

El sorteo se efectuará con las solemnidades prescritas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los Establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los Establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Verificado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Los premios mayores se pagarán precisamente por la Administración expendedora de los billetes que los obtengan.

Los premios menores, así como los reintegros del precio de los billetes, se pagarán por cualquier Administración de Loterías en que se presenten al cobro.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 31 de julio de 1982.—El Jefe del Servicio, Antonio Gómez Gutiérrez.

## M<sup>o</sup> DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

19789

*RESOLUCION de 28 de julio de 1982, del Instituto para la Promoción Pública de la Vivienda, por la que se convoca para la formalización de actas previas a la ocupación de los derechos de arrendamiento afectados por el acuerdo de expropiación de los ostentados por los ocupantes de dos inmuebles sitos en la calle Faustina Peñalver, de Madrid.*

Recaído en Consejo de Ministros —en su reunión del día 28 de mayo de 1982— acuerdo por el que se declara de urgencia la expropiación de los derechos arrendatarios de los ocupantes de las casas señaladas con los números 6 y 9 de la calle Faustina Peñalver, del «Barrio Obrero Nuestra Señora del Carmen», Fundación «Marquesa de Ambroge», de Madrid, y la urgente ocupación de los mismos, necesarios para proseguir la construcción de un grupo de 336 viviendas de protección oficial, en régimen de promoción pública, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 67, párrafo primero, en relación con el 70 del Decreto 2114/1968, de 24 de julio, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley de Viviendas de Protección Oficial, texto refundido aprobado por el Real Decreto 2960/1976, de 12 de noviembre, concordante con el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, se ha acordado llevar a efecto el levantamiento de las actas previas a la ocupación de los citados derechos, cuya descripción se inserta a continuación:

Derecho de arrendamiento número uno.—Constituido sobre la finca urbana sita en el número 6 de la calle Faustina Peñalver, de esta capital. Propietario: Fundación «Barrio Obrero Nuestra Señora del Carmen-Marquesa de Ambroge». Titular: Doña Rafaela Sánchez Moreno.

Derecho de arrendamiento número dos.—Constituido sobre la finca urbana sita en el número 9 de la calle Faustina Peñalver, de esta capital. Propietario: Fundación «Barrio Obrero Nuestra Señora del Carmen-Marquesa de Ambroge». Titular: Doña María Pilar Muñoz García, por subrogación en los derechos de su padre, fallecido, don Alejandro Muñoz López.

En su virtud, y de conformidad con lo prevenido en los citados artículos, se cita a quienes acrediten ser titulares y a cualesquiera otros interesados en el procedimiento para que, a las once horas del día 3 de septiembre de 1982, se constituyan en las fincas de que se trata, bien advertidos de que de no comparecer o acreditar documentalmente su derecho se seguirá el expediente, sin perjuicio de dar conocimiento al Ministerio Fiscal, a tenor de lo preceptuado en el artículo 5.º de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

Del mismo modo, se hace público que hasta el levantamiento del acta previa, cuya formalización se convoca por el presente edicto, los interesados podrán formular, por escrito ante la Dirección Provincial del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo en Madrid, las alegaciones que estimen oportunas, a los solos efectos de subsanar los posibles errores que se hayan podido producir al relacionar el bien afectado por la urgente expropiación.

Madrid, 28 de julio de 1982.—El Presidente, Manuel de Vicente González.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19790

*RESOLUCION de 3 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española del Oxígeno, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española del Oxígeno, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 21 de abril de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 15 de abril de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 3 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Empresa «Sociedad Española del Oxígeno, S. A.».

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

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

Art. 2.º *Ambito de aplicación*.

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

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

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

a) El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos, se retrotraerán al 1 de enero de 1982 en todo su contenido.

b) Su duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1983, con excepción de los criterios salariales y jornada laboral, cuya revisión se negociará al terminar el primer año de vigencia. En cuanto a sindicatos y Comités de Empresa/Delegados de Personal, se respetarán las normas legales que pudieran promulgarse.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6.º *Modificación de condiciones de trabajo*.—En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la Dirección de la Empresa, que impliquen modificaciones sustan-

ciales de las condiciones de trabajo, tales como jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento, será preciso el informe previo al Comité de Empresa/Delegados de Personal. En caso de no ser aceptados por los representantes de los trabajadores habrán de ser aprobados por la autoridad laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Se consideran incluidas en el presente artículo las nuevas modalidades contractuales de tiempo parcial, formación y en prácticas y contratos temporales.

