

Equiparadas: «Química Física»; «Química Física y Electroquímica»; «Química Física (Electroquímica)»; «Química Física (Química Física)»; «Química Física (Química Física)»; «Química Física (Química Física)».

Análogos: «Química Física (Espectrografía)»; «Química Física (Termodinámica Química)»; «Química Física (Cinetología)»; «Química Física (Macromolecular)»; «Estructura Atómica Molecular y Espectrografía».

Segundo.—La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 27 de mayo de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado, Juan Manuel Pérez-Prendes y Muñoz de Arracó.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

21064 *CORRECCION de errores de la Orden de 2 de julio de 1981 por la que se aprueba el plan de estudios del segundo ciclo de la Facultad de Bellas Artes, dependiente de la Universidad de Sevilla.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 246, de 14 de octubre de 1981, páginas 24076 y 24077, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el anexo, en el quinto curso de la rama Pintura, asignatura «Creación pictórica», donde dice: «tres horas teóricas semanales», debe decir: «tres horas teóricas y cinco prácticas, también semanales».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21065 *RESOLUCION de 26 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Laboratorio Substancia, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Laboratorio Substancia, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 14 de mayo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 8 de marzo 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 1040/1981, 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, 26 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Empresa «Laboratorio Substancia, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «LABORATORIO SUBSTANCIA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Normas de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados y trabajadores de la Empresa de «Laboratorio Substancia, S. A.», que presten sus servicios en cualquiera de sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afectará a todo el personal indicado que figure en la plantilla de la Empresa, con excepción del personal directivo al que se refiere el artículo 7 de la Ley de Contratos de Trabajo de 26 de enero de 1944.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del presente año, aplicándose a tal fin los efectos retroactivos oportunos, y tendrá una vigencia de un año, o sea hasta todo el día 31 de diciembre de 1982.

Art. 4.º *Denuncia, prórroga y revisión*.—Este Convenio a su término quedará automáticamente denunciado.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones contenidas en este Convenio sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la Empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de orden económico, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, pacto o norma de otro rango que se aprueben en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la Empresa hacer las necesarias absorciones de las condiciones que resultan de este Convenio. No obstante, de aparecer una normativa de ámbito general que regule la acción sindical dentro de las Empresas, se aplicará automáticamente.

Art. 6.º *Garantía personal*.—A todo trabajador o grupo de trabajadores que en el momento de firmarse este Convenio gocen de condiciones que, en cómputo global anual, resulten superiores a las que para ellos se deriven del mismo, se les respetarán tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía «ad personam».

CAPITULO II

Art. 7.º *Comisión Mixta*.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y cuatro por la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de este Convenio. La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7.1. *Funciones*.—Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

- 1.ª Interpretación del Convenio.
- 2.ª Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- 3.ª Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4.ª Los acuerdos serán vinculantes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en sus materias, dejando a salvo la libertad de las partes; agotado este procedimiento, podrá actuar en consecuencia.

7.2. *Procedimiento*.—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación la propia Comisión Mixta o la Dirección de la Empresa.

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

Procederá convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Para la obtención de toda clase de acuerdos cada una de las dos representaciones que forman la Comisión Mixta tendrá un voto.

CAPITULO III

Organización del trabajo

NORMAS GENERALES

Art. 8.º La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tarea específica) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación, tanto de los «índices de desperdicio» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. Vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones que componen la fabricación, alguno hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberá percibir un incremento del 25 por 100 de su salario base, como mínimo.
6. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del per-

sonal, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el periodo de modificación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de la fabricación, cambio de materia, siempre que no genere riesgos al personal por su posible toxicidad o peligro en su manipulación, maquinaria o cualquiera otra condición técnica del proceso de que se trate.

8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, pueden comprenderlas con facilidad.

9. La adscripción o traslado de personal a las distintas secciones que tenga la Empresa, encomendándosele aquella labor o servicio que estime oportuno, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador.

10. El traslado de las dependencias, fábrica, almacenes o de cualquier local en donde se desarrollen actividades de la Empresa a otros lugares más adecuados, racionales o modernos, dentro de la entidad municipal del área metropolitana de Barcelona, una vez obtenida la oportuna autorización.

A.8.1. El procedimiento para la implantación de los nuevos sistemas de organización de trabajo será el siguiente:

1. Para el establecimiento de un nuevo sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo será preceptivo el informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2. Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Finalizado el periodo de experimentación, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo, del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportuno.

A.8.2. Se dará información trimestral al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores sobre la situación, productividad, cantidad y calidad de trabajo, volumen de ventas y toda aquella información que sea necesaria para valorar la marcha de la Empresa. Asimismo se facilitará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas.

Al personal en plantilla de «Laboratorio Substancia», en el supuesto de fusión de esta Empresa con otra u otras Empresas, se le respetarán las condiciones más beneficiosas considerada en su cómputo global anual.

A.8.3. Cualquier reclamación por parte de los trabajadores, originada por el uso indebido de la Empresa de las facultades enunciadas en el artículo 8.º, se planteará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores para que sea a su vez planteada a la representación de la Empresa en solicitud de solución, gestión que se realizará convocando a la Comisión Mixta.

