

	Horas semanales	
	Teóricas	Prácticas
Teoría y crítica del arte I ... ..	3	—
Pedagogía de las Artes Plásticas ... ..	3	—
Quinto curso:		
Dibujo: Aplicación y creación ... ..	4	4
Grabado II ... ..	4	4
Diseño II ... ..	3	3
Dibujo técnico ... ..	3	3
<i>Asignaturas optativas para las tres especialidades, una de ellas obligatoria</i>		
Grabado ... ..	—	3
Fotografía ... ..	—	3
Restauración ... ..	—	3
Historia del arte canario ... ..	3	—

Licenciatura: Para poder acceder a las enseñanzas del tercer ciclo (doctorado), será requisito indispensable la realización de una Tesina sobre la especialidad cursada.

Las asignaturas optativas para poder impartirse necesitarán un mínimo de diez alumnos matriculados.

**21312** *ORDEN de 17 de junio de 1982 por la que se concede autorización definitiva a los Centros docentes privados de Educación Preescolar y General Básica que se relacionan en el anexo.*

Ilmo. Sr.: Examinados los expedientes instruidos por los promotores de los Centros docentes privados que se relacionan en el anexo de la presente Orden en solicitud de autorización definitiva para la apertura y funcionamiento de dichos Centros, en los niveles y para las Unidades que se indican, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6.º y siguientes del Decreto 1855/1974, de 7 de junio;

Resultando que dichos Centros han obtenido la autorización previa, a que alude el artículo 5.º del Decreto mencionado;

Resultando que los expedientes de autorización definitiva han sido tramitados reglamentariamente y que, en todos ellos, han recaído informes favorables de la Inspección Técnica y de la Unidad Técnica;

Vistos la Ley General de Educación, de 4 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de agosto), el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), la Orden ministerial de 24 de abril de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo), la Orden de 22 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio) y demás disposiciones complementarias;

Considerando que los Centros docentes privado, que se relacionan en el anexo antes mencionado reúnen los requisitos exigidos por las disposiciones en vigor, viniendo a resolver las necesidades existentes en las zonas de Centros de esos niveles educativos,

Este Ministerio ha resuelto:

Se concede la autorización definitiva para su apertura y funcionamiento a los Centros docentes privados que se relacionan en el anexo de la presente Orden en los niveles y para las unidades que se indican.

La presente autorización podrá revocarse en los supuestos del artículo 15 del Decreto 1855/1974.

Madrid, 17 de junio de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

**ANEXO QUE SE CITA**

*Provincia de Badajoz*

Número de expediente: 16.026.

Municipio: Valdecaballeros. Domicilio: Carretera de Castilblanco, sin número. Denominación: «Nuestra Señora de Guadalupe». Titular: Doña Concepción Abril Ortiz. Fecha de autorización previa: 29 de septiembre de 1980. Nivel: Preescolar. Número de Unidades: Cuatro (Jardín de Infancia). Puestos escolares: 120.

*Provincia de Baleares*

Número de expediente: 4.252.

Municipio: Soller. Domicilio: Plaza Francisco Saltor, 1. Denominación: «Sagrados Corazones». Titular: Misioneros Sagrados Corazones. Fecha de autorización previa: 3 de junio de 1982. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Una (párvulos). Puestos escolares: 40.

*Provincia de La Coruña*

Número de expediente: 15.971.

Municipio: Santiago de Compostela. Domicilio: Travesía del Ajonal, 3. Denominación: «Las Colinas». Titular: Doña María Asunción Castiñeiras Salgado y doña María Curto Salgado.

Fecha de autorización previa: 11 de junio de 1981. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Dos (una Jardín de Infancia) y (una de párvulos). Puestos escolares: 40.

*Provincia de Granada*

Número de expediente: 15.780.

Municipio: Granada. Domicilio: Polígono de la Cartuja, sector IV, parcela 2. Denominación: «Padre Manjón». Titular: Asociación Manjoniana. Fecha de autorización previa: 26 de enero de 1982. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Dos (párvulos). Puestos escolares: 80.

*Provincia de Santa Cruz de Tenerife*

Número de expediente: 15.773.

Municipio: La Laguna. Domicilio: Calle San Francisco de Paula, 62. Denominación: «Nuryana 2». Titular: Don Juan Climaco Luis Díaz. Fecha de autorización previa: 5 de marzo de 1981. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Seis (dos Jardín de Infancia) y (cuatro de párvulos). Puestos escolares: 240.

*Provincia de Zamora*

Número de expediente: 2.872.

Municipio: Zamora. Domicilio: Calle General Mola, 9. Denominación: «Misioneras de la Providencia». Titular: Congregación Misioneras de la Providencia. Fecha de autorización previa: 26 de agosto de 1981. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Una (párvulos). Puestos escolares: 30.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**21313** *REAL DECRETO 2025/1982, de 9 de julio, por el que se autoriza la constitución de un Colegio Oficial de Graduados Sociales en Huelva.*

El Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, de conformidad con el Colegio de Graduados Sociales de Granada, ha interesado la conversión de la Delegación de Huelva en Colegio de Graduados Sociales de Huelva, pretensión que ha de considerarse comprendida en el supuesto de segregación a que se refiere el artículo cuarto punto dos, de la Ley dos/mil novecientos setenta y cuatro, de trece de febrero, sobre colegios profesionales.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros del día nueve de julio de mil novecientos ochenta y dos,

**DISPONGO:**

Artículo primero.—Se constituye el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Huelva, de ámbito provincial, por segregación del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada.

