

<u>Categorías Profesionales</u>	<u>Coefficiente</u>	<u>Nº Empleados</u>
Despacho Ventas	2,35	1
Analista Informática Junior	2,35	-
Jefe Laboratorio	2,35	1
Jefe Almacén	2,20	1
Programador Informática Senior	2,20	-
Programador Informática Junior	2,05	-
Operador Informática Senior	2,05	-
Oficial Administrativo de 1ª	2,05	12
Oficial Ventas	2,05	-
Oficial Técnico Comercial	2,05	3
Chófer	1,80	1
Operador Informática Junior	1,75	3
Oficial Administrativo de 2ª	1,75	15
Analista Laboratorio	1,50	1
Perforista Senior	1,50	-
Perforista Junior	1,40	-
Oficial Administrativo de 3ª	1,40	6
Operador Teletipo	1,40	2
Auxiliar Administrativo	1,20	-
Ordenanza	1,20	4
Almacenero y Mozo Almacén	1,20	1

El número de empleados es susceptible de variación según las circunstancias que en cada momento se halla la Sociedad, no siendo la relación de la misma vinculante en razón a tener la totalidad de las categorías enunciadas cubiertas.

12151

**RESOLUCION de 29 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del III Convenio General de la Industria Química.**

Visto el acuerdo de revisión salarial para el año 1983 del III Convenio General de la Industria Química de fecha 10 de febrero de 1982, recibido en este Centro directivo con fecha 17 de marzo de 1983, suscrito por FEIQUE, CC. OO. y UGT con fecha 3 de marzo de 1983, y de conformidad con el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

#### REVISION III CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA

En virtud de lo establecido en el art. 4 del III Convenio General de la Industria Química, las partes firmantes han procedido a la revisión de los temas previstos en dicho artículo en los términos siguientes:

#### CAPITULO V.-

##### Política Salarial.-

##### Art. 24.- Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

##### Art. 25.- Pago de salarios.

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

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

##### Art. 26.- Salario mínimo garantizado (SMG).

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 613.676 pesetas brutas.

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

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad y pluses obligatorios.

##### Art. 27.- Incrementos salariales

**I.- Modelo de referencia salarial.-** Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los cinco últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por Convenios de su propio nivel, todo ello sin que se quebrara al respeto del principio de autonomía y libertad de las partes.

**1.- Se Considera MSB la formada por los conceptos siguientes con las aclaraciones que se incluyen a continuación:**

##### **1.1.- Retribuciones salariales brutas.**

Nota A:

Salario base.  
Plus Convenio.  
Beneficios y pluses.  
Incentivos.  
Complementos y primas.  
Pagas extraordinarias.

##### **1.2.- Otros conceptos económicos.**

Nota B:

Comisiones.  
Dietas.  
Premios y prestaciones especiales.  
Becas.  
Subvenciones a comedores.  
Viviendas.  
Otros beneficios sociales no retributivos.

##### **1.3.- Retribuciones horas extraordinarias.**

##### **1.4.- Otras retribuciones: Antigüedad.**

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

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

2.- Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

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

a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.

b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc.

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

2.2.- Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de ventas. Las empresas, junto con los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, determinarán en este caso el régimen al que han de ajustarse.

2.3.- La masa correspondiente al personal que está incluido en el grupo profesional número 0.

II.- Incrementos.- Una vez depurado el concepto MSB de 1982 de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I, se procederá a incrementar la MSB en el 12 por 100 de su actual importe.

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

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

1.- Se reservarán dos puntos (del 12 por 100 pactado) para:

- Nuevas antigüedades.
- Alcanzar los SMG de los grupos 1 al 3 que figuran en el Anexo I de la presente revisión en aquellas empresas que no llegaran a los mismos.
- Alcanzar los SMG de los grupos 4 al 8 progresivamente, por grupos, siguiendo el orden de menor a mayor.
- Ascensos.
- Promociones.

En el reparto de esta masa deberá seguirse el orden de prioridad que figura en este párrafo.

Respecto a los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales 1, 2 y 3 que figuran en la tabla anexa, serán de obligado cumplimiento por las empresas debiendo, de no ser suficiente con los dos puntos de reserva, tomar las cantidades necesarias del 10 por 100 restantes.