Art. 9.º *Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.*—La Empresa, previo informe al Comité de Empresa, certificaciones facultativas, análisis de rendimiento o examen práctico, llevados a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su aptitud o capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando a otros de similar categoría, o en caso de inexistencia probada de la misma, a otra de menor categoría.

Se asimilará a estas circunstancias el hecho de privación del uso de carné de conducir vehículos, siempre que los mismos sean utilizados para desempeñar trabajos por cuenta de la Empresa.

La no aceptación de la labor o categorías asignadas producirá los efectos de rescisión voluntaria del contrato laboral por parte del trabajador.

Art. 10. La clasificación del personal se llevará a efecto, en lo no previsto en este Convenio, de conformidad con lo que al efecto señalan las normas especiales de trabajo para la Industria de Productos Químico Farmacéuticos, actualmente en vigor en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas de 24 de julio de 1974.

Art. 11. *Otros puestos de trabajo.*—La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la clasificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, serán objeto de estudio en cada caso, individualmente considerado, aplicándose, para su concepción, definición y determinación salarial, un criterio de analogía con las categorías en este Convenio o en la Orden ministerial de 24 de julio de 1974, que aprueba la actual Ordenanza para las Industrias Químicas.

Art. 12. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no imponen obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la necesidad o volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección no lo requiere, siendo actualmente existentes en la Empresa las recogidas en las anexa tablas de salarios.

Art. 13. *Ingresos, ascensos, plantilla, período de prueba y ceses.*

13.1. El ingreso de los trabajadores en el futuro se ajustará a las normas generales sobre la colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el o los puestos vacantes que se deban cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los representantes del personal velarán por su aplicación objetiva.

13.2. Ascensos.—Los ascensos de categoría se ajustarán al régimen siguiente:

a) Las categorías profesionales que implique funciones de mando o confianza, tales como las de Técnico titulado, Encargado, Contramaestre, Capataz, Jefe de organización de primera, Jefe de proceso de datos, Jefe de explotación, Jefe de desarrollo, Jefe de primera y segunda, Administrativo, Jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, Inspector, Delegado, Agente de propaganda, Conserje, Cobrador, Guarda jurado y Vigilante serán de libre designación por la Empresa.

b) Para el resto de las categorías profesionales, la Empresa establecerá 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 académicas, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

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

A los efectos de asegurar la debida representación de los trabajadores, en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos se designarán dos representantes que velarán por la aplicación objetiva de dichos procedimientos.

13.3. *Plantilla.* La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores en cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

13.4. *Período de prueba.*—La duración de período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de tres meses para los Técnicos titulados; dos meses para el personal Técnico no titulado y para los empleados administrativos; dos semanas para el personal obrero cualificado y una semana para el personal obrero no cualificado, Subalternos y Aprendices.

Durante aquel período Empresa y trabajador podrán resolver libremente el contrato de trabajo, con plazo de preaviso de dos semanas para el personal técnico y empleados administrativos, y de una semana para el personal obrero cualificado, notificado por escrito y sin derecho a indemnización alguna. Para el personal no cualificado, Subalterno y Aprendices la notificación deberá realizarse con dos días de antelación.

13.5. *Preaviso de cese.*—El personal al servicio de la Empresa que desee rescindir su contrato laboral deberá preavisar su cese con la antelación mínima siguiente: a) personal obrero y subalterno, quince días; b) personal empleado y técnico, un mes. La notificación escrita y expresa deberá cursarse al Departamento de Personal con la antelación señalada y su falta, así como el incumplimiento de dicho plazo, producirá en el interesado la pérdida de la parte proporcional de cada día de retraso.

Art. 14. *Duración del contrato.*

14.1. El contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de trabajo de duración determinada:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses y deberá expresarse la causa determinante de su duración.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de

trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

d) Cuando existan disposiciones que regulen la duración y preferencia en el empleo y que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad madura, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes acceden al primer empleo.

e) Cuando se trate de trabajo fijo y periódico en la actividad de la Empresa pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

14.2. En los supuestos de prórroga de los contratos será preciso el común acuerdo de las partes antes del vencimiento del plazo, así como la comunicación de la prórroga a la Oficina de Empleo correspondiente.

Art. 15. *Cese del personal que no sea fijo.*—En todos los ceses a que este pacto se refiere, en que la duración del contrato haya sido superior a seis meses, se dará un plazo de preaviso de quince días desde que la Empresa tenga constancia del hecho que causa la rescisión del contrato.

LICENCIAS

Art. 16. *Permisos y licencias.*

16.1. Permisos.—El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público.
- c) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos e hijos, nietos y hermanos.
- d) Matrimonio de hijos y hermanos.
- e) Fallecimiento del cónyuge o hermanos, padres, padres políticos o abuelos, hijos o nietos y alumbramiento de esposa.
- f) Traslado de vivienda del trabajador.

La duración de estos permisos será de quince días naturales en caso de matrimonio; por el tiempo indispensable en el caso de apartado b); de tres días aplicables a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de los apartados c) y e); de un día en el caso previsto en los apartados d) y f); en caso de matrimonio los permisos empezarán a computarse en día laborable; en caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y hermanos el permiso que se concede comprenderá como mínimo dos días laborables, excepto en vacaciones.