Artículo segundo.—Queda modificado el ámbito territorial señalado en la Orden del Ministerio de Trabajo de doce de enero de mil novecientos setenta y tres, al Colegio de Graduados Sociales de Granada, que dejará de comprender la provincia de Huelva.

Dado en Madrid a nueve de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,  
SANTIAGO RODRIGUEZ MIRANDA GOMEZ

**21314** *RESOLUCION de 15 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de mayo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 30 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 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.

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

Madrid, 16 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Empresa «Unión de Explosivos Río Tinto, S. A.»

Artículo 19. OBJETO Y AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las relaciones entre la Empresa y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los límites que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 20. AMBITO TERRITORIAL

Las partes afectadas por el presente Convenio acuerdan no promover Convenios o Pactos de ámbito inferior.

Por tanto, este Convenio será de aplicación a los siguientes Centros de Trabajo: Alcalá de Guadaíra ( Sevilla ), Alovera ( Guadalajara ), Alumbres ( Murcia ), Amoniaco - Urea ( Huelva ), Ariz ( Vizcaya ), Camas ( Sevilla ), Cartagena ( Murcia ), Castellón ( Castellón ), Centro de Investigación ( Huelva ), Delegaciones, ( por toda España ), Dos Hermanas ( Sevilla ), El Garrobo ( Sevilla ), Gomecha ( Alava ), Guturribay ( Vizcaya ), La Manjoya ( Asturias ), Montgat ( Barcelona ), Huelva-Abonos ( Huelva ), La Felguera ( Asturias ), Luchana ( Vizcaya ), Nules ( Castellón ), Oficinas Centrales ( Madrid ) y Tablada ( Sevilla ).

Igualmente se aplicará a aquellos Centros de Trabajo que se rigen en la actualidad por la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas y que no hayan suscrito pacto o convenio propio para 1982, cuando soliciten su adhesión a este Convenio.

La adhesión habrá de solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa y firmado por la mayoría de los miembros que teóricamente componen la representación de los trabajadores del Centro que desea adherirse, o por cada uno de los trabajadores en los Centros en los que no haya representantes legales de los trabajadores, a través de escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Artículo 30. AMBITO PERSONAL

El Convenio afectará a todos los trabajadores de los Centros de Trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto Consejeros y personal de Alta Dirección.

El personal de la llamada nómina TD no está afectado por el Convenio en materia económica; no obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso el económico, podrán hacerlo mediante solicitud individual dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el Centro de Trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación de su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina de Técnicos y Directivos.

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado en el Convenio del Centro al que esté adherido; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Artículo 40. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31.12.83. No obstante lo anterior, ambas partes iniciarán las negociaciones del incremento salarial correspondiente a 1983 dentro del mes de enero de dicho año.

Qualquiera que sea la fecha de su firma, los efectos económicos acordados para 1982, se retrotraerán al 19 de Enero de 1982, salvo que expresamente se diga otra cosa.

Si por cualquiera de las dos partes no se denunciase el Convenio con un mes al menos de antelación a la fecha de su terminación, se entenderá prorrogado por periodos de años naturales. La denuncia deberá efectuarse mediante escrito dirigido a la otra parte interesada, con copia a la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de denuncia, se iniciarán las negociaciones del nuevo Convenio dentro del mes de Enero de 1984, salvo que la Comisión Mixta decida otra cosa.

Artículo 50. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 60. COMPENSACION Y ABSORCION

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Artículo 70. GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Artículo 80. ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 90. CONTRATOS DE TRABAJO

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de Contrato de Trabajo sean contempladas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 100. COBERTURA DE VACANTES

En los casos en que, de acuerdo con las facultades que le son propias, la Dirección de la Empresa opte por cubrir cualquier vacante existente en los distintos Centros afectados por este Convenio, se seguirá el siguiente orden de prelación:

1. Trabajadores fijos del Centro en que exista la vacante.
2. Trabajadores fijos de otros Centros, afectados por el presente Convenio, que tengan suscritos con la Dirección de la Empresa acuerdos específicos sobre este mismo tema.
3. Trabajadores fijos de otros Centros afectados por el presente Convenio.
4. Trabajadores fijos de otros Centros de E.R.T. que tengan suscritos

con la Dirección de la Empresa acuerdos específicos sobre este mismo tema.

#### 5. Trabajadores fijos de otros Centros de E.R.T.:

En cualquier caso, será necesaria la previa petición expresa del trabajador interesado.

#### Artículo 119. ASCENSOS.

Salvo los puestos de confianza y mando, todos los demás ascensos se harán por el sistema de Concurso-Oposición.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que impliquen mando o jefatura serán en todo caso de libre designación por la Empresa, así como los de Técnicos Titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD. Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

- Analista de Proceso de Datos.
- Inspector y Delegado de Ventas.
- Conserje.
- Cajero.
- Cobrador.
- Secretaria de Relaciones Industriales.
- Chófer de Dirección.
- Secretaria de Dirección.
- Guarda Jurado.

Todo el personal fijo de cada Centro de Trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente, siempre que sea para acceder a un puesto de superior categoría o nivel, dentro del ámbito de cada Centro de Trabajo. De tal modo, se establece que todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento a seguir en el que se tendrán en cuenta las aptitudes de cada aspirante y en caso de igualdad en la calificación obtenida, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento, Servicio, Sección, Planta o Unidad donde exista la vacante,

b) El más antiguo en la Empresa.