En cualquier caso este tipo de contratos no superará el 5 por 100 de la plantilla total de la Empresa.

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

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

2. El ingreso de los trabajadores fijos, se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico titulado: Seis meses.
- Personal Técnico no titulado: Tres meses.
- Administrativos: Tres meses.
- Especialistas: Un mes.
- No cualificados: Dos semanas.

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

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

Art. 9.º *Categorías*.—Durante 1982 regirán las categorías establecidas en la tabla del presente Convenio.

#### Art. 10. *Plantillas y escalafones.*

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

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

- a) General: Agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.
- b) Especial: Agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y dentro de éstos por categorías.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.º Trabajadores ajenos a la Empresa.

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

5. Las normas contenidas en este artículo no afectarán a las categorías que impliquen funciones de mando o confidencialidad tales como Director, Subdirector, Técnico Jefe, Técnico, Perito, Jefes de primera administrativos, Ejecutivo de Ventas, Secretaria de Dirección y Conserje. Tampoco afectará a los Ayudantes Técnicos y Contramaestres con personal a sus órdenes, si bien estas plazas se anunciarán en todos los Centros de trabajo para información de posibles interesados.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15. *Trabajos de superior e inferior categoría*.—La Dirección, en caso de necesidad podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría. Será preceptivo el acuerdo previo con el trabajador cuando la falta de capacitación del mismo pueda implicar riesgo de accidente. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a 30 jornadas de trabajo y no afecte a categorías o puestos de trabajo a que hace referencia el artículo 11, apartado 5, la Dirección deberá informar al Comité de Empresa/Delegados de Personal.

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

Igualmente y en las condiciones establecidas anteriormente se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior categoría por un tiempo no superior a dos meses, no más de dos

veces al año, salvo en caso de sustituciones por enfermedad, sin que sufra merma alguna en la retribución que venía percibiendo.

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

Art. 16. *Formación profesional.*—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional, específico, en los Centros oficiales, sindicales, o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto, de los beneficios siguientes:

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

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

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

Art. 17. *Jornada laboral.*

1.º Las horas semanales de trabajo se repartirán de lunes a viernes a razón de 42,5 horas.

2.º Entre el 14 de junio y el 13 de septiembre se realizarán treinta y seis horas semanales, de forma continuada.

3.º De acuerdo con el calendario anterior, durante 1982, en condiciones normales, el cómputo anual de horas será de mil ochocientas sesenta y ocho para todos los trabajadores.

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

5.º El personal de ciclo continuo queda exceptuado de las normas de este artículo y se atendrá al calendario anual de corretornos con el mismo número de horas anuales que el resto del personal, calendario que se visará por la Delegación de Trabajo correspondiente.

Art. 18. *Calendario laboral.*—En el plazo de diez días a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», la Dirección señalará el calendario laboral para el año siguiente.

En los días 24 y 31 de diciembre se trabajará media jornada. En el caso de que estos días no fueran laborables, se trasladarán al primer día laborable.

Art. 19. *Descanso laboral.*

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

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

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

Art. 20. *Vacaciones retribuidas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 21. *Traslados forzosos.*

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

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

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

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

2. Si el trabajador afectado decidiese rescindir su contrato haciendo uso del derecho que le confiere el artículo 40, punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, recibirá como indemnización:

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

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

La indemnización calculada según las reglas expresadas tendrá un mínimo de seis mensualidades y un máximo de 24.

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

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

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

3.2. La Empresa sufragará los siguientes gastos:

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

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

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

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

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

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

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

6. En el supuesto de que la Dirección traslade un Centro de trabajo o actividad a otra localidad, no se tendrá en cuenta lo acordado en los párrafos 1 y 4 del presente artículo de este

Convenio. La Dirección lo comunicará con un año de antelación y cuando esto no sea posible, con un mínimo de seis meses, y los trabajadores tendrán derecho, en cualquier caso, a las prerrogativas y condiciones pactadas en los párrafos 1.1, 2 y 3 del presente artículo.