Quando por razones de enfermedad el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante del facultativo.

Prevía justificación de enfermedad de un familiar que viva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuido por el tiempo que convenga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura y Ciencia y/o Universidades, para la obtención de un título académico a tenor de las leyes vigentes y los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen hasta un máximo de diez días al año.

16.2. *Licencias.*—Solamente en casos extraordinarios y debidamente acreditados la Empresa, junto con el Comité de Empresa, tras el estudio de las circunstancias, podrá otorgar licencias por el tiempo preciso, estableciéndose las condiciones en que se concedan y pudiendo acordarse el no percibo de haberes. No obstante, si se concediese la licencia por un período inferior a seis meses, no se descontará el tiempo a efectos de antigüedad.

JORNADA Y VACACIONES

Art. 17. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será como hasta la fecha de cuarenta y dos horas de trabajo efectivo a la semana para el personal adscrito a fábrica y cuarenta horas de trabajo efectivo semanal para el resto del personal, excepto el personal de vigilancia.

Se establece por el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintitrés días de trabajo a realizar entre el 1 de enero de 1982 y el 31 de diciembre del mismo año.

El calendario laboral para 1982 será el calendario oficial establecido por el Organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días festivos de forma tal que se realicen doscientos veintitrés días de trabajo. Para este año, estas fiestas adicionales se fijan los días 16 de marzo, 8 de abril, 24 de septiembre, 11 de octubre y 27 de diciembre. Cualquiera alteración del calendario oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (doscientos veintitrés días), para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

Art. 18. *Vacaciones.*—El período anual de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa. Dicho período de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo, veintidós de aquellos días se disfruten de forma ininterrumpida.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano y, en todo caso, se disfrutarán en la forma más favorable, de acuerdo con las necesidades que imponga la fabricación y buen orden del trabajo. La distribución de las mismas se expondrá, con una antelación de dos meses como mínimo, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

Asimismo se establece que la costumbre de que aquella persona de mayor antigüedad en una sección elija en primer lugar el período de disfrute pase a ser la elección de forma rotatoria entre el personal de dicha sección.

A efectos de determinar los días de vacaciones de cada empleado, se computarán desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del presente año.

Art. 19. *Servicio médico.*—Anualmente se efectuará una revisión médica completa a todo el personal de esta Empresa.

Asimismo se tendrá a disposición del personal un ATS en la forma que exija en cada momento la legislación reguladora de la organización de servicios médicos de Empresa.

CAPITULO IV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 20. En cuantas materias afecten a la 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.

Estos criterios, principios generales y medidas persiguen el objetivo de eliminar el riesgo y poner las condiciones de trabajo al servicio del hombre, haciendo del puesto de trabajo un lugar sano y seguro.

20.1. Principios generales:

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 límite umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo y/o los aprobados por la ACGIH (American Conference of Governmental Industry Hygienists).

2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

3. Todo trabajo que después de efectuada las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico, o peligroso, tendrá un 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. Este período de tiempo se discutirá con el Comité de Seguridad e Higiene y estará en función del coste y gravedad del puesto a subsanar.

4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: a) su generación; b) su emisión y c) 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.

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

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 enfermedad profesional.

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.

8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado 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, pudiendo interrumpirse la realización del trabajo si dicho Comité lo estimase necesario.

Toda industria filial, cuya casa matriz disponga de una legislación más avanzada, estará obligada a mantener como mínimo los medios de prevención de riesgos que se hallen implantados en dicha casa matriz.

Asimismo se impedirá la importación de maquinaria que no reúna los niveles de higiene y seguridad previstos por la legislación del país de origen.

20.2. Comité de Seguridad e Higiene.—En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable del Servicio Médico, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

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

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 sea necesaria 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 Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

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 tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados por escrito y certificados.

Estos derechos de información serán obligatorios para la Empresa, quien deberá por propia iniciativa entregarlos a los interesados.

De las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene se levantará siempre acta de todo lo tratado.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá pedir a la Empresa que se realicen reconocimientos médicos siempre que se observen datos sospechosos de peligro.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá recibir formación en las leyes, reglamentaciones y técnicas necesarias para el desarrollo de su cometido. El tiempo empleado será considerado tiempo de trabajo. La Empresa colaborará en la búsqueda y desarrollo de los cursos adecuados.

La Empresa aportará al Comité de Seguridad e Higiene la lista de los productos peligrosos que se manejan (en su defecto, al Vigilante de seguridad).

20.3. Vigilancia del riesgo.—El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiere riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

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 al mismo, serán vigilados de modo particular.

Se realizará un reconocimiento médico al ingreso del trabajador a la Empresa.

Los reconocimientos médicos serán exámenes completos de salud con una periodicidad no mayor de doce meses. En los casos de trabajo con productos catalogados como peligrosos el examen médico se llevará a cabo cada tres meses.

A todo trabajador que sufra un daño en su salud a causa del puesto de trabajo, la Empresa estará obligada a trasladarle a otro que no le sea nocivo, sin pérdida económica, categoría profesional ni ningún tipo de perjuicio por esta circunstancia.

