

provincia en que radique el domicilio familiar, acreditativa de que a nombre del padre, madre o, en su caso, el solicitante no figuren inscritos bienes en la Contribución Territorial Urbana, Rústica y Pecuaria e Industrial.

Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social del interesado o de la persona de quien dependa.

Los solicitantes que sean huérfanos deberán presentar certificado de defunción de los padres fallecidos.

Los solicitantes afectados por una disminución física o sensorial grave habrán de presentar certificación, extendida por equipo multiprofesional o, en su defecto, por Médico especialista, acreditativa de dicha disminución y de su grado.

Los solicitantes que se encuentren en situación de privación de libertad deberán acompañar documento acreditativo de tal situación.

2. Las solicitudes con su documentación podrán ser presentadas directamente en los servicios centrales del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante (Torrelaguna, número 58, Madrid-27) o en los Gobiernos Civiles, oficinas de Correos o Consulados de España, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Art. 10. En previsión de que por insuficiencia de crédito global no pudieran ser atendidas todas las solicitudes que se presenten, los solicitantes se ordenarán de forma inversa a su renta familiar per cápita.

Art. 11. Una vez examinadas las instancias presentadas y, en su caso, ordenados los solicitantes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante remitirá a los alumnos que resulten beneficiarios de la ayuda para el curso 1984-85 la oportuna credencial de becario. En caso de denegación será asimismo notificada, con expresión de los motivos o motivo de denegación.

Art. 12. El pago de las ayudas concedidas se efectuará mediante transferencia a la libreta de ahorro o cuenta corriente del alumno becario. A estos efectos, quienes reciban la credencial a que se refiere el artículo anterior deberán abrir dicha libreta o cuenta corriente en cualquiera de las oficinas de la Caja Postal, figurando el alumno en todo caso como titular de la libreta o cuenta corriente, sin perjuicio de que, en su caso, puedan figurar también como cotitulares mancomunados su padre, madre, tutor o representante legal. Los datos de identificación de la libreta o cuenta corriente deberán ser consignados cuidadosamente en la propia credencial.

Art. 13. Los alumnos beneficiarios, en el plazo de un mes a contar desde la recepción de la credencial, deberán remitir a la Gerencia de la Universidad donde cursen sus estudios, la credencial debidamente diligenciada por el Centro docente donde hubieran cursado sus estudios durante el curso 1983-84, con expresión de las notas obtenidas en el mismo y acompañada de copia de la declaración sobre la Renta de las Personas Físicas del cabeza de familia, correspondiente al ejercicio de 1983. La Gerencia de la Universidad comprobará la incompatibilidad a que se refiere el artículo 17 de la presente Orden ministerial y remitirá las credenciales de los alumnos a este Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, quien procederá a dictar las oportunas órdenes de pago de las credenciales que haya recibido debidamente cumplimentadas.

Art. 14. *Cuantía de las ayudas.*—Las ayudas que se convocan por la presente Orden ministerial podrán tener los siguientes componentes:

A) Componente de ayuda compensatoria.—Para tener derecho a este componente deberán cumplirse los siguientes requisitos:

Haber nacido antes del 1 de enero de 1969.

No estar trabajando ni percibir seguro de desempleo.

No superar la renta per cápita de la familia la cifra de 70.000 pesetas, para el caso de ayuda compensatoria completa, y de 100.000, para media ayuda.

Las cuantías de este componente serán de 60.000 pesetas, en el caso de ayuda completa, y de 30.000, en el caso de media ayuda.

B) Ayuda de promoción educativa propiamente dicha.—Este componente tendrá las siguientes variantes:

En caso de que el alumno resida fuera de su domicilio familiar durante el curso académico, por no existir en la localidad donde radica el domicilio familiar un Centro docente adecuado o, existiendo, carezca de plazas vacantes.

En caso de que el alumno pueda desplazarse diariamente al Centro docente y no necesite, por tanto, residir fuera de su domicilio familiar.

Se entenderá, salvo que se apruebe fehacientemente lo contrario, que el desplazamiento diario es posible cuando la distancia entre el domicilio familiar y el Centro docente sea inferior a 50 kilómetros.

Las cuantías de este componente para cada uno de los casos citados serán, respectivamente, de 145.000 y de 85.000 pesetas.