7. En el caso de traslado de un trabajador de un Centro de trabajo a otro distinto, sin que implique cambio de residencia, se estudiará con el interesado la compensación de los perjuicios económicos que se le produzcan. En caso de no llegar a un acuerdo mediará el Comité de Empresa/Delegados de Personal.

#### Art. 22. Excedencias.

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

El trabajador que en las circunstancias anteriormente señaladas decidiese concluir su excedencia al finalizar el primer año de la misma, podrá hacerlo, teniendo derecho al reingreso automático, si cursa la solicitud con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del año, contado a partir del nacimiento.

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

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

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

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

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

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

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

6.3. Mientras preste el Servicio Militar o Civil, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éstos.

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

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

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

Art. 23. Licencias.—El trabajador avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo y en los casos siguientes:

1. Quince días naturales por matrimonio.

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

3. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hermanos o hijos si las horas de visita coinciden con las de trabajo, dispondrá el trabajador del tiempo necesario para efectuar la visita. A partir del alumbramiento de la esposa o adopción de hijos en período de lactancia, contará con tres días laborables de licencia.

4. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, así como de los parientes políticos del mismo grado, en la fecha de celebración de la ceremonia. Cuando la ceremonia se celebre fuera de la provincia y las dificultades del viaje lo requieran se podrá ampliar la licencia en un día más.

5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

Art. 24. Equipo de trabajo.—La Empresa proveerá al personal cuyo trabajo así lo requiera, de equipos de ropa y protección individual. Asimismo, dotará al personal del material necesario para su higiene en el trabajo.

#### Art. 25. Retribuciones.

1. Sueldo de Convenio: Incremento del 11 por 100 sobre al año anterior.

2. Plus de actividad: Incremento del 11 por 100 que pasará a integrarse en el sueldo de Convenio.

3. Complemento individual: Incremento del 11 por 100 sobre el año anterior.

La tabla salarial por categoría viene reflejada en el anexo número 1.

#### Art. 26. Antigüedad.

1. Los trabajadores fijos devengarán en concepto de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios.

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

Módulo	Categoría	Trienio	Quinquenio
39.197	Director ... ..	1.960	3.920
34.537	Subdirector ... ..	1.727	3.454
29.876	Técnico Jefe ... ..	1.464	2.988
29.066	Resto de personal ... ..	1.453	2.907

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

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

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

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

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

#### Art. 27. Complemento individual.

1. Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo.

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

#### Art. 28. Pluses.

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

2. Por cada noche trabajada percibirá el productor un 25 por 100 sobre su salario de Convenio.

3. En la fabricación a turno ininterrumpido en Centrales de Líquido, HPN o Hidrógeno, el personal que tenga establecidos corretornos con los descansos compensatorios por los sábados, domingos o festivos que deba trabajar, percibirá 1.830 pesetas por cada domingo o festivo trabajado y 610 pesetas por cada sábado trabajado.

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

5. Los trabajadores que por necesidades de la Empresa se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre, percibirán como compensación, la cantidad de 4.500 pesetas por cada uno de estos días.

#### Art. 29. Horas extraordinarias.

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

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

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

Hora tipo =

1.868

Salario hora tipo  $\times$  1,75 = valor hora extraordinaria.

3. La Dirección, conjuntamente con el Comité de Empresa/Delegados de Personal, seguirá la evolución de las horas extraordinarias en la Empresa, en orden a su posible reducción.

#### Art. 30. Desplazamientos.

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

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

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

#### Art. 31. Comedores.

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

2. En el caso de trabajadores con derecho a plus de distancia, que vivan a más de 8 kilómetros de su Centro de trabajo y no exista comedor en el mismo, se aplicarán las condiciones citadas en el apartado 1 de este artículo.

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

#### Art. 32. Pagas extraordinarias.

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

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

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

#### Art. 33. Complemento de enfermedad o accidente.

La Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes hasta el 100 por 100 del salario real fijo del trabajador.

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

Si el trabajador rechazase o dificultase la visita del facultativo enviado por la Empresa para la oportuna comprobación, perderá automáticamente la prestación.

#### Art. 34. Premio de vinculación.

A los veinte años de servicios el trabajador percibirá una paga extraordinaria, y a los treinta y cinco dos pagas y media calculadas sobre salario real fijo.