20.4. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo.—El Comité de Seguridad e Higiene controlará la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo de las Empresas a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

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 de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá disponer de sus propios asesores en medicina, higiene y seguridad del trabajo. Las Empresas facilitarán toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su cometido y permitirán que realicen los estudios que estimen pertinentes tanto del medio ambiente del trabajo como de las condiciones de seguridad y del estado de salud de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán recoger información conducente a conocer la situación de salud del trabajador.

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

20.6. 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.

20.7. Inversiones.—Toda nueva inversión con su proyecto completo se dará a conocer al Comité de Seguridad e Higiene para su adecuado estudio.

20.8. Composición.—El Comité de Seguridad e Higiene y ca-

da trabajador individualmente, si así lo pide, tendrán derecho a conocer la composición química de los productos con los que trabaja.

20.9. Joven trabajador.—Queda prohibido el trabajo peligroso a destajo y en cadena para los trabajadores menores de dieciocho años.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 21. *Estructura salarial*.—Quedará constituida por los conceptos que a continuación se establecen y sustituirán en todo a la estructura salarial actualmente vigente, quedando sin efecto cuantos conceptos remunerativos se abonaban al personal a la entrada en vigor de este nuevo Convenio y que no quedan recogidos en la estructura ahora fijada.

Art. 21.1. *Incremento salarial*.—Durante la vigencia del presente Convenio, y con efectos de 1 de enero de 1982, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 10 por 100 sobre los siguientes conceptos salariales individuales brutos:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Complemento horas extras.
- Canon representación.

El resultado de dicha aplicación revertirá proporcionalmente a cada concepto, excepto en el de compensación de horas extras.

Se garantiza, no obstante, un incremento bruto mensual para los siguientes niveles cuando se aplican el 10 por 100 sin la antigüedad no se alcancen dichos mínimos:

- Niveles 3, 4 y 5: 7.500 pesetas.
- Nivel 6: 7.000 pesetas.
- Nivel 7: 6.500 pesetas.
- Nivel 8: 6.000 pesetas.

Este aumento mínimo garantizado se reflejará íntegramente en tablas salariales de Convenio, excepto para las categorías de ventas, que reflejarán en tablas el mínimo garantizado excepto el aumento por canon de representación.

La distribución en tabla salarial se efectuará manteniendo la misma proporción que guardan los conceptos que la integran.

Art. 22. *Salario base*.—Se percibirá por día o mes actual, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como anexo I, en su columna primera.

Art. 23. *Complementos personales*:

A. *Plus Convenio*.—Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como anexo I, en su columna segunda.

B. *Antigüedad*.—Se pagará en dos trienios y cinco quinquenios, abonados cada trienio al 5 por 100 y cada quinquenio al 10 por 100. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será la cantidad fija de 32.197 pesetas/mes, o 1.074 pesetas/día, según se esté adscrito al grupo de Administrativos u Obreros.

Cada trienio y cada quinquenio comenzarán a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

C. *Garantía «ad personam»*.—Bajo este concepto se recogerá la diferencia que hubiere que abonar a algún trabajador si se hallase en la situación prevista en el artículo 6 de este Convenio.

Aunque no les fuese de aplicación la garantía prevista en el indicado artículo 6 del Convenio bajo este epígrafe, se mantendrá íntegro el pago del importe por «compensación horario» y por «compensación horas extras» a todo el personal que venía percibiendo cantidades por tales conceptos al entrar en vigor este Convenio. Tales cantidades se seguirán calculando y aplicando con idénticos criterios que se mantenían hasta la entrada en vigor de este Convenio.

D. *Complemento personal*.—Bajo este concepto figurarán las cantidades que se satisfagan a los productores que, por su conducta profesional y a criterio de la Dirección, lo merezcan. Cuyo importe siempre será absorbible y compensable con las modificaciones que pueden sufrir las cantidades que en cada momento estén vigentes para la estructura salarial de la plantilla. A pesar del carácter compensable y absorbible que tiene este concepto salarial con arreglo a lo previsto en el párrafo anterior, tal facultad de absorber y compensar no se aplicará en cuanto a los incrementos que puedan resultar de la entrada en vigor, con efectos de 1 de enero de 1982, de los nuevos salarios ahora pactados.

Art. 24. *Complemento por calidad y cantidad de trabajo*.—Para los puestos de trabajo para los que está establecida, se seguirá pagando la prima de incentivo.

Al establecer los valores se estará a lo dispuesto en el artículo 73 de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas.

Se adjunta clasificación de valores y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- 1.º Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2.º Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en error de cálculos o medición.
- 3.º Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
- 4.º Por acuerdo de las partes.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causa imputable a la Empresa, a pesar de aplicar técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiera previsto o, en otro caso, al mínimo establecido en el párrafo anterior.

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

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuido o negligencia de la Empresa perc independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o material, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la porción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos casos, para acreditar este derecho, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Art. 25. Salario mínimo para todo el personal sujeto a este Convenio.—Se fija para toda persona mayor de dieciocho años, en jornada completa, en la cantidad de 46.833 pesetas mensuales brutas o 1.563 pesetas/día, según se esté adscrito al grupo de Administrativos u Obreros.

Art. 26. Complementos salariales con vencimiento periódico superior al mes.—Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias, que serán las de julio, Navidad y una tercera adicional.