Art. 15. Los alumnos cuya solicitud haya sido objeto de denegación podrán interponer contra la misma el recurso de alzada establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo. Dicho recurso se presentará directamente en el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, cuyo Presidente, por delegación del Ministro, adoptará la decisión pertinente.

Art. 16. Los beneficiarios de ayuda que se vean obligados a efectuar los cambios de residencia, de Centro o de estudios deberán solicitarlo, tan pronto como se produzca el cambio, ante el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Art. 17. El disfrute de la ayuda de promoción educativa es incompatible con cualquiera otra ayuda al estudio otorgada por el Estado u otras Entidades públicas o privadas.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante queda facultado para interpretar y aclarar las normas contenidas en la presente Orden ministerial.

Segunda.—En todo lo no previsto por esta Orden ministerial se aplicarán con carácter supletorio las disposiciones contenidas en las Ordenes ministeriales de 28 de diciembre de 1983 y 31 de enero de 1984.

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

Lo digo a VV. II.

Madrid, 27 de marzo de 1984.

MARAVALL HERRERO

Ilmos. Sres. Subsecretario y Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

7934

RESOLUCION de 1 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio colectivo de las Empresas «Sociedad Española de Oxígeno, S. A.» y «Oxidrica Malagueña, S. A.».

Visto el texto del Convenio colectivo de las Empresas «Sociedad Española de Oxígeno, S. A.» y «Oxidrica Malagueña, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo en el día 3 de febrero de 1984 y el día 20 del mismo mes y año, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de las Empresas y de los trabajadores con fecha 18 de enero de 1984, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 1 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE OXIGENO, S. A.», Y «OXIDRICA MALAGUEÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

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

Art. 2.º *Ambito de aplicación.*

1. Territorial: Las condiciones del presente convenio regirán para todos los centros de trabajo de la «Sociedad Española de Oxígeno, S. A.», y «Oxidrica Malagueña, S. A.», establecidos o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español. No obstante, se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran establecer los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio que pudieran suponer discriminación para el resto del personal.

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

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

a) El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1984 en todo su contenido.

b) Su duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1985, con excepción de los criterios salariales y jornada laboral, cuya revisión se negociará al terminar el primer año de vigencia. En cuanto a sindicatos y comités de empresa se respetarán las normas legales que pudieran promulgarse.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6.º Modificación de condiciones de trabajo.—1. La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

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

1. Fijos o contratados por tiempo indefinido.

2. Interinos: Se consideran interinos a los trabajadores que ingresan expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo.

2.1 Cesarán al incorporarse a su puesto el trabajador sustituido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8.º Ingreso y periodo de prueba.—1. Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad mínima legal.

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

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Personal técnico no titulado, tres meses.
- Administrativos, tres meses.
- Especialistas, un mes.
- No cualificados, dos semanas.

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

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

Art. 9.º Categorías.—Durante 1984 regirán las categorías establecidas en la tabla del presente Convenio.

Art. 10. Plantillas y escalafones.—1. La dirección confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos, y entregará copia a los Comités de Empresa/Delegados de Personal, con tres meses de antelación a la fecha de negociación del Convenio.

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

a) General: Agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.

b) Especial: Agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y dentro de éstos por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo y subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador. Con la periodicidad indicada, la dirección publicará los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de sesenta días a partir de dicha publicación para reclamar ante la Dirección sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la Dirección no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador se entiende que accede a la solicitud formulada.

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

Art. 11. Provisión de vacantes y ascensos.—1. Todas las vacantes de la plantilla que se produzcan en la Empresa se proveerán prioritariamente mediante personal de la misma, de igual o inferior categoría a la plaza vacante, que será anunciada en todos los centros de trabajo.

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

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

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

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

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

4.º Trabajadores ajenos a la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

real por cada día que la Empresa tarde en cumplir con esta obligación.

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

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

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

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

Igualmente, y en las condiciones establecidas anteriormente, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior categoría por un tiempo no superior a dos meses, no más de dos veces al año, salvo en caso de sustituciones por enfermedad, sin que sufra merma alguna en la retribución que venía percibiendo.

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

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

- a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción, a cargo de la Empresa, pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la dirección podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) Cuando se trata de cursos no específicos a los conocimientos profesionales del trabajador, se arbitrará un horario flexible que permita la realización del curso con las limitaciones señaladas en el apartado a) anterior.

Art. 17. Jornada laboral.—1. Las horas semanales de trabajo se repartirán de lunes a viernes, a razón de cuarenta horas.

2. Entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive, se realizarán 36 horas semanales, de forma continuada.

3. De acuerdo con el calendario anterior, durante 1984, en condiciones normales, el cómputo anual de horas será de 1.767 para todos los trabajadores.

4. Podrá establecerse otro reparto para la mejor organización del trabajo y sin que suponga un incremento del número anual de horas de trabajo. Mientras resulten más beneficiosos, se respetarán los cómputos globales de horas así como los horarios disfrutados en el año 1978. Para cualquier modificación del horario será preciso el previo dictamen del Comité de Empresa/Delegados de Personal. En el caso de que no exista acuerdo y antes de realizar las modificaciones, ambas partes se someten a la jurisdicción competente.

5. El personal de ciclo continuo queda exceptuado de las normas de este artículo, y se atendrá al calendario anual de corristurnos con el mismo número de horas anuales que el resto del personal.

La estructura de dicho calendario se fijará por la Empresa cumpliendo la normativa vigente. Lo que respecta a distribución de descansos y entretenimientos se negociará con los trabajadores, asistidos si lo desean por el Comité de Empresa/Delegados de Personal. Calendario que se presentará ante la autoridad laboral para su visado.

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

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

Art. 19. Descanso laboral.—1. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

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

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

Art. 20. Vacaciones retribuidas.—1. El personal disfrutará de 22 días considerados como laborables en el calendario de su centro de trabajo, siendo estos días de vacación distribuidos a voluntad del trabajador siempre que no exista perjuicio para el servicio. En el caso de que la Dirección estime que existe perjuicio, negociará con el Comité de Empresa/Delegados de Personal la posible solución. Si a pesar de todo no se llegase a un acuerdo, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción competente. De esta variación, como mínimo 15 días laborables habrán de disfrutarse ininterrumpidamente.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 21. Traslados forzosos.—1. Cuando el traslado implique cambio de residencia sólo podrán ser trasladados los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a diez años, y tan sólo por una vez. Dicha facultad será justificada por probadas necesidades técnicas, y en caso de conflicto, se acudirá ante la autoridad laboral competente, quien decidirá la procedencia o improcedencia del traslado; hasta resolución, el trabajador conservará su puesto de trabajo.

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

- a) Viaje de acuerdo con el cuadro de dietas del interesado y, en su caso, cónyuge.
- b) Licencia retribuida hasta un máximo de tres días laborables en función de la distancia para este fin.

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

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

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

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

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

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

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

3.2 La Empresa sufragará los siguientes gastos:

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

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

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

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

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

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

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

6. En el supuesto de que la Dirección traslade un centro de trabajo o actividad a otra localidad, no se tendrá en cuenta lo acordado en los párrafos 1 y 4 del presente artículo de este Convenio. La Dirección lo comunicará con un año de antelación y cuando esto no sea posible, con un mínimo de seis meses, y los trabajadores tendrán derecho, en cualquier caso, a las prerrogativas y condiciones pactadas en los párrafos 1.1, 2 y 3 del presente artículo.

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

Art. 22. *Excedencias*.—1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de hijo en periodo de lactancia. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Quince días naturales por matrimonio.

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

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

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

5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

9. Todo trabajador podrá disfrutar, si así lo desea, de licencias no retribuidas hasta un máximo acumulado de 15 días laborables al año.

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

Art. 25. *Retribuciones*.—1. Sueldo de Convenio: La tabla salarial por categorías viene reflejada en el anexo número 1.

2. Plus de actividad: Incremento del 8 por 100 sobre el año anterior.

3. Complemento individual: Incremento del 8,5 por 100 sobre el año anterior.

Art. 26. *Antigüedad*.—1. Los trabajadores fijos devengarán, en concepto de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios.

2. El valor del trienio será de 1.765 pesetas y el del quinquenio de 3.530, que se calculará para los vencimientos así como para los cumplidos. El módulo mínimo será el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. El importe mínimo de los trienios y quinquenios será de un 5 por 100 y un 10 por 100, respectivamente, sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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

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

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

Art. 27. *Complemento individual*.—1. Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo.

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

Art. 28. *Pluses*.—1. Los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, clasificados como tales, percibirán en concepto de plus, por el puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 10 por 100 del salario de Convenio diario de su categoría por cada jornada laboral en la que concurran las circunstancias requeridas para su devengo.