En caso de jubilación o invalidez anterior a los treinta y cinco años de servicio, el personal que haya rebasado los veinte años percibirá la parte proporcional que le corresponda de

dos y media pagas, en relación con los años de servicio a partir de los veinte. Este mismo derecho corresponderá al cónyuge o hijos y padres a su cargo, en caso de fallecimiento del trabajador.

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

Art. 35. Jubilaciones.—Los trabajadores con un mínimo de diez años de servicio podrán jubilarse el último día del mes que cumplan 60, 61, 62, 63, 64 ó 65 años de edad, con una pensión de la Empresa equivalente al 21 por 100 de su último salario por los conceptos de sueldo de Convenio, Plus de Actividad, Complemento individual y antigüedad.

Para el personal de nueva contratación a partir del 1 de enero de 1982, el porcentaje del 21 por 100 se reducirá en un punto por cada año de antigüedad que falte para completar los veinticinco años.

La pensión total de jubilación a percibir por el trabajador, sumadas las de la Empresa, Seguridad Social y Mutualidades Profesionales, no podrá superar el 100 por 100 del último salario por los conceptos expresados.

La pensión de la Empresa se revalorizará durante diez años según variación anual de salarios que se acuerde en Convenio. La actualización del primer año será proporcional a los meses que lleve jubilado el pensionista.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado, su cónyuge, siempre que el matrimonio se hubiera celebrado antes de pasar a la situación de jubilación, si no contrae matrimonio, no está en activo ni disfruta de pensión propia, tendrá derecho al 60 por 100 de la pensión de la Sociedad que venía disfrutando el jubilado, que se revalorizará durante diez años.

Art. 36. Pensiones por fallecimiento e invalidez.—La Empresa tiene contratada con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de grupo sobre la vida de sus trabajadores de acuerdo con la Orden ministerial del 24 de enero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» número 31, del 5 de febrero de 1977).

Las prestaciones aseguradas por dicha póliza son las siguientes:

— Indemnización de un montante equivalente al salario anual de base (sueldo de Convenio, complemento individual, antigüedad y complemento de actividad), último facilitado por la Empresa a la Compañía, que puede no coincidir con el último percibido y que será ponderado con los siguientes porcentajes, según la situación familiar del trabajador:

— 75 por 100 para solteros, separados o viudos.

— 150 por 100 para casados sin hijos o solteros que tengan a su cargo padres, hermanos menores o hermanos mayores minusválidos, siempre que figure en la póliza individual la circunstancia indicada, probada por el trabajador.

La suma así determinada se aumentará en un 25 por 100 del salario anual de base por cada hijo menor de veintinueve años o incapacitado a cargo del trabajador, sin que pueda nunca exceder este porcentaje del 100 por 100 del salario anual de base.

Los pagos de las indemnizaciones por la Compañía de seguros se harán conforme a lo previsto en la Ley.

Art. 37. Anticipos.—El trabajador fijo tendrá derecho a la percepción de anticipos hasta un 90 por 100 del salario mensual, o primera paga extra.

Art. 38. Régimen disciplinario.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa/Delegados de Personal en la tipificación de las faltas graves y muy graves.

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

#### Art. 39. Faltas leves.

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

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

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

Art. 40. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebrantamiento manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, con testando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

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

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez cuando repercuta negativamente en el trabajo o perjudique la imagen externa de la Empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
15. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento inmediatamente de la Dirección de la Empresa.

Art. 42. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones, en los términos estipulados en el presente Convenio.

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

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

Art. 43. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, inhabilitación por un periodo superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 44. *Prescripción.*—La facultad de la Dirección para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves a los quince días y para las faltas muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

Art. 45. *Comité de Empresa y Delegados de Personal.*—Son funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

1. Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la Dirección.

2. Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito.

3. Denunciar ante los Organismos competentes las irregularidades denunciadas a la Empresa y no corregidas por ésta.

4. Ser informados y consultados por la Dirección en cuantas reestructuraciones de plantilla, expedientes de crisis, traslados, despidos o sanciones por faltas graves y muy graves, tenga intención de llevar a cabo, dando los nombres de los trabajadores que vayan a ser afectados por dichas medidas y explicando sus causas.

5. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Empresa, sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:

- a) Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

- b) Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

- c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantillas, provisión de vacantes y demás temas de personal.