Las tres se abonarán al importe de treinta días de salario Convenio y, en su caso, antigüedad y complemento personal.

Las gratificaciones de julio y Navidad se devengarán durante el año natural, comprendido desde la última vez en que se hizo efectiva la paga, y se abonará la primera de ellas el día 10 de julio, y la segunda el día 20 de diciembre, salvo que antes se interrumpa el contrato de trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la rescisión.

La gratificación extraordinaria adicional se devengará por años naturales contados del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se hará efectiva a los Administrativos y Técnicos mensuales el mes de febrero del año a que corresponda la paga y al personal obrero en el mes de octubre del año a que corresponda la paga. Y en consecuencia, el personal que cause baja en la Empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que le correspondiese y, si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que le correspondiera.

Art. 27. Horas extraordinarias.—Estas se percibirán con un incremento del 75 por 100 de recargo sobre la hora normal. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el personal Vigilante percibirá por sus horas extraordinarias y festivas el precio unitario de 633 pesetas la hora.

Art. 28. No obstante la estructura salarial establecida, por necesidades de simplificación administrativa seguirá apareciendo en un solo apartado de la nómina el total de lo que correspondiera percibir por salario base y plus Convenio.

Art. 29. Pago mensual.—Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Se seguirá respetando el pacto particular que en su día se convino con el personal de producción con motivo del cambio de la forma de percibir los haberes.

Art. 30. Pago del salario.—Cuando se opte por efectuar el pago mediante la modalidad de ingreso en cuenta o transferencia bancaria, deberá asegurarse que el ingreso por parte de la Empresa en la Entidad bancaria o de ahorro correspondiente se produzca como máximo el último sábado de cada mes.

Art. 31. Kilometraje.—Para todo el personal sujeto a este Convenio que realice desplazamientos por cuenta de la Empresa se establece el precio kilómetro en 15,60 pesetas.

En el supuesto de un aumento del precio del combustible durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo reconsiderará el precio ahora fijado, partiendo de la incidencia que tenga sobre el kilometraje el nuevo precio del combustible.

Art. 32. Dietas.—Las dietas para el personal de ventas durante 1982 quedan como sigue:

	Media dieta	Dieta entera
Inspectores propaganda	1.055	2.775
Delegados y Agentes de propaganda	850	2.400

Art. 33. Complemento cantidad y calidad de trabajo vendido.—Se continuará abonando un complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo, que percibirán los Inspectores, Delegados y Agentes de propaganda al importe igual para cada categoría de pesetas/año 31.433, que se distribuirán en quince pagas.

Art. 34. Prima por rescisión del contrato con ocasión de matrimonio.—El personal que contraiga matrimonio, si causa baja en la Compañía por dicho motivo y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, percibirá una mensualidad por año de servicio y hasta un tope de nueve mensualidades.

Art. 35. Subsidio por nupcialidad.—El personal que contraiga matrimonio, si continúa prestando sus servicios en la Empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente Libro de Familia la cantidad de 9.546 pesetas brutas.

Art. 36. Subvención natalidad.—Se mantiene la subvención de natalidad que se tenía establecida, cuyo importe queda en 16.883 pesetas brutas por hijo.

Art. 37. Ayuda para hijos subnormales.—Se mantiene la ayuda reconocida a los trabajadores que tengan hijos subnormales a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica por el INP, quedando su importe en 17.000 pesetas brutas mensuales.

Art. 38. Servicio militar.—El personal incorporado a filas o que se incorpore durante la vigencia de este Convenio percibirá el 100 por 100 de su sueldo real mientras esté en su servicio al Ejército, si es de estado civil casado; de ser soltero percibirá el 50 por 100 de su sueldo real.

El personal que obtenga algún permiso y solicite prestar servicio a la Empresa mientras dure el mismo percibirá en el momento de terminarlo el importe de los días trabajados. Con respecto al 50 por 100 que se concede a los solteros, serán abonados proporcionalmente, descontando los días que hayan trabajado en la Empresa.

Art. 39. La Empresa abonará el 100 por 100 del coste de los estudios que realicen los empleados cuando éstos se efectúen a petición de la propia Empresa y los mismos constituyan un perfeccionamiento profesional.

Los tipos de cursos y Centros de enseñanza deben ser aprobados por la Empresa.

El fondo para la formación de los hijos del personal afectado por el presente Convenio se dota por parte de la Empresa con la cantidad de 1.000.000 de pesetas y su regulación, gestión y funcionamiento serán desarrollados por el Comité de Empresa o persona que éste delegue, informando a la Empresa de la distribución del fondo.

Art. 40. Los premios de vinculación quedan fijados en las cantidades siguientes:

Años	Pesetas brutas
10	15.418
15	20.557
20	24.953
25	49.917
30	59.152
35	63.270
40	75.924
45	88.578

Art. 41. Jubilación.—Al producirse la baja en la Empresa por jubilación, el trabajador recibirá de la Empresa el importe íntegro de dos mensualidades incrementadas con todos los emolumentos inherentes.

Art. 42. Complemento de prestación por enfermedad y accidente.—Para el personal obrero en las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente común o de trabajo la Empresa satisfará la diferencia entre el importe de las prestaciones que abone la Seguridad Social y el importe del salario base, plus Convenio y antigüedad. Lógicamente, este complemento sólo se abonará mientras la Seguridad Social reconozca derecho a percibo de las prestaciones correspondientes.