En cuanto a los SMG del resto de los grupos profesionales que figuran en la tabla anexa nº 1, las empresas no se verán obligadas si con los

dos puntos de reserva no se pudiera alcanzar el SMG de los grupos profesionales de los números 4 a 8. En este supuesto, el reparto de las cantidades disponibles se efectuará siguiendo el orden de prelación siguiente:

- 1.- SMG del grupo nº 4.
- 2.- SMG del grupo nº 5.
- 3.- SMG del grupo nº 6.
- 4.- SMG del grupo nº 7.
- 5.- SMG del grupo nº 8.

De las cantidades que se abonen en concepto de promociones, deberá darse cuenta a los representantes legales de los trabajadores, entendiéndose por dar cuenta la obligación que tienen las empresas de informar previamente por escrito sobre la cuantía destinada para promociones y su distribución por grupos profesionales, reflejando los criterios y motivaciones que se han seguido para la misma, debiendo las empresas demostrar, por el procedimiento que estimen más conveniente, que se han gastado esa parte del 2 por 100 de MSB. En el supuesto de desacuerdo, quedará abierta la vía administrativa y judicial pertinente.

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

2.- Las empresas que no tengan que detraer cantidades del 10 por 100 para alcanzar los SMG de los grupos 1, 2 y 3 utilizarán dicho 10 por 100 de MSB depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad, de cada trabajador, percibido o actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la empresa.

Las empresas que hayan tenido que detraer cantidades del 10 por 100 de MSB para llegar a los SMG de los grupos 1, 2 y 3, repartirán las cantidades restantes, si las hubiere, mediante el mismo procedimiento apuntado en el párrafo anterior, entre el resto de los trabajadores.

El resultado de dividir el salario total anual que percibe cada trabajador por el número de horas/año establecido en el presente convenio colectivo como jornada máxima anual, constituirá el salario/hora total (SHT). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la Empresa en cuestión o que deba realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

III.- Calendario de ejecución.- Tras la entrada en vigor de la presente revisión, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de su publicación en el B.O.E. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, la empresa aportará los datos de su M.S.B. desglosado por conceptos y grupos profesionales así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores. El Comité o Delegados de Personal examinarán la propuesta de la empresa y, tras la negociación correspondiente y de ajustarse la misma a lo pactado darán su conformidad.

En aquellas empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, de los datos y cálculos anteriores se dará cuenta a los trabajadores exponiéndolo en el tablón de anuncios.

#### Art. 28.- Cláusula de desenganche para Empresas en pérdidas

Los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1981 y 1982. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1983.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias

tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

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

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

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

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

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

Prevía manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación lo establecido en los artículos anteriores, las empresas podrán realizar un aumento salarial del 9,5% de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo anterior. Ello no obstante procederá de hallarse conformes los representantes legales del personal. En las empresas en que se optó por esta modalidad de desenganche será de aplicación lo previsto en los artículos 30 y 31 de la presente Revisión del Convenio.

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

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las Empresas deberán comunicar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal su intención de hacerlo en el plazo de veinte días desde la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado".

#### Art. 29.- Corrección del absentismo

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de em-

presa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

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

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

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

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

4.- Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la ILT, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de ILT si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente. No se considera a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintidós días.

5.- El destino que se dé a estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

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

#### Art. 30.- Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primeros de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios, MSB o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

## Art. 31.-

## TABLA DE REVISION SALARIAL

Banda Salarial	IPC <sub>9</sub>								
	9,25	9,50	9,75	10	10,25	10,50	10,75	11	12
9,5	0,263	0,527	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	3,165
9,75	0,270	0,541	0,811	1,082	1,353	1,624	1,895	2,165	3,249
10,0	0,277	0,555	0,832	1,110	1,388	1,666	1,943	2,221	3,332
10,25	0,284	0,568	0,853	1,138	1,422	1,707	1,992	2,277	3,415
10,50	0,291	0,582	0,874	1,166	1,457	1,749	2,040	2,332	3,499
10,75	0,298	0,596	0,895	1,193	1,491	1,790	2,089	2,388	3,582
11,00	0,304	0,610	0,915	1,221	1,527	1,832	2,138	2,443	3,665
11,25	0,311	0,624	0,936	1,249	1,561	1,874	2,186	2,499	3,749
11,50	0,318	0,638	0,957	1,277	1,596	1,915	2,235	2,554	3,832
11,75	0,325	0,652	0,978	1,304	1,631	1,957	2,283	2,610	3,915
12,00	0,332	0,665	0,999	1,332	1,665	1,999	2,332	2,665	3,998
12,25	0,339	0,679	1,020	1,360	1,700	2,040	2,380	2,721	4,082
12,50	0,346	0,693	1,040	1,388	1,735	2,082	2,429	2,776	4,165

Fórmula aplicada: Revisión =  $\Delta$  Salarial pactado  $\times$  (IPC 9 meses  $\times$  0,1111 - 1).

