ANEXO IV

Número expediente	Empresa	Localización
10/401	Erhardt Proyectos y Obras, Sociedad Anónima	Gijón.
10/413	Autos del Bosque, S. A. (a constituir)	Siero.
10/442	Excmo. Ayuntamiento de Siero.	Siero.
10/446	AMCSA (a constituir)	Siero.
10/451	Fagusa Electrificaciones, S. L.	Llanera.
10/461	Energía Astur, S. A.	Llanera.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

8953 *RESOLUCION de 1 de febrero de 1984, del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, por la que se instruye expediente de revocación a don Celestino Sanromán Rodríguez.*

Visto el expediente instruido a don Celestino San Román Rodríguez, estudiante de 3.° de BUP, en el Colegio «Santa María del Carmen», de Madrid, y con domicilio familiar en la calle Fernández Caro, 72, de Madrid;

Resultando que, don Celestino Sanromán Rodríguez, solicitó ayuda al estudio para cursar 3.° de BUP, en el Colegio «Santa María del Carmen», de Madrid, durante el curso académico 1981-82, declarando como renta familiar neta la cantidad de 976.559 pesetas;

Resultando que, con fecha 22 de octubre de 1982 se solicitaron informes reservados de comprobación de bienes e ingresos, de cuya información se deduce que, la unidad familiar en la que está integrado el solicitante de la ayuda al estudio que nos ocupa, es propietaria de los siguientes bienes:

1. Taxi a nombre de don Celestino Sanromán Rodríguez, matrícula M-3616-BC, provisto de la licencia municipal número 6.624.
2. Taxi a nombre de doña Carmen Rodríguez Prada, matrícula M-1005-Y, provisto de licencia municipal número 2.284; que fue vendido en el año 1983, comprando en su lugar un «Talbot Horizon», en 25 de abril de 1983, para el mismo uso.
3. Sueldo de doña Carmen Rodríguez Prada, por un importe de 451.889 pesetas anuales.
4. Piso, que utilizan como domicilio familiar, en la calle Fernández Caro, 72, de Madrid; y otro piso comprado en mayo de 1981 en la Sociedad Cooperativa «Las Musas».
5. Asimismo son propiterios de un terreno con chalé, en el término de Paracuellos del Jarama (Madrid), en el sitio denominado «Cerro de San Miguel».

Resultando que, en fecha 21 de enero de 1983 se le notificó el pliego de cargos por el que se le imputa ocultación de ingresos, puesto que, la renta familiar anual declarada en la solicitud de ayuda al estudio, producida por los bienes que poseen, refleja unos ingresos medios mensuales de ochenta y una mil trescientas setenta y nueve (81.379) pesetas, que no corresponden al rendimiento medio estimado como normal;

Resultando que, en fecha 5 de febrero de 1983 se contesta al pliego de cargos, mediante el oportuno escrito de alegaciones, en el que se reconoce la propiedad de todos los bienes que se le han probado, si bien argumenta que el taxi propiedad de doña Carmen Rodríguez Prada, al no ser explotado directamente sino mediante un conductor asalariado, no produce beneficio alguno, sino todo lo contrario, origina pérdidas y significando al mismo tiempo, que al hacer la declaración de ingresos en la solicitud de ayuda al estudio, nunca pensó en incluir la propiedad de dicho taxi por las razones anteriormente alegadas;

Resultando que, según nuevas investigaciones practicadas, se descubrió la propiedad del piso de la Cooperativa de Viviendas «Las Musas», así como la parcela de Paracuellos del Jarama, citados anteriormente, se le envió una diligencia para aclarar estos términos, en 28 de octubre de 1983;

Resultando que, en 8 de noviembre de 1983, se recibe nuevo pliego de descargos, admitiendo y demostrando documentalmente la propiedad de todos los bienes expuestos más arriba, argumentando en su descargo el desconocimiento de lo legalmente previsto en la convocatoria de ayudas al estudio;

Vistos la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» del 18); Decreto de 8 de septiembre de 1954, sobre Reglamento de Disciplina Académica («Boletín Oficial del Estado» de 12 de octubre); Orden ministerial de 29 de diciembre de 1980, por la que se hace público el Régimen General de Ayudas al Estudio en el nivel no universitario para el curso académico 1981-82 («Boletín Oficial del Estado» del 30); Orden ministerial de 20 de octubre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» del 28), por la que se hace público el Régimen General de Ayudas al Estudio en los niveles no universitarios para el curso 1982-83; Orden ministerial de 15 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de septiembre), sobre tramitación posterior al otorgamiento de becas; Orden ministerial de 24 de marzo de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de abril), sobre sanciones a peticionarios de becas por las inexactitudes que cometan; Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1984), por la que se regulan los requisitos económicos a cumplir para la obtención de Ayudas al Estudio, así como las causas y medios para su revocación.