Como mejora al párrafo anterior, el personal obrero percibirá en el supuesto de incapacidad laboral transitoria, y durante veinte días al año, que podrán ser acumulativos, un complemento tal que sumado al importe de las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100 por 100 de su salario real.

Al personal empleado se le seguirá abonando durante las indicadas situaciones de incapacidad laboral transitoria idéntico salario que les correspondiera percibir de estar de alta. A tal fin y como se venía haciendo en aquellos períodos de baja se confeccionará la hoja salarial como si el persona, estuviera en activo, sin perjuicio de que la Empresa se beneficie del importe de las prestaciones que abone la Seguridad Social. Este beneficio se pierde en su caso al agotarse el derecho a la prestación por incapacidad laboral transitoria.

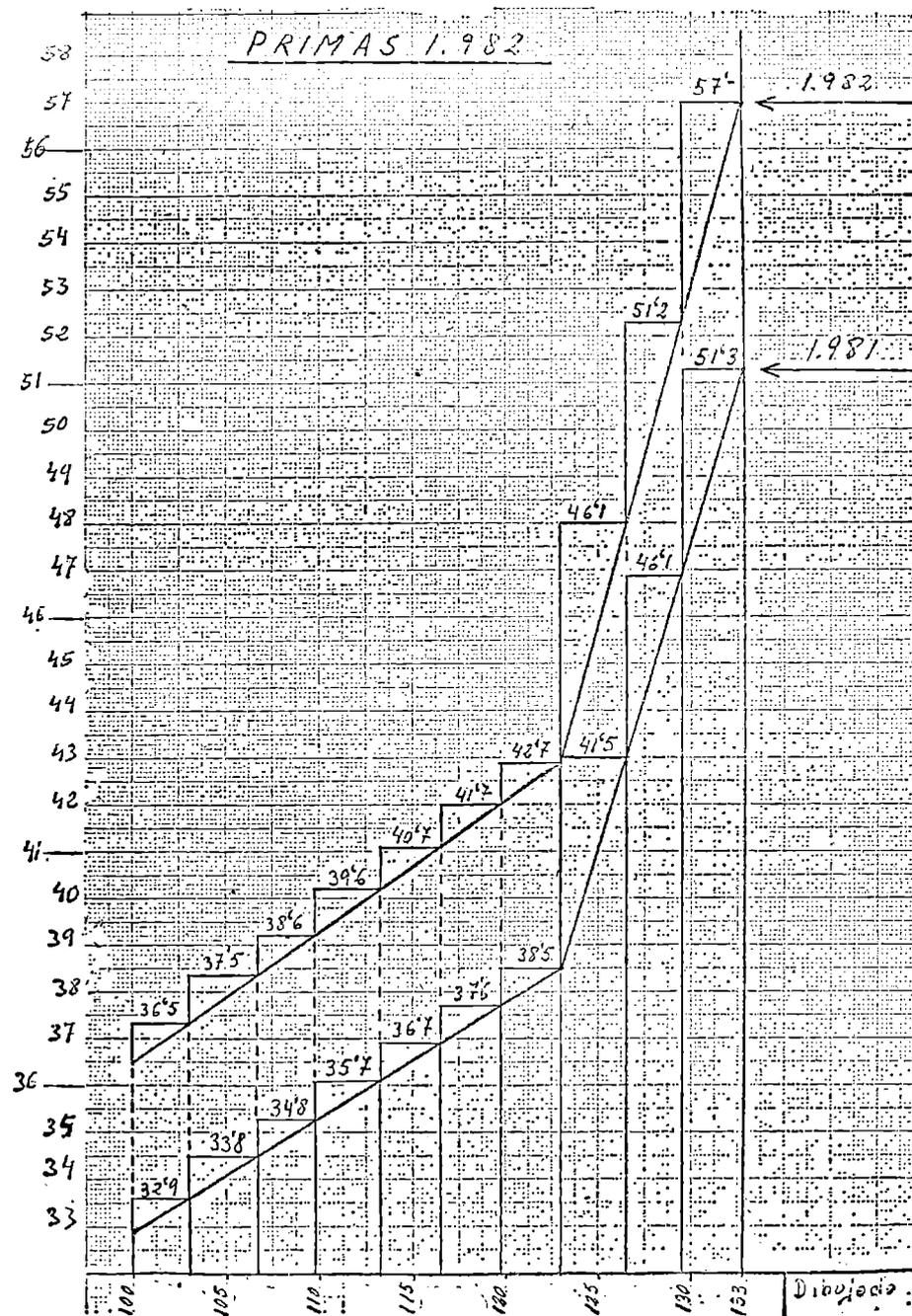
Este artículo no será de aplicación en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica cuyo tratamiento recoge específicamente el artículo siguiente.

Art. 43. Intervención quirúrgica.—Todo el personal, previa la presentación de la baja del SOE, que se encuentre hospitalizado, percibirá un devengo extrasalarial consistente en la diferencia entre la cantidad percibida de dicho Seguro de Enfermedad y el 100 por 100 de su salario real.