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

3. En la fabricación a turno ininterrumpido en Centrales de Líquido, HPN e Hidrógeno, el personal que tenga estable-

cidos correturnos con los descansos compensatorios por los sábados, domingos o festivos que deba trabajar, percibirá pesetas 1.830 por cada domingo o festivo trabajado y 915 pesetas por cada sábado trabajado.

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

5. Los trabajadores que por necesidades de la Empresa se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre percibirán como compensación la cantidad de 5.000 pesetas por cada uno de estos días.

Art. 29. *Horas extraordinarias*.—1. Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de acuerdo con la legislación vigente y por indicación de un superior, expresamente autorizado por la Dirección para tomar la decisión.

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

$$SC + PV + Antigüedad + Pagas extra + Benef. + \\ + Prev. Noct. y Pelig.$$

$$\text{Hora tipo} = \frac{\quad}{1.787}$$

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

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

Art. 30. *Desplazamientos*.—1. Si por necesidades laborales el trabajador hubiera de desplazarse del centro de trabajo, percibirá como prima de viaje, si dicho desplazamiento permitiera pernoctar en el propio domicilio, las horas de viaje que excedan de la jornada normal, valoradas como extraordinarias.

2. Si dicho desplazamiento no permitiera pernoctar en el propio domicilio, las horas de viaje que excedan de la jornada se valorarán a 216 pesetas. Esta prima se liquidará junto con los gastos de viaje.

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

Art. 31. *Comedores*.—1. En los centros de trabajo alejados del casco urbano más de 10 kilómetros, la Dirección designará algún restaurante próximo, si existe, donde podrán los trabajadores efectuar sus comidas abonando únicamente el 40 por 100 del precio de las mismas, con un tope que se establecerá anualmente.

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

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

Art. 32. *Pagas extraordinarias*.—En los meses de julio y diciembre la Empresa abonará el importe de 30 días de salario de Convenio, complemento individual y antigüedad, en su caso.

En el mes de abril abonará, además, por el concepto de beneficios, el importe de 30 días de salario de Convenio y antigüedad.

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

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, se abonará una gratificación por importe de 32.400 pesetas.

Art. 33. *Complemento de enfermedad o accidente*.—La Empresa complementará la prestación a la Seguridad Social o Mutua de Accidentes hasta el 100 por 100 del salario real fijo del trabajador.

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

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

Art. 34. *Premio de vinculación*.—A los veinte años de servicios el trabajador recibirá una paga extraordinaria, y a los treinta y cinco dos pagas y media, calculadas sobre salario real fijo.

En caso de jubilación o invalidez anterior a los treinta y cinco años de servicios, el personal que haya rebasado los veinte años percibirá la parte proporcional que le corresponda de dos y media pagas, en relación con los años de servicio a partir de los veinte. Este mismo derecho corresponderá al cónyuge o hijos y padres a su cargo, en caso de fallecimiento del trabajador.

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

Art. 35. *Jubilaciones*.—Los trabajadores, con un mínimo de diez años de servicio, podrán jubilarse el último día del mes que cumplan, sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años de edad, con una pensión de la Empresa equivalente al 21 por 100 de su último salario por los conceptos de sueldo de Convenio, Plus de actividad, Complemento individual y antigüedad.

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

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

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

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

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

Las prestaciones aseguradas por dicha póliza son las siguientes:

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

Un 75 por 100 para solteros, separados o viudos.
Un 150 por 100 para casados sin hijos o solteros que tengan a su cargo padres, hermanos menores o hermanos mayores minusválidos, siempre que figure en la póliza individual la circunstancia indicada, probada por el trabajador.

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

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

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

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

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

Art. 39. *Faltas leves*.—1. La falta de puntualidad hasta tres en un mes en la asistencia al trabajo, sin motivo justificado, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

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

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de 30 días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de 30 días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Segu-

ridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, con- testando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peli- gro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada así como emplear herramientas de la Em- presa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntuali- dad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimes- tre, y habiendo mediado comunicación escrita.

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

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometi- das en un periodo de seis meses o 20 durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las ges- tiones encomendadas y el hurto, o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desper- fectos en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometi- das fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictados por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañe- ros de trabajo.

6. Embriaguez, cuando repercuta negativamente en el tra- bajo o perjudique la imagen externa de la Empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendi- miento de trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los com- pañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siem- pre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pon- drá en conocimiento inmediatamente de la Dirección de la Em- presa.