## Art. 32.- Antigüedad

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

## Art. 33.- Pluses

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

Estos pluses se percibirán de acuerdo con los módulos que se viniesen utilizando en las empresas y, en todo caso, de acuerdo con los salarios bases y porcentajes de la absorbida Ordenanza de la Industria Química, de 24 de Julio de 1974 y publicada en el "Boletín Oficial del Estado" el 31 de Julio de 1974.

## Art. 34.- Incentivos

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

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

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

Si, durante el período de prueba, 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.

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

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

Si, por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre, deberá percibir un incremento sobre su salario o actividad normal.

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

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto, o en todo caso a las retribuciones que vinieran percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

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

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

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

#### Art. 36.- Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Así mismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus representados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente: a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización; b) horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Así mismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en esta revisión.

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente artículo.

Las realizaciones de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35 punto 5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2 punto 1 del Real Decreto 1858/81, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

#### Art. 39.- Desplazamiento y dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 900 pesetas, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 1.500 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio; y de 3.000 pesetas, cuando, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio. Cuando en una Empresa se realicen funciones específicas del ramo de la construcción, los trabajadores, cuando realicen dichas funciones percibirán la dieta que se haya establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción de la provincia donde radique la obra a efectuar.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la Empresa, lo cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

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

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etcétera, teniendo en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 16 pesetas.

#### Art. 60.- Aprendices.

1.- El contrato de aprendizaje se considerará de carácter especial de conformidad con la legislación vigente.

su objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional necesaria para desarrollar debidamente las funciones propias de su oficio.

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

El aprendiz, al cumplir los dieciocho años, adquirirá la plenitud de derechos de los trabajadores del grupo al que pertenezca.

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

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

2.- La retribución de los aprendices en función de lo establecido en el Real Decreto 1381/1981, de 3 de Julio, por el que se regula el contrato de formación profesional, deberá hacerse en función de las horas efectivamente trabajadas utilizando como modelo de cálculo los salarios mínimos que a continuación se relacionan:

- Trabajador de dieciséis años 249.103 pesetas/año
- Trabajador de diecisiete años 375.822 pesetas/año

#### Disposición Transitoria

#### Regulación de Turnos

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión de estudio al objeto de preparar la base necesaria que permita abordar en la negociación colectiva de 1984 la problemática de los sistemas de turnos coincidiendo las partes en la especial atención que debe observarse con el turno en las empresas de proceso continuo. Dicha Comisión será paritaria y deberá empezar sus trabajos en el plazo de un mes a partir de la publicación de la Revisión del III Convenio General de la Industria Química en el B.O.E., debiendo remitir un informe de conclusiones a la Comisión Mixta antes del mes de Octubre de 1983.

#### Disposición adicional punto 3.

#### Sistema especial de jubilación

Las Organizaciones firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el cien por cien de los de-

rechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad excepto las contrataciones a tiempo parcial con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

De existir en una empresa trabajadores fijos discontinuos con derechos preferentes se mantendrá la preferencia a los efectos sustitutorios antes señalados.

Tales jubilaciones anticipadas y las correspondientes sustituciones se efectuarán y quedarán estipuladas en virtud de pacto.

Todo ello supeditado a la modificación del Real Decreto Ley 1481/81 que se ha acordado solicitar por los firmantes del AI-83.

#### ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES. TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS ANUALES EN CADA GRUPO PROFESIONAL.-

Grupo 1	613.676 Ptas
Grupo 2	656.633 "
Grupo 3	711.864 "
Grupo 4	791.642 "
Grupo 5	902.104 "
Grupo 6	1.055.523 "
Grupo 7	1.282.583 "
Grupo 8	1.626.241 "

A esta tabla le será de aplicación lo previsto en los artículos 30 y 31 del vigente acuerdo.

## **AVISO A LOS SUSCRIPTORES**

Este número en el fascículo primero, encartado en el centro, incluye un suplemento dedicado a Sentencias del Tribunal Constitucional