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

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

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

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

Art. 46. *Vida sindical.*

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

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

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

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

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

3. Para cualquier sanción a un miembro de un Comité de Empresa/Delegados de Personal, se tendrá que instruir un expediente contradictorio, que interrumpirá por un plazo no superior a un mes, las prescripciones fijadas en el artículo 44 del Convenio. Se iniciará por la Dirección y se cursará al interesado con expresión circunstanciada de los hechos que lo motivaron. El expediente, en el plazo de los cinco días siguientes, podrá unir al expediente cuanto en su descargo estime oportuno, y a la vez, proponer las pruebas cuya práctica interese.

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

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

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

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

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

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

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

8. El Comité de Empresa/Delegados de Personal podrán convocar asambleas informativas en sus Centros de trabajo a razón de 1/4 de hora quincenal dentro de la jornada de trabajo, inmediatamente antes de finalizar la misma, mientras duren las negociaciones del Convenio Colectivo.

**Art. 47. Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.**

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

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

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

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

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

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

**Art. 48. Seguridad e higiene en el trabajo.**—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971, y normativa concordante.

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

**1. Principios generales:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2. Comité de Seguridad e Higiene:**

2.1. En los Centros de trabajo de más de 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará

compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

En los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

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

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

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

**3. Vigilancia del riesgo:**

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

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

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

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

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

**5. Programas, presupuestos y controles:**

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

**6. Tecnología y organización del trabajo:**

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

**Art. 49. Difusión del texto del Convenio.**—Se entregará una copia del presente Convenio a cada uno de los trabajadores de la Empresa, en el plazo más breve posible.

**ANEXO 1**

**Tabla salarial mensual**

Categorías	Sueldo Convenio	Plus actividad
<b>Titulados:</b>		
Director ... ..	115.747	5.625
Subdirector ... ..	102.368	5.625
Técnico Jefe ... ..	88.987	5.625
Técnico ... ..	78.285	5.625
Perito ... ..	64.905	5.625
Ayudante Técnico ... ..	56.874	5.625
Jefe Organización ... ..	56.874	5.625
<b>No Titulados:</b>		
Contramaestre ... ..	54.203	5.625
Encargado ... ..	48.843	5.625
Capataz ... ..	46.220	5.625
Analista Laboratorio ... ..	46.220	5.625
<b>Administrativos:</b>		
Jefe de primera ... ..	64.905	5.625
Jefe de segunda ... ..	59.550	5.625
Oficial de primera ... ..	54.203	5.625
Oficial de segunda ... ..	48.843	5.625
Auxiliar ... ..	40.821	5.625

Categorías	Sueldo Convenio	Plus actividad	Categorías	Sueldo Convenio	Plus actividad
Auxiliar Laboratorio	40.821	5.625	Factor-Cocinero	38.777	5.625
Aspirantes 16-17 años	25.810	5.625	Ordenanza	35.466	5.625
Ejecutivo de Ventas:			Ordenanza IV-Portero	36.777	5.625
Auxiliar IV	44.585	5.625	Botones 16-17 años	16.682	5.625
Técnicos de Oficina:			Div. Ayudante Cocina	35.466	5.625
Delineante Proyectista	64.905	5.625	Div. Acond. Mat. primera	36.777	5.625
Delineante	59.550	5.625	Div. Acond. Mat. segunda	35.466	5.625
Calcador	43.486	5.625	Obreros:		
Auxiliar Técnico Oficina	40.821	5.625	Oficial de Primera	1.523,40	5.625
Auxiliar IV	44.585	5.625	Oficial de segunda Prof. primera	1.391,15	5.625
Subalternos:			Oficial de tercera Prof. segunda	1.346,92	5.625
Almacenero	42.159	5.625	Ayudante Especialista	1.303,01	5.625
Conserje-Cobrador	38.486	5.625	Peón	1.170,65	5.625
Guarda Jurado	38.145	5.625	Aprendiz primer año	587,43	5.625
Guarda Ordenanza-Portero	36.777	5.625	Aprendiz segundo año	675,51	5.625
Guarda IV	38.145	5.625	Mujer limpieza 8 horas	1.170,65	5.625