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

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

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

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

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

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

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 44. *Prescripción.*—La facultad de la Dirección para san- cionar caducará para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves a los quince días, y para las faltas muy graves

a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Conocer los asuntos de carácter laboral y de cualesque- ra otros que afecten directamente a los intereses de los tra- bajadores.

Art. 46. *Vida sindical.*—1. Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, los miembros de los Comités de Empresa/ Delegados de Personal dispondrán de:

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

b) Cuarenta horas mensuales remuneradas, para emplear- las, dentro o fuera de la Empresa, en el desempeño de sus fun- ciones sindicales.

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

2. El tiempo utilizado en reuniones a iniciativa de la Di- rección no contabilizará para los efectos previstos en el pun- to b) del apartado 1.

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

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

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

4. Si el Comité de Empresa/Delegados de Personal queda- ran reducidos a dos tercios o menos de los elegidos en las úl- timas elecciones, se convocarán nuevas elecciones en el centro de trabajo.

5. Derecho de reunión: De acuerdo con la normativa vi- gente, los trabajadores podrán reunirse en su centro de tra- bajo, fuera de las horas laborales, y sin que ello afecte al proceso productivo, para tratar asuntos de interés laboral común, que afecten a la Empresa.

6. La asamblea de centro de trabajo se convocará por el Comité de Empresa/Delegados de Personal, cuando:

a) Lo decida la mayoría simple del Comité de Empresa/ Delegados de Personal.

b) Lo solicite el 25 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

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

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

8. El Comité de Empresa/Delegados de Personal podrá convocar asambleas informativas en sus centros de trabajo a razón de un cuarto de hora quincenal dentro de la jornada de trabajo, inmediatamente antes de finalizar la misma, mientras duran las negociaciones del Convenio Colectivo.

9. A petición de la parte social de la CVTC, podrá celebrarse una reunión restringida de representantes de los Comités de Empresa/Delegados de Personal en el curso del año y otra igualmente restringida para información de los acuerdos de Convenio, antes de su firma.

Art. 47. Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.—1. Tendrá como función la interpretación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, así como la vigilancia de su cumplimiento.

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

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

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

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

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

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

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

1. Principios generales:

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

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

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

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

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- 1.º Su generación.
- 2.º Su emisión.
- 3.º Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

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

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

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

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

2. Comité de Seguridad e Higiene:

2.1 En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

3. Vigilancia del riesgo:

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

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

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

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

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

5. Programas, presupuestos y controles:

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

6. Tecnología y organización del trabajo:

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Revisión salarial.—En el momento que el Índice de Precios al Consumo supere en 1984 un valor del 8 por 100, se reunirá la CVIC para estudiar la revisión de los conceptos fijos de retribución (sueldo de Convenio, plus de actividad y complemento individual) sin aplicación retroactiva y por la diferencia que supere el porcentaje de dicho 8 por 100.

Segunda. Compensaciones y absorciones.—En atención a la fórmula de incremento salarial pactada durante 1984, queda sin efecto el contenido del artículo 4, apartado 3, relativo a compensaciones y absorciones.