#### Convocatorias:

Las convocatorias para cubrir puestos por Pruebas de Aptitud, se darán a conocer al personal mediante publicación en los Tablones de Anuncios del Centro de Trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener: vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios y programa a desarrollar.

#### Composición del Tribunal.

El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente que será el Director del Centro o persona en quien delegue; dos vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera y en caso contrario de entre el resto de la plantilla, que en todo caso deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse; y el Jefe de Personal del Centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Empresa, que será el Jefe de Planta, Unidad, Sección, Servicio o Departamento, donde se vaya a cubrir la plaza, quien redactará tres alternativas de pruebas, claramente diferenciadas, a que se han de someter a los aspirantes y las dará

a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen;

#### Provisión de Vacantes:

Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal Calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en Acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en periodo de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con la retribución correspondiente a la nueva categoría y/o nivel sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho periodo de prueba, el Tribunal Calificador evaluará los resultados de la misma, caso de haberlo superado favorablemente, será promocionado a la nueva categoría y/o nivel correspondiente. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia, volviéndose a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso, ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, la Empresa podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al Centro de Trabajo.

Para cubrir mediante ascenso las vacantes que se puedan producir en los puestos de Administración de Personal, Encargados y Contramaestres, se seguirá el procedimiento de Concurso-Oposición ya descrito, si bien de entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto, la Dirección designará a aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

No será necesario el Concurso-Oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores de cada Centro de Trabajo, se modifique la calificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

#### Artículo 120. INGRESOS.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos sobre ascensos y cobertura de vacantes que se aplicarán con carácter preferente, la admisión de personal es de la competencia de la Dirección de la Empresa, si bien se dará preferencia en igualdad de circunstancias y previa superación de las pruebas médicas, psicológicas, técnicas y de aptitudes que para cada vacante se fijen, a los siguientes casos y por el orden que a continuación se relaciona y siempre que sea solicitado por el afectado:

- a) Hijos de trabajadores fallecidos en accidente de trabajo.
- b) Hijos de trabajadores fallecidos en activo.
- c) Hijos de trabajadores jubilados o en otra situación pasiva de E.R.T.
- d) Hijos de trabajadores en activo.
- e) Personas que han prestado servicios en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

Todas estas preferencias se entienden referidas al ámbito del Centro de Trabajo en el que hay que cubrir la vacante.

Se respetará en cada momento lo previsto en las normas legales sobre la contratación de personal mayor de 40 años, minusválidos y titulares de familia numerosa.

Asimismo, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del Centro de Trabajo donde haya que cubrir una o varias vacantes tanto de las características del puesto como de los criterios de selección que se van a emplear.

En cualquier caso tendrá carácter de preferente, siempre que se trate de una vacante de su propia o similar categoría, el trabajador en situación de excedencia que hubiese solicitado en tiempo y forma a la Dirección su reingreso en la Empresa.

#### Artículo 13º. TRASLADOS.

En materia de traslados se está a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento, si bien todos los traslados de trabajadores a un Centro de Trabajo distinto que exija cambio de residencia, así como de las condiciones en que se efectúen dichos traslados, se realizarán por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado. No obstante, si existiesen razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y que impliquen una evidente infrutilización del personal, los trabajadores podrán ser trasladados previa negociación con los representantes de los trabajadores y previo expediente tramitado ante la Autoridad Laboral competente, en el cual deberán constar las razones que justifiquen el traslado, así como las condiciones del mismo y el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### Artículo 14º. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.

En caso de necesidad, la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador trabajos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El periodo de ocupación de un puesto de categoría superior, no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos; cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el procedimiento establecido en el Artículo 11º (ascensos). Constituyen una excepción de lo dispuesto en este Artículo las sustituciones por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que corresponda a la categoría del puesto que va a ocupar si ésta resultase superior.

#### Artículo 15º. GARANTIAS DEL PUESTO DE TRABAJO

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la Sentencia fuera condenatoria, la Dirección estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible ingreso en la Empresa del trabajador afectado.

#### Artículo 16º. PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA.

La Dirección de la Empresa, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades del puesto de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa, con respeto a la legislación vigente en la materia y oída la representación legal de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre la de su antigua categoría o nivel y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 17º. SERVICIO MILITAR

El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la Empresa, al ingresar en el Servicio Militar, tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de treinta días de sueldo base, complemento de antigüedad y Plus de Calidad o Plus de Convenio.

La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Cuando por disposición legal se estableciera el servicio social o civil sustitutorio del militar, se entenderá, a los efectos de aplicación del presente Convenio, que los trabajadores, que se acojan a dicho servicio en las condiciones legal o reglamentariamente establecidas, tendrán los mismos derechos que se reconocen en este Convenio para los que cumplan el Servicio Militar obligatorio.

#### Artículo 18º. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pagar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- f) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

- g) Todo trabajador que curse estudios en Centros Oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de 10 días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo, para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de 10 días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a, b y c, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

#### Artículo 19º. MASA SALARIAL

Se entiende por Masa Salarial Bruta la remuneración de cualquier clase devengada por los trabajadores en activo afectados por este Convenio en materia económica, computada por su importe bruto, es decir, incluido el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y las cuotas de la Seguridad Social con cargo al trabajador.