<u>Clasificación Profesional</u>	<u>Salario</u>	<u>Plus</u>	<u>Total</u>	<u>T O T A L</u>
<u>Técnicos Titulados</u>	<u>Base</u>	<u>Convenio</u>	<u>Mes x 15</u>	<u>A N U A L</u>
Director	60.945	47.886	108.831	1.632.465
Sub-Director	53.202	41.802	95.004	1.425.060
Técnico Jefe	46.963	36.899	83.862	1.257.930
Técnico	42.860	33.676	76.536	1.148.040
Perito	39.335	30.906	70.241	1.053.615
Ayde. Tecn. Sanitario	35.621	27.988	63.609	954.135
Ayudante Técnico	35.621	27.988	63.609	954.135
<u>Técnicos No Titulados</u>				
Contra maestra	35.053	27.542	62.595	938.925
Analista Laboratorio	32.234	25.326	57.560	863.400
Encargado	34.068	26.768	60.836	912.540
Capataz	32.959	25.896	58.855	882.825
Auxiliar Laboratorio	30.979	24.341	55.320	829.800
Asp. Aux. Lab. 14 a 16 años	19.463	15.292	34.755	521.325
Asp. Aux. Lab. 16 a 18 años	21.693	17.044	38.737	581.055
<u>Técnicos Organiz. Trabajo</u>				
Jefe Organiz. 1ª	37.803	29.702	67.505	1.012.575
Jefe Organiz. 2ª	36.035	28.313	64.348	965.220
Técnico Organiz. 1ª	34.369	27.004	61.373	920.595
Técnico Organiz. 2ª	32.556	25.579	58.135	872.025
Auxiliar Organización	30.362	23.855	54.217	813.255
Asp. Organiz. 14 a 16 años	19.463	15.292	34.755	521.325
Asp. Organiz. 16 a 18 años	21.693	17.044	38.737	581.055
<u>Técnicos Proceso Datos</u>				
Jefe Proceso Datos	46.821	36.788	83.609	1.254.135
Jefe Desarrollo Analista	38.726	30.428	69.154	1.037.310
Jefe Explotación	38.726	30.428	69.154	1.037.310
Analista Programador	37.558	29.510	67.068	1.006.020
Programador Ordenadores	36.389	28.591	64.980	974.700
Programador Maq. Aux.	33.406	26.247	59.653	894.795
Operador de Ordenadores	33.406	26.247	59.653	894.795
Perforista	33.406	26.247	59.653	894.795

<u>Clasificación Profesional</u>	<u>Salario</u>	<u>Plus</u>	<u>Total</u>	<u>T O T A L</u>
<u>Técnicos de Oficina</u>	<u>Base</u>	<u>Convenio</u>	<u>Mes x 15</u>	<u>A N U A L</u>
Delineante Proyectista	38.879	30.548	69.427	1.041.405
Delineante	36.052	28.327	64.379	965.685
Auxiliar Técnico Oficina	29.018	22.799	51.817	777.255
<u>Empleados</u>				
Jefe 1ª Admintvo.	43.211	33.952	77.163	1.157.445
Jefe 2ª Admintvo.	38.660	30.376	69.036	1.035.540
Of. 1ª Admintvo.	35.204	27.661	62.865	942.975
Of. 2ª Admintvo.	33.406	26.248	59.654	894.810
Telefonista-Recepcion.	33.406	26.248	59.654	894.810
Telefonista	29.502	23.180	52.682	790.230
Auxiliar	29.502	23.180	52.682	790.230
Asp. de 14 a 16 años	21.919	17.222	39.141	587.115
Asp. de 16 a 18 años	23.756	18.666	42.422	636.330
<u>Personal Propaganda</u>				
Jf. Ventas y Propaganda	42.865	33.680	76.545	1.148.175
Inspector	41.052	32.255	73.307	1.099.605
Delegado	38.473	30.228	68.701	1.030.515
Agente Propaganda	36.615	28.769	65.384	980.760
Viajante	36.615	28.769	65.384	980.760
Corredor de Plaza	32.318	25.393	57.711	865.665
<u>Subalternos</u>				
Almacenero	31.320	24.609	55.929	838.935
Conserje	30.656	24.087	54.743	821.145
Cobrador	29.272	23.000	52.272	784.080
Capataz de Peones	31.320	24.609	55.929	838.935
Basculero	29.213	22.953	52.166	782.490
Guarda Jurado	29.213	22.953	52.166	782.490
Ordenanza	29.272	23.000	52.272	784.080
Portero	29.272	23.000	52.272	784.080
Mozo Almacén	29.272	23.000	52.272	784.080
Botones 14/16 años	19.604	15.404	35.008	525.120
Botones 16/18 años	22.299	17.521	39.820	597.300
Guarda Vigilante	28.552	22.433	50.985	764.775