ANEXO 2

Categorías	Alojamiento	V i a j e	Manutención (abono máximo)
Directores Agencia Técnicos Jefes Técnicos	4 estrellas	Avión, clase turista 1ª clase ff.cc. cama en cabina especial o doble.	Comida : 1.159 Cena : 800 Desayuno : 127
Peritos, Jefes 1ª y 2ª. Aytes. Técnicos Delineantes Proyectis- tas	3 estrellas	Avión clase turista 1ª clase ff.cc. cama en cabina especial o doble.	Comida : 1.015 Cena : 800 Desayuno : 127
Resto personal	2 estrellas	1ª clase ff.cc., li- tera, avión clase tu- rista	Comida : 870 Cena : 800 Desayuno : 127

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

4.2. Los Directores de Departamento, y en Agencias los Directores de las mismas, fijarán en cada caso el medio de transporte a utilizar, que como excepción podrá ser automóvil propio. Se procurará en todos los casos que los desplazamientos se realicen dentro de las horas de trabajo.

4.3. Se abonará el importe de taxis en estaciones y otros medios de transporte necesarios, previa presentación del justificante correspondiente. Se utilizará autobús en los trayectos terminal aeropuerto y viceversa donde haya este servicio.

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

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

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

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

ANEXO 3

Becas

La Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, o personas en quien delegue, confeccionará un Reglamento para la adjudicación de becas que serán repartidas bajo su control disponiendo a los efectos de 1.100.000 pesetas en el año 1982.

ANEXO 4

Premio nupcialidad

Se percibirá por una sola vez la cantidad de 10.500 pesetas en el caso de hallarse en activo y tener la antigüedad de dos años. De no alcanzar dicha antigüedad, el premio quedará reducido a 3.500 pesetas.

ANEXO 5

Subsidio de natalidad

Se establece un subsidio de 6.000 pesetas con motivo del nacimiento de cada hijo, pudiéndose percibir por ambos cónyuges en el supuesto de pertenecer a diferentes Empresas.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Definición puestos trabajo

Apartado 1.—Durante 1982 se creará una Comisión Paritaria que definirá los puestos de trabajo de la Empresa. Estará formada por cuatro personas designadas por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el (INE), registrase al 30 de junio de 1982, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate 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 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos para 1982.

**DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA**

*Compensaciones y absorciones*

En atención a la fórmula de incremento salarial pactada, durante 1982 queda sin efecto el contenido del artículo 4, apartado 3, relativo a compensaciones y absorciones.

**19791**

**RESOLUCION de 4 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Sociedad de Aparcamientos de Barcelona, Sociedad Anónima».**

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Sociedad de Aparcamientos de Barcelona, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 26 de marzo de 1982, suscrito por la Representación Empresarial y por la Representación Obrera, el día 23 de febrero de 1982, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del «Estatuto de los Trabajadores», esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 4 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «SOCIEDAD DE APARCAMIENTOS DE BARCELONA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO I**

**APLICACION**

**DISPOSICION PRELIMINAR**

1.— Por los representantes de los Obreros -Central, Sindical de U.G.T. e Independientes- y la de la Empresa Sociedad de Aparcamientos de Barcelona, S.A. (SABA) cuya legitimación mutuamente se reconocen; se concierta el presente Convenio Colectivo Sindical con las características y pactos que a continuación se especifican.

2.— Domiciliación de las partes.— A los efectos oportunos y exigidos por la Autoridad Laboral, se consignan como domicilio de las partes:

- a) Representación Empresarial.— Sociedad de Aparcamientos de Barcelona S.A. (SABA) Avda. Pau Casals, s/nº Aparcamiento subterráneo teléfono 2092122 Barcelona-21.
- b) Representación Obrera.— Sindicato local de Transportes U.G.T. calle Calabria, 169 teléfono 2234813 Barcelona-15 y por Independientes D. Constancio Alonso Martínez calle Mascaró, 37 teléfono 2560073 Barcelona-32.

Artículo 1º.— Ambito Territorial.— El Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la Empresa «Sociedad de Aparcamientos de Barcelona, S.A.» sitos en Barcelona y su provincia, así como el centro de trabajo sito en Sevilla Plaza de la Concordia s/nº.

