delegación Provincial de Barcelona, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: SA/12.870/79.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo y subterráneo.

Origen de la línea: Apoyo 50, línea a 25 KV., de E. R. «Rubí» a E. R. «Abrera» (LB-298).

Final de la misma: E. T. 7.705, Ayuntamiento de Martorell.

Término municipal a que afecta: Abrera.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,364 aéreos y 0,097 subterráneos.