La Masa Salarial Bruta definida en el párrafo anterior y a efectos de su incremento para 1982, se entenderá desglosada en las siguientes agrupaciones:

1. Sueldos y Salarios.
2. Horas Extraordinarias.
3. Beneficios Extrasalariales.

#### Artículo 20º. CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA MASA SALARIAL.

En la agrupación " Sueldos y Salarios " se incluyen los siguientes conceptos:

- Sueldo Base.
- Complementos personales.
- Complementos de puesto de trabajo.
- Complementos de calidad y/o cantidad, con excepción de las horas extraordinarias.
- Indemnizaciones y suplidos en nómina, con excepción de los complementos incluidos en la agrupación " Beneficios Extrasalariales ".
- Pagas extraordinarias.

Se consideran " Horas Extraordinarias " los devengos por este concepto y otros que se perciben por trabajos realizados fuera de la jornada ordinaria.

La agrupación " Beneficios Extrasalariales " incluye los conceptos siguientes:

- a) Comprometidos con terceros
  - Comedores.
  - Economatos.
  - Transporte del personal.
- b) De decisión en ámbito de Empresa.
  - Seguros.
  - Sociedad Médica.
  - Premios de Fidelidad, Actos Heroicos y Meritorios.

- Fondos asistenciales.
- Ayuda a estudios, cultura y tiempo libre.
- Becas al personal.
- Indemnización, vivienda, alumbrado y carbón.

#### Artículo 21º. INCREMENTO DE LA MASA SALARIAL BRUTA PARA 1982

El importe de la Masa Salarial Bruta de 1981, se incrementará para 1982 en un 10% global.

#### Artículo 22º. DISTRIBUCION DEL INCREMENTO GLOBAL DE LA MASA SALARIAL BRUTA.

##### a) Sueldos y Salarios

El importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios a 31.12.81, se incrementará en un 10% a partir de 1.1.82.

Los conceptos salariales mantienen la misma definición y condiciones de devengo y aplicación que tuvieron en 1981, sin que se pueda acumular al incremento establecido por este Convenio el derivado de los sistemas de cálculo en relación con otros conceptos.

##### b) Antigüedades

Se destina, además, el 0,35% del importe de sueldos y salarios de 1981 para aumentos por antigüedad.

##### c) Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo base sea.} + \text{compl. pers. sea.} + \text{compl. puesto trabajo sea.} + \text{pagas extras.}}{52} \times 1,15$$

$$\frac{1.925}{52}$$

$$\frac{\text{Compl. cal. y cant. sea.}}{52} = \text{Valor H.E.}$$

La aplicación de la anterior fórmula, supone adecuar el pago de las horas extraordinarias a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y legislación sobre ordenación de salarios y una homogeneización en el tratamiento de este tema en los distintos Centros de Trabajo afectados por el C.A.S.C.T.

A partir de 1.9.82, la cifra de 1925 que aparece en la fórmula anterior se cambiará por la de 1880.

##### d) Beneficios extrasalariales

La Empresa atenderá a los beneficios extrasalariales comprometidos con terceros ( comedores, economatos, transportes del personal ). Se mantiene en 1982 el importe global de 1981 para los restantes beneficios extrasalariales, que son los que dependen de decisión de ámbito de Empresa.

#### Artículo 23º. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias estructurales a los efectos que establece el Real Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto, las siguientes:

##### 1. Las necesarias por períodos punta de producción:

Se entienden por períodos punta de producción, aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Sección o Unidad de que se trate, que no son constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la Empresa.

**2. Las necesarias por ausencias imprevistas:**

Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos o licencias retribuidos y por el tiempo que para los mismos establece el artículo 189 del presente Convenio; bajas por In capacidad Laboral Transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días; ausencias injustificadas.

**3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo:**

Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; jornada especial del personal de Guardería; descansos no disfrutados (bocadillos) hasta 1.9.82; vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos y siempre que no se disfruten las vacaciones a lo largo de los 12 meses del año; paradas generales de las plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial.

**4. Las de Mantenimiento:**

Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o, cuando al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la Empresa (entre éstas, estarán incluidas las establecidas para casos de "llamadas").

La Dirección del Centro de Trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran existir a nivel de centro de trabajo, serán resueltas por la Comisión Mixta del Convenio.

**Artículo 24º REVISION SALARIAL**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E., registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto a 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09%, 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 1º de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

**TABLA DE REVISION SALARIAL**

A efectos de la aplicación práctica de la revisión determinada en el presente Artículo, se establece la siguiente Tabla de Revisión:

% del IPC de 1.1.82 a 30.6.82 6,1 ó menos	% revisión
6,2	0,2
6,3	0,4
6,4	0,6
6,5	0,8
6,6	1,0
6,7	1,2
6,8	1,4
6,9	1,6
7,-	1,8
7,1	2,0

**Artículo 25º. DIETAS, DESPLAZAMIENTOS Y KILOMETRAJE.**

Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección de E.R.T. (Directores de Central, Delegados Regionales, Directores de Centro de Trabajo o personas en quien deleguen). Estas personas, conformarán las liquidaciones de viajes que se presenten, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de Intervención General.

Durante la vigencia del presente Convenio, y a partir de la firma del mismo, el Cuadro de Dietas, Alojamiento y Kilometraje será el siguiente para viajes dentro del territorio nacional, siguiéndose el sistema de gastos pagados justificados en los viajes al extranjero:

Grupo único:

Personal sujeto en todo al Convenio Colectivo.