Artículo 2º.— Ambito personal.— Se regirán por el Convenio todos los trabajadores de la Empresa con la única excepción de los comprendidos en los artículos 1º 3, c) y 2º 1, a) de la Ley 8/1 980, de 10 de marzo del «Estatuto de los Trabajadores».

Artículo 3º.— Ambito Temporal.— El Convenio tendrá una vigencia de 12 meses del 1 de Enero de 1.982 a 31 de Diciembre de 1 982 y se renovará a solicitud de cualquiera de las dos partes. El presente Convenio quedará prorrogado por la tática, de año en año si una de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación, al menos, de su vencimiento. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no recoja convenio en firme, sobre nuevas condiciones laborales.

Los beneficios de este Convenio afectan exclusivamente al personal que presta sus servicios en la Empresa en la fecha de su firma.

La revisión salarial se efectuará en base al Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) que en su día fué suscrito tanto por la parte patronal C.O.E. como por los sindicatos U.G.T. CC.OO. y Gobierno.

**CAPITULO II  
RETRIBUCIONES**

Artículo 4º.— Retribución Salarial.— El importe consignado en las tablas de salarios en vigor, antes de la firma del presente Convenio se incrementarán en un 11%, salvo las horas extraordinarias que se mantendrán en los mismos importes. Dichos salarios que se reflejan en el Anexo 1 tendrán efecto desde el día 1 de Enero de 1.982 y empezarán hacerse efectivos desde el momento de la firma.

Artículo 5º.— Antigüedad y Nocturnidad.— La antigüedad consistirá en dos bienios y cinco quinquenios, en la forma reflejada en el Anexo 1.

La base del cálculo para la antigüedad será la del Salario Mínimo Interprofesional que rija en el momento de la firma. La misma base se aplicará a la nocturnidad para todo el personal que sea receptor de la misma en el momento de la firma. El personal de nueva contratación y que lo sea para trabajo específicamente nocturno, no disfrutará del mencionado plus de nocturnidad.

Artículo 6º.— Pagas Extraordinarias.— Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias: Navidad, Vacaciones y Beneficios.

La paga de Vacaciones se abonará durante la primera quincena del mes de Julio.

La de Navidad, será antes del 24 de Diciembre y la paga de Beneficios se hará efectiva antes del 15 de marzo del siguiente año.

Cada paga equivaldrá a una mensualidad del Salario Convenio más antigüedad.

Artículo 7º.— Servicio Militar.— Los trabajadores que se encuentren realizando el Servicio Militar percibirán la totalidad de las pagas de Navidad y Vacaciones.

Artículo 8º.— Plus de Trabajo y Festivos abonados.— Se abonará del modo siguiente:

	<u>Festivo coincidente con día trabajo</u>	<u>Festivo coincidente con día de descanso</u>
Guardá	4.115	2.400
Taquillera	3.036	1.771

Artículo 9.— Domingos abonados.— Continuará el pago a los guardas de cuatro domingos cada año, a razón de 1.537 ptas. Los mismos serán satisfechos en marzo, junio, septiembre y diciembre.

**CAPITULO III  
JORNADA, FESTIVOS, VACACIONES Y PERMISOS**

Artículo 10.— Jornada Laboral.— La jornada laboral será de 1680 horas de trabajo efectivo anual.

Artículo 11º.— Horas extraordinarias.— El personal afectado por el régimen de jornada continuada, toma el compromiso de realizar dos horas extraordinarias semanales, con el fin de mantener la anterior jornada laboral, realizadas en semanas alternadas de 40 y 48 horas. Por tal motivo se abonará a todo el personal con un incremento lineal, en el concepto «COMPLEMENTO CONVENIO SABA» de 900 Ptas.

El exceso de media hora semanal, será acumulado tres días más de Vacaciones, o en su caso y para el trabajador que lo solicite, se le abonarán como horas extraordinarias.

Artículo 12.— Descanso diario.— Se concede un descanso diario de 15 minutos a cada trabajador, comprendido dentro de la jornada y retribuidos como efectivamente trabajados, con posibilidad de salida del local de trabajo y con riguroso control. La Empresa advierte que sancionará su abuso, según la normativa vigente.

Artículo 13º.— Descanso semanal.— Continuará el vigente sistema de descanso semanal con las modificaciones estipuladas en el Artº. 9 respecto al pago de los cuatro domingos allí estipulados.