Clasificación Profesional	Salario Base Día	Plus Convenio Día	Total Día x 455	TOTAL ANUAL
<u>Obreros</u>				
Oficial 1ª	1.048	823	1.871	851.305
Oficial 2ª	1.004	789	1.793	815.815
Oficial 3ª	973	764	1.737	790.335
Expedidor Pedidos	998	785	1.783	811.265
Aprendiz de 1er año	722	568	1.290	586.950
Aprendiz de 2º año	768	604	1.372	624.260
Aprendiz de 3er año	827	649	1.476	671.580
Aprendiz de 4º año	884	695	1.579	718.445
Operador 1ª	998	785	1.783	811.265
Operador 2ª	974	766	1.740	791.700
Ayudante Especialista	937	736	1.673	761.215
Peón	921	723	1.644	748.020
Pinche 14 a 16 años	624	490	1.114	506.870
Pinche 16 a 18 años	711	558	1.269	577.395
Encargado Actividad. Compl.	1.009	793	1.802	819.910
Jf. Equipo Actividad. Compl.	990	778	1.768	804.440
Oficial 1 Actividad. Compl.	963	757	1.720	782.600
Oficial 2 Actividad. Compl.	925	727	1.652	751.660
Aprendiz 1er año	780	613	1.393	633.815
Aprendiz 2º año	817	642	1.459	663.845
Limpiadoras	907	712	1.619	736.645



En el caso de maternidad, este artículo será de aplicación exclusivamente a partir del momento del alumbramiento y con una duración de cuarenta días.

Art. 44. *Comedor laboral.*—La aportación del trabajador al precio total del cubierto será de la cuarta parte del importe. La Empresa y el Comité de Empresa controlarán conjuntamente la gestión del comedor laboral.

Art. 45. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a todos y cada uno de los productores que lo requieran por su función las prendas de trabajo reglamentarias.

La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el Pleno del Comité de Seguridad e Higiene, determinará las características de tales prendas de trabajo, así como la forma en que éstas deberán llevar los distintivos que se consideren necesarios para mejor control del personal.

Los trabajadores deberán cuidar las prendas de trabajo que les hubiesen sido entregadas y utilizarlas todos los días durante las horas de jornada en el recinto de la fábrica o fuera de ella cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones.

Se entregará al personal obrero, previa entrega de la ropa vieja, las siguientes prendas de trabajo:

- Prendas de verano: Camisa y pantalón una vez al año.
- Vestuario de invierno: Chaquetilla y pantalón una vez al año.
- Calzado: Una vez al año.

Respecto al calzado, en caso de deterioro, para la reposición del mismo se deberá presentar el calzado estropeado.

Art. 46. *Trabajos sucios y penosos.*—Cuando se trabaje con productos de estas características, al operario directamente involucrado en su proceso se le abonará un plus de 1.265 pesetas por día trabajado.

Estos productos serán los que determine como tales el Comité de Seguridad e Higiene conjuntamente con el Servicio Médico de Empresa.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 47. La Empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente.

Art. 48. Los trabajadores afiliados a un Sindicato representativo podrán constituir en el seno de la Empresa la Sección Sindical de éste, encargada de representar y defender los intereses de sus miembros.

La Empresa descontará de la nómina, a petición del interesado, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Art. 49. Las Secciones Sindicales deberán ser informadas por la Empresa de las cuestiones que afecten a los trabajadores, utilizar asesores, convocar asambleas, estar presentes en las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, Comité de Empresa y negociaciones del Convenio, así como en las sanciones al personal.

Art. 50. *Comité de Empresa.*—Los derechos y facultades del Comité de Empresa serán los reconocidos en la legislación vigente.

Art. 51. *Asambleas.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VII

Remisión a normas

Art. 52. En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo regulado en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y normas de general aplicación, siempre sin perjuicio de las normas sobre absorción y compensación en cómputo global anual establecidas en el artículo 5.º y demás del Convenio.

21066

RESOLUCION de 3 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cepsa».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cepsa», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de mayo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 21 de mayo 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 segundo del Real Decreto 1040/1981, 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 junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA "COMPAÑIA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS, S.A." (CEPSA) Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA AFECTOS AL AMBITO DE REFINO

I - DISPOSICIONES GENERALES

1. AMBITO TERRITORIAL.-

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los Centros de Trabajo de la Compañía Española de Petróleos, S.A. situados en territorio nacional.

2. AMBITO FUNCIONAL.-

Quedan incluidas en este Convenio las actividades de la Compañía que han venido siendo afectadas por el ámbito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Refino de Petróleos.

3. AMBITO PERSONAL.-

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Compañía Española de Petróleos, S.A.; con las únicas excepciones siguientes:

a) Los trabajadores cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanza, Reglamento o Normas distintas de la Ordenanza para las Industrias de Refino de Petróleos.

b) Las personas cuya relación con la Compañía esté excluida de la Legislación Laboral en vigor.

c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el Director General, los Directores, los Subdirectores y Jefes de División.

d) Los trabajadores con categoría de Jefe de Departamento que, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1980, optaron por su exclusión del mismo y de futuros Convenios, salvo en el caso de que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente, opten por quedar sujetos a él; y los que, adquirida la categoría de Jefe de Departamento con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

e) El personal con contrato de trabajo en prácticas o en formación (artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan), así como el contratado a tiempo parcial (artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan), que se regirán por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.

4. AMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, a la hora cero del día uno de enero de 1982 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1983, a las 24 horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

5. NORMAS SUPERIORES.-

Si, por imperativo de norma legal, se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan la materia.

6. UNICIDAD.-

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.