Medios de transporte:

Avión .....	Clase Turista.
Tren Nocturno .....	Compartimento individual.
Tren Diurno .....	Clase primera.
Talgo .....	Clase primera.
Automovil propio .....	Sólo con autorización especial. ( 14,50 Ptas./ Km. con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice ).

Conceptos ( 1 )

Habitación Hotel .....	Tres Estrellas.
Desayuno ( cuando no está incluido en la factural del Hotel ) .....	138,- Ptas.
Almuerzo .....	932,- Ptas.
Cena .....	932,- Ptas.

(1) Los importes de desayuno ( cuando no está incluido en la factura del Hotel ), almuerzo y cena, se incrementarán en un 20% en los desplazamientos a Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.

Quando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un periodo superior a dos semanas ininterrumpidas, la Dirección de la Empresa de mutuo acuerdo con el trabajador afectado podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice sin superar en ningún caso las condiciones generales y máximas establecidas anteriormente en el presente Artículo.

**Artículo 26º. HOMOGENEIZACION**

En reconocimiento de que es necesario iniciar y avanzar en acciones concretas que permitan un gradual acercamiento de los niveles salariales entre los distintos Centros que integran el C.A.S.C.T., se establece, como primera etapa, para su aplicación en 1983 un fondo de homogeneización de 60 MM. de pesetas. Con este fondo se pondrán en práctica durante dicho año las medidas de homogeneización que las partes desarrollen y acuerden en Comisión Mixta, considerándose a todos los efectos dicho fondo fuera del incremento salarial que se negocie y pacte para 1983.

**Artículo 27º. ACCIDENTES Y ENFERMEDAD.**

En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100% del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

Asimismo, se complementará hasta el 100% del salario real del trabajador en jornada ordinaria en los casos de enfermedad común que exija hospitalización o cuando ésta tenga una duración superior a 20 días consecutivos, desde el primer día de su iniciación.

La mejora del régimen de complementos con cargo a la Empresa en los casos de I.L.T. por enfermedad común, a partir del segundo semestre de 1982 se realizará de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) Se abonará hasta el 100% del salario real del trabajador en jornada ordinaria, durante el semestre siguiente a aquel en que se mide el absentismo, si en el Centro de Trabajo el índice del absentismo por enfermedad de dicho semestre anterior no excede de los límites máximos que se establecen en el cuadro siguiente:

1º Semestre - 82	2º Semestre - 82	1º Semestre - 83
5	4,5	4

b) Asimismo, se abonará hasta el 100% del salario real del trabajador en jornada ordinaria en el semestre siguiente a aquel en que se mide la posible reducción del absentismo, si en el Centro de Trabajo el índice de absentismo por enfermedad se reduce en el semestre anterior, en las cuantías y tiempos que se establecen en el siguiente cuadro:

Duración de la enfermedad.	1º semestre - 82	2º semestre - 82	1º semestre - 83
En todos los casos.	- 2 puntos	- 2,5 puntos	- 3 puntos
De 10 ó más días.	- 1,5 puntos	- 2 puntos	- 2,5 puntos
De 15 ó más días.	- 1 punto	- 1,5 puntos	- 2 puntos

La reducción se entenderá referida sobre los valores de 1981 que se indican al final de este artículo.

El índice de absentismo se computará en todos los casos por Centro de Trabajo.

A los efectos de cálculo del índice de absentismo por enfermedad común para el pago de los complementos que correspondan en su caso, se excluirán las bajas correspondientes al personal acogido al Plan de Incentivación de Bajas por Incapacidad.

Para el abono de estos complementos será necesaria la aprobación expresa y previa del Servicio Médico de Empresa y en el caso de informe negativo, trasladará copia confidencial del mismo a la Dirección del Centro y al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

La continuidad de las condiciones establecidas en el presente artículo en convenios sucesivos estará condicionada a la disminución del nivel del absentismo; para ello, los trabajadores y sus representantes legales, colaborarán con la Dirección de la Empresa, facilitándose por ésta mensualmente los índices de absentismo y relación de personas en situación de baja a nivel de Centro de Trabajo, para el adecuado seguimiento de la evolución del sistema y la adopción de las oportunas medidas encaminadas a conseguir el objetivo de reducción del absentismo.

Las presentes condiciones llevan implícita la desaparición de las aportaciones de la Empresa a las Cajas de Ayuda, Fondos de Socorro o cualquier otra similar establecida para estos fines. Dado el carácter condicional de este artículo, si las mejoras en él contenidas no se mantuvieran en años sucesivos, la Empresa volvería a reactivar las citadas aportaciones.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere el presente artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, dejando de percibirse

tanto si es dado de alta para el trabajo, como si pasa a situación de Invalidez Provisional o Invalidez Permanente, ya sea Total o Absoluta.

Los complementos que se garantizan en el presente artículo, no serán de aplicación al personal que se haya acogido al Plan de Incentivación de Bajas Voluntarias por Incapacidad, que se registrará a estos efectos por las condiciones establecidas en la carta-compromiso que a tal fin haya suscrito o puedan suscribir con la Dirección de la Empresa.

La Comisión Mixta, será informada periódicamente de la marcha y aplicación del sistema de complementos contemplados en este artículo.