ANEXO 1

Tabla salarial 1984

Categorías	Sueldo convenio (x 15)	Plus actividad (x 12)	Total anual
Titulados:			
Director	146.470	6.926	2.280.162
Subdirector	129.558	6.926	2.026.482
Técnico jefe	112.644	6.926	1.772.772
Técnico	99.114	6.926	1.569.822
Perito	82.201	6.926	1.316.127
Ayudante técnico	72.048	6.926	1.163.932
Jefe organización	72.048	6.926	1.163.932
No titulados:			
Contra maestre	66.672	6.926	1.113.192
Encargado	61.897	6.926	1.011.567
Capataz	58.581	6.926	961.627
Analista Laboratorio ...	58.581	6.926	961.627
Administrativos:			
Jefe de primera	82.201	6.926	1.316.127
Jefe de segunda	75.431	6.926	1.214.577
Oficial de primera	68.672	6.926	1.113.192
Oficial de segunda	61.897	6.926	1.011.567
Auxiliar	51.756	6.926	859.452
Auxiliar Laboratorio ...	51.756	6.926	859.452
Aspirante dieciséis-dieciséis años	32.627	No tiene	489.405
Auxiliar IV	56.514	6.926	930.922
Ejecutivo de Ventas			
Técnicos de oficina:			
Delineante proyectista ...	82.201	6.926	1.316.127
Delineante	75.431	6.926	1.214.577
Calcador	55.136	6.926	910.182
Auxiliar técnico oficina ...	51.756	6.926	859.452
Auxiliar IV	56.514	6.926	930.922
Subalternos:			
Almacenero	53.446	6.926	884.802
Conserje-Cobrador	50.068	6.926	834.132
Guarda jurado	48.373	6.926	808.707
Guarda ordenanza-Portero	46.643	6.926	782.757
Guarda IV	48.373	6.926	808.707
Factor-Cocinero	46.643	6.926	782.757
Ordenanza	44.986	6.926	757.592
Ordenanza IV-Portero ...	46.643	6.926	782.757
Botones dieciséis-dieciséis años	21.086	No tiene	316.320
Div. AYTE. Cocina	44.986	6.926	757.902
Div. Acond. Mat. 1.º	46.643	6.926	782.757
Div. Acond. Mat. 2.º	44.986	6.926	757.902
Obreros:			
	(x 455)		
Oficial de primera	1.930,86	6.926	961.652
Oficial de segunda-Prof. de primera	1.763,88	6.926	885.526
Oficial de tercera-Prof. de segunda	1.707,77	6.926	860.147
Ayudante especialista ...	1.652,26	6.926	834.980
Peón-Mujer de limpieza ocho horas	1.484,93	6.926	758.755
Aprendiz primer año	742,57	No tiene	337.669
Aprendiz segundo año	653,91	No tiene	388.529

ANEXO 2

Tabla de dietas

Directores Agencia, Técnico-jefes, Técnicos: Alojamiento: 4 estrellas. Viaje: Avión clase turística, primera clase ferrocarril cama en cabina especial o doble. Manutención (abono máximo): Comida, 1.427 pesetas; cena, 985 pesetas, y desayuno, pesetas 157.

Peritos, Jefes de primera y segunda, Ayudantes técnicos, Delineantes proyectistas: Alojamiento: Tres estrellas. Viaje: Avión clase turista, primera clase ferrocarril, cama en cabina especial o doble. Manutención (abono máximo): Comida, 1.250 pesetas; cena, 985 pesetas, y desayuno, 157 pesetas.

Resto personal: Alojamiento: Dos estrellas. Viaje: Primera clase ferrocarril, litera, avión clase turista. Manutención (abono máximo): Comida; 1.071 pesetas; cena, 985 pesetas, desayuno, 157 pesetas.

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

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

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

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

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

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

La tabla de dietas entrará en vigor el día 19 de enero de 1984.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

7935

RESOLUCION de 30 de enero de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 3/83, promovido por «Intelhorce, S. A.», contra resolución de este Registro de 20 de septiembre de 1979. Expediente 902.979.

En el recurso contencioso-administrativo número 3/1983, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Intelhorce, S. A.», contra resolución de este Registro de 20 de septiembre de 1979, se ha dictado con fecha 8 de noviembre de 1983, por la citada Audiencia, sentencia declarada firme cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Lorenzo Tabanera Herranza, en nombre y representación de la Entidad «Intelhorce, S. A.», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de septiembre de 1979, publicado en el «Boletín Oficial de la Propiedad Industrial» de 15 de enero de 1980, por el que se concedió la inscripción de la marca número 902.979, «1-12 New» y contra la resolución de 30 de julio de 1980 por la que se desestimó el recurso de reposición interpuesto el 15 de enero de 1980, debemos declarar y declaramos la conformidad con el ordenamiento jurídico de las resoluciones recurridas. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de enero de 1984.—El Director general, Julio Delgado Montero-Ríos

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

7936

RESOLUCION de 3 de enero de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 809-80, promovido por «Compañía Española de Petróleos, S. A.», contra acuerdo del Registro de 5 de febrero de 1979.

En el recurso contencioso administrativo número 809-80, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Compañía Española de Petróleos, S. A.», contra resolución de este Registro de 5 de febrero de 1979, se ha dictado con fecha 11 de mayo de 1983 por la citada Audiencia sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Compañía Española de Petróleos, S. A.», contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial, de fecha 5 de febrero de 1979, confirmada en reposición por la de 20 de marzo de 1980, por las cuales fue denegada la marca número 830.462, denomi-