ABSENTISMO POR ENFERMEDAD COMÚN

1981

<u>CENTROS DE TRABAJO</u>	<u>INDICE ENFERMEDAD</u>
Cartagena	7,9
Castellón	4,3
Huelva - Abonos	4,4
La Felguera	7,2
Luchana	11,2
Montgat	7,5
Tablada	8,2
Amonfaco - Urea	5,8
Alcalá de Guadaira	10,5
El Garrobo	7,6
Alumbres	7,5
-La Manjoya	5,7
Camas	18,9
Nules	6,9
Guturribay	11,6
Alovera	4,6
Ariz	6,7
Das Hermanas	4,7
Gomecha	3,1
Central	1,9
D.I.T. (Huelva)	3,5
Delegaciones	2,6

Artículo 28. JORNADA DE TRABAJO

A partir de primero de septiembre de 1982, se establece una jornada anual máxima de 1.880 horas de trabajo efectivo, en jornada ordinaria, sin perjuicio de las excepciones establecidas en la legislación vigente. La aplicación concreta de esta jornada desde el 1.9.82 a 31.12.82, se efectuará reduciendo en 8 horas la jornada prevista para estos últimos cuatro meses de 1982, en los casos, condiciones y términos establecidos en el presente artículo.

No se considera, a los efectos del párrafo anterior, como horas de trabajo efectivo el tiempo asignado al descanso del bocadillo o cualquier otra concesión respecto a jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo.

En cualquier caso, se mantendrán las jornadas anuales que hayan venido rigiendo con anterioridad en los distintos centros del CASCT y que, computadas en horas efectivas de trabajo, resulten inferiores a la establecida en el presente artículo de 1.880 horas anuales efectivas.

La aplicación práctica de esta nueva jornada a los horarios y cuadrantes de trabajo, se realizará de conformidad con los siguientes criterios:

**a) Personal a turno**

- Se mantendrán sin modificación los actuales cuadrantes de turno.
- En aquellos casos en los que el descanso del bocadillo se venga compensando económicamente, fuera del Plus de Turnidad, el importe de dicha compensación se incluirá a partir de 1.9.82, en concepto de "Plus de Turnidad", desapareciendo su pago por los actuales "conceptos específicos" o como horas extraordinarias.
- En aquellos casos en los que se venga disfrutando efectivamente el descanso dentro de la jornada ordinaria ("tiempo para bocadillo"), los trabajadores sujetos a este sistema podrán solicitar de la Dirección de su centro de trabajo y acordar con la misma, si las circunstancias organizativas de la producción lo permitieran, el trabajar el tiempo correspondiente a dichos descansos, percibiendo en este caso la compensación económica que se venga percibiendo por los trabajadores del centro que ya vengán trabajando el tiempo de descanso dentro de la jornada ordinaria.
- Oídos los representantes de los trabajadores, la Dirección del Centro compensará los posibles excesos que puedan resultar entre la jornada ordinaria realmente trabajada desde 1º de enero hasta 31 de diciembre de cada año natural y la jornada de 1.880 horas efectivas/año, mediante la concesión de días de descanso compensatorio que se puedan establecer a la hora de confeccionar el calendario laboral y, en el supuesto de que tales descansos no fuera posible concederlos por razón de la organización del trabajo, mediante el abono de horas extraordinarias.

**b) Personal a jornada normal**

- La Dirección de cada centro de trabajo establecerá cada año, conjuntamente con el Comité de Empresa, el correspondiente calendario laboral, reajustando los horarios de trabajo en la medida precisa para asegurar el cumplimiento de la jornada de 1.880 horas anuales efectivas desde 1º de enero a 31 de diciembre. A estos efectos, se tendrá en cuenta que las fechas de disfrute de vacaciones no darán lugar a cálculos individualizados de la jornada efectiva anual para cada trabajador, considerándose a tal fin como computable por vacaciones un número igual de horas para todos los trabajadores del centro de trabajo, con independencia del horario diario correspondiente a las fechas en que se disfruten las vacaciones.

**Artículo 299. CALENDARIO LABORAL**

La Dirección de cada centro de trabajo, junto con los representantes legales de los trabajadores del mismo, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el calendario laboral para cada año natural.

**Artículo 300. VACACIONES**

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales para todo el personal afectado por este Convenio. En el período vacacional necesariamente han de computarse un mínimo de 4 sábados y 4 domingos para el personal de jornada normal y siete descansos compensatorios para el personal a turnos. Igualmente, cuando por necesidades del servicio,

los trabajadores estén obligados a tomar sus vacaciones en forma partida, no se les computarán más de 4 sábados y 4 domingos para el personal de jornada normal y 7 descansos compensatorios para el personal a turnos.

En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en cada centro de trabajo, en tanto no se oponga a lo aquí establecido.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exijan hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta de la hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes.

**Artículo 310. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.**

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la Empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

1. Competencias de los Comités de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico:

- a) Recibir información trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el Centro de Trabajo, sobre la situación de la producción y ventas del Centro y sobre su programa de producción y evolución del empleo.
- b) Conocer, anualmente, cuantos documentos se den a conocer a los socios y en especial, el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la Empresa.
- c) Emitir informes, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el Centro de Trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- f) Recibir información y ser oído sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial de los casos de despido.
- g) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- h) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.

- i) Participar, como se determine en el seno de la Comisión Mixta, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
2. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
3. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
4. Derechos y garantías de representantes de los trabajadores.
- 4.1. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al libre ejercicio de su función.
- 4.2. Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la Empresa.
- 4.3. En los Centros de Trabajo con más de 50 trabajadores fijos y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tableros de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés laboral, comunicándolo a la Dirección del Centro de Trabajo.
- 4.4. Previa comunicación a la Dirección, podrá disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral con la Empresa, con cargo a la reserva de horas previstas en el párrafo 4.9. del presente artículo, y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan, para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común.
- 4.5. Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.
- 4.6. Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o, en su caso, los restantes Delegados de Personal.
- 4.7. Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del

Comité de Empresa o Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

- 4.8. Las garantías establecidas en el presente acuerdo, se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación de candidatos hasta un año después de la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión.
- 4.9. Dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales, que la legislación determine en cada momento, retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario o con ocasión de la negociación colectiva del presente Convenio.
- 4.10. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.
- 4.11. En el seno de la Comisión Mixta se podrán pactar sistemas para la acumulación de las horas retribuidas con que cuenten en cada momento los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal.
5. Delegados Sindicales
- En los Centros de Trabajo afectados por el presente convenio con plantilla superior a 250 trabajadoras fijas y cuando una Central Sindical posea en los mismos una afiliación demostrada como mínimo del 15% de aquélla, la representación de la Central será ostentada por un Delegado que será trabajador fijo del respectivo Centro de Trabajo y, preferentemente, miembro del Comité de Empresa; en cualquier caso, tendrá los mismos derechos y garantías que los miembros de los Comités de Empresa, siendo sus funciones las siguientes:
- 5.1. Ser el instrumento de comunicación entre la Central Sindical a que pertenezca y la Dirección del Centro de Trabajo en que preste sus servicios, representando los intereses de su Central y afiliados a la misma.
- 5.2. Recibir la misma información a la que el Comité de Empresa tenga derecho de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y el contenido de este artículo, estando obligado a guardar sigilo profesional en las mismas condiciones que los miembros del Comité de Empresa.
- 5.3. Ser informados y oídos sobre las sanciones muy graves, así como despidos que afecten a los afiliados a la Central Sindical a que pertenezca el Delegado. También sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado colectivo de los trabajadores e implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- 5.4. Poder asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y

Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el ámbito de su Centro de Trabajo con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia. Igualmente podrán asistir a las reuniones de la Comisión Mixta, si bien, dada la dispersión de Centros de Trabajo, tanto el sistema como el orden de asistencia vendrán determinados por la naturaleza de los asuntos a tratar, siendo acordados por la propia Comisión Mixta.

Con independencia de lo dispuesto en el primer párrafo del presente número, una vez nombrado y reconocido, por cumplir los requisitos exigidos, un Delegado Sindical continuará siendo reconocido durante un periodo de seis meses si el porcentaje de afiliación de su Sindicato no desciende del 12%. Superado el periodo citado de seis meses, será necesario acreditar nuevamente el porcentaje de afiliación del 15%; en caso contrario y en tanto no lo consiga, cesará el reconocimiento del Delegado Sindical del Sindicato correspondiente.

6. Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, presente en el Centro de Trabajo, podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección del Centro que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.
7. Siempre que las circunstancias lo aconsejen, E. R. T. mantendrá contactos con las Centrales Sindicales presentes en E. R. T. y facilitará su acción dentro de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 329. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre esta materia aplicables a la Industria Química.

En concreto, para el cumplimiento de dichas disposiciones y potenciación en general de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, se observarán los siguientes criterios:

##### 1. Prevención o limitación de riesgos.

- Los riesgos para la salud o integridad física del trabajador se prevendrán evitando su generación, su emisión, su transmisión y; si ello no fuera posible, mediante la adopción de las adecuadas medidas de protección personal.
- 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 límites de exposición utilizados por los S. S. S. H. del Ministerio de Trabajo.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a utilizar, no generen riesgos que superen los referidos límites de exposición.

- Se prestará atención especial a aquellos puestos de trabajo en los que se hubiesen detectado presuntos riesgos para la salud o integridad física del trabajador. A estos efectos cuando sea declarado por la Autoridad competente el carácter de penoso, tóxico o peligroso de un trabajo, se adoptarán las medidas adecuadas para que en el menor tiempo posible desaparezcan las circunstancias que dieron lugar

a tal declaración. Mientras se mantenga la consideración de un trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se dotará al trabajador que lo realice de cuantos medios de protección personal fueran necesarios para anular o limitar los riesgos del mismo.

- Cualquier tipo de daño a la salud o integridad física del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para procurar evitar la repetición del mismo, habida cuenta la naturaleza del riesgo.

##### 2. Control, seguimiento y vigilancia del riesgo

- Se adoptarán especiales medidas de vigilancia respecto de aquellos trabajos en los que se hubiesen detectado riesgos para la integridad física o salud del trabajador, controlándose el estricto cumplimiento de cuantas medidas de prevención-protección estén establecidas en cada caso.

Igualmente, se realizará un seguimiento y control médico de modo particular con los trabajadores que por las circunstancias del trabajo que realizan, tengan una mayor vulnerabilidad al riesgo.

- Los servicios Médicos de Empresa informarán a los Comités de Seguridad e Higiene del desarrollo de las acciones especiales por ellos realizadas de control, seguimiento y vigilancia de los trabajos y de los trabajadores referidos en los dos párrafos anteriores. Sobre esta información se tendrá que guardar el debido secreto profesional.

##### Formación - Información

- Todos los trabajadores serán apropiada y suficientemente informados acerca de los riesgos profesionales que puedan originarse en el trabajo.
- Asimismo, se les facilitarán instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos y protegerse contra ellos.

- Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a ser informados sobre su estado de salud, incluyendo los resultados del reconocimiento, diagnóstico y tratamientos que se les efectúen.

- El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado de los programas que en materia de Seguridad e Higiene se establezcan en el Centro, así como el presupuesto destinado a los mismos.

Igualmente, se informará al Comité de Seguridad e Higiene de las decisiones que adopte la Dirección, respecto a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

##### Artículo 330. FORMACION

La Dirección de la Empresa a todos sus niveles, así como los mandos que supervisan a las distintas categorías de personal, son responsables de la adecuada formación y capacitación continuada que asegure tanto la eficacia de todas las operaciones y servicios como la capacitación del personal para los nuevos puestos de trabajo que pudieran desempe-

nar, es decir, nuevos procedimientos industriales, tecnológicos, de servicios y nuevos métodos o sistemas de trabajo.

De forma especial se cuidará por todos los responsables la oportuna y adecuada introducción y orientación al trabajo del personal de nuevo ingreso, traslado o reasignado a otros puestos. En cada uno de los puestos en que sea necesaria la formación, ésta se basará en una identificación minuciosa de las necesidades de formación para asegurar la efectiva capacitación y el adecuado nivel de rendimiento, así como el progreso profesional de los trabajadores.

Serán objeto de especial atención, las distintas fases de formación derivadas de las exigencias de la Seguridad e Higiene a todos los niveles del trabajo y en todos los Centros de Trabajo del presente Convenio.

La formación a todos los niveles se realiza en base a las necesidades específicas de la Empresa y teniendo en cuenta las de formación general de los trabajadores. Tanto a lo que se refiere a la formación concreta en y para el puesto de trabajo, como en las técnicas específicas, tales como formación de instructores, especialización de profesionales de oficio, técnicas administrativas y formación de mandos, se emplearán recursos propios, técnicos y humanos de la Empresa.

En la medida en que las necesidades de formación lo aconsejen y lo permitan las posibilidades de la Empresa, se emplearán otras fuentes de formación externas a través de los servicios instituidos por la Administración Pública o por las diferentes comunidades autónomas.

Tanto en el proceso de recogida de datos, como en el avance y programación, la D.P.A.S., los Directores de División y los Directores de los Centros de Trabajo informarán a los representantes de los trabajadores.

En el seno de la Comisión Mixta se realizará el seguimiento de los planes específicos de formación del personal afectados económicamente por el Convenio.

#### Artículo 34º. REPERCUSION EN PRECIOS

Las mejoras pactadas en el presente Convenio implican un incremento de los costes, por lo que la repercusión en los precios se ajustará a lo preceptuado en las disposiciones vigentes.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera

Las condiciones de trabajo no derogadas por el presente Convenio y establecidas en anteriores Convenios Colectivos de Fábrica, Pactos de Empresa, Acuerdos de Jurado o Comités de Empresa y Acuerdos Individuales que no estén expresamente modificados ni se opongan a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán exclusivamente para los trabajadores del Centro en que tales acuerdos se hubiesen efectuado, no siendo de aplicación, ni transferibles ni reclamables por los demás trabajadores afectados por este Convenio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio o en cualquiera de los instrumentos citados, se estará a lo previsto en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento.

##### Segunda

Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Formarán parte de esta Comisión, once representantes de la Direc-

ción de la Empresa y otros once representantes de los trabajadores, designados por los Centralés Sindicales integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio y en la misma proporción.

La representación de los trabajadores en la Comisión Mixta, cuando actúe sin la presencia de la representación de la Dirección de la Empresa, lo hará en calidad de Comité Intercentros, con las competencias que la Comisión Mixta pueda reconocerle, como consecuencia de la delegación expresa de funciones que en favor de este Comité Intercentros puedan efectuar los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los Centros de Trabajo afectados por el Convenio.

##### Tercera

El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

#### 21315 RESOLUCION de 15 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», para sus centros de trabajo de Maliaño (Cantabria) y Madrid, recibido en esta Dirección General el 28 de mayo próximo pasado, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 6 de mayo de 1982, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores 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, 15 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

#### «EQUIPOS NUCLEARES, S. A.» CONVENIO COLECTIVO 1982

##### INDICE DE MATERIAS

#### 1. DISPOSICIONES GENERALES

- 1.1. Ambito territorial
- 1.2. Ambito personal
- 1.3. Ambito temporal
- 1.4. Garantía personal
- 1.5. Absorción de mejoras futuras
- 1.6. Denuncia

#### 2. RETRIBUCION

- 2.1. Tablas salariales
- 2.2. Cláusula de revisión
- 2.3. Pagas extraordinarias
- 2.4. Plus de antigüedad
- 2.5. Plus de nocturnidad
- 2.6. Plus de turnos
- 2.7. Bonificaciones al personal a cuatro turnos
- 2.8. Plus de transporte
- 2.9. Plus de polivalencia
- 2.10 Premio de asistencia y puntualidad
- 2.11 Gratificaciones por objetivos
- 2.12 Dietas y gastos de viaje

#### 3. JORNADA LABORAL. HORARIOS.

- 3.1. Calendario laboral
- 3.2. Horario del personal a turnos
- 3.3. Horario del personal en jornada partida

#### 4. HORAS EXTRAORDINARIAS

- 4.1. Concepto y límites
- 4.2. Información a los representantes del personal
- 4.3. Prolongación de la jornada
- 4.4. Llamadas a domicilio

#### 5. VACACIONES Y PERMISOS

- 5.1. Vacaciones anuales
- 5.2. Permisos retribuidos
- 5.3. Permisos para asistencia a exámenes
- 5.4. Excedencias