Considerando que, el citado expediente incoado a don Celestino Sanromán Rodríguez, reúne los requisitos y condiciones establecidos en el artículo 10.1 de la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1984), el cual dispone: «Las adjudicaciones de becas y ayudas al estudio, se hayan o no abonado su importe, podrán ser revocadas en caso de descubrirse que en su concesión concurrió ocultación o falseamiento de datos o que existe incompatibilidad con otros beneficios de esta clase procedentes de otras personas físicas o jurídicas».

Considerando que, contrastados los datos obtenidos de la investigación practicada con los datos aportados por el solicitante se prueba la posesión de todos sus bienes y propiedades probados;

Considerando que, el solicitante aportó y reconoció todos los citados bienes, alegando desconocimiento de lo legislado en la convocatoria de ayudas al estudio;

Considerando que, alegó no existir mala fe en las omisiones de bienes e ingresos citados, probada por la devolución de las 50.000 pesetas que le fueron concedidas como ayudas al estudio;

Considerando que, todo ello no obsta para la revocación de la ayuda al estudio concedida a don Celestino Sanromán Rodríguez, según lo dispuesto en la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1984),

Esta Presidencia, en uso de las atribuciones que le confiere la Orden ministerial de 31 de marzo de 1981; Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983, y el Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio, antes mencionados, ha resuelto:

Primero.—Revocar a don Celestino Sanromán Rodríguez, las ayudas que obtuvo para los cursos 1981-82 y 1982-83.

Segundo.—La publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» de la resolución definitiva del expediente revocados, de conformidad con lo dispuesto en el título VIII, párrafo 3.°, de la Orden ministerial de 16 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre de 1964).

Tercero.—Poner la presente Resolución en conocimiento de las demás autoridades que pudieran resultar competentes para exigir cualesquiera otras responsabilidades en que hubiera podido incurrir.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el excelentísimo señor Ministro de Educación y Ciencia (Servicio de Recursos, calle Argumosa, 43, Madrid), en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la fecha en que reciba la notificación de la presente Resolución.

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 1 de febrero de 1984.—El Presidente, José María Bas Adam.

Sr. Secretario general del INAPE.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

8954 *RESOLUCION de 26 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias extractivas, Industrias del vidrio, Industrias cerámicas, así como al Comercio de venta al por mayor y exclusivistas del vidrio y la cerámica para 1984.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para los trabajadores y las empresas pertenecientes a las Industrias extractivas, Industrias del vidrio, Industrias cerámicas, así como el Comercio de venta al por mayor y exclusivistas del vidrio y cerámica, para 1984, suscrito por las representaciones empresarial, de trabajadores y por las Centrales Sindicales, de fecha 1 del corriente mes y año en curso, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/

1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión deliberadora.

Madrid, 26 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS, ASI COMO AL COMERCIO DE VENTA AL POR MAYOR Y EXCLUSIVISTAS DEL VIDRIO Y LA CERAMICA PARA 1984

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.° *Ambito territorial.*—El presente Convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 2.° *Ambito funcional.*—El presente Convenio colectivo es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las Empresas pertenecientes a: Industrias extractivas, Industrias del vidrio, Industrias cerámicas, así como al comercio de venta al por mayor y exclusivistas del vidrio y la cerámica.

Este Convenio colectivo no afecta a lo dispuesto en Convenios colectivos de ámbito distinto, salvo que las partes afectadas acuerden adherirse al mismo.

Art. 3.° *Vigencia y duración.*—El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1984 y expirará el día 31 de diciembre de 1984.

Su duración será de un año, es decir, desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 1984, a excepción de aquellas materias en las que excepcionalmente se pacte una vigencia y duración superior.

CAPITULO II

Art. 4.° *Condiciones económicas.*—A partir del día 1 de enero de 1984 se incrementarán en un 7,5 por 100 las tablas y todos los conceptos retributivos de todas las empresas afectadas por el presente Convenio, con exclusión de la antigüedad que se regirá por el artículo 9.° del presente Convenio.

La antigüedad y las tablas de vencimientos de la misma quedan invariables.

En las empresas del sector de Ampollas y Frascos a partir del tubo de vidrio y vidrio al soplete, se regirán por el anexo 3. En lo no previsto en dicho anexo, se regirán por el presente artículo.

Art. 5.° *Absorción y compensación.*—Las situaciones individuales anteriores o las modificaciones legales que supongan variación económica en todos o algunos conceptos retributivos existentes, sólo tendrán eficacia práctica si, global y anualmente sumados todos los conceptos retributivos legales establecidos, superan el nivel total anual de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las condiciones económicas globales aquí pactadas, o por las personales más beneficiosas en el momento correspondiente.

Art. 6.° *Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos.*—Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias por lo que subsistirán, en su caso, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas afectadas como consecuencia de pacto individual o colectivo.

Art. 7.° *Cláusula de descuelgue.*—El porcentaje de incremento salarial no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva o fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1984. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario, que deberá establecerse entre el 4 y el 5 por 100.

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 la Empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

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

En función de la unidad de contratación en que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, liquidación del Impuesto de Sociedades y, en su caso, informes de auditores o censores de cuentas), que justifiquen un aumento salarial diferente.

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

Los representantes 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, sigilio profesional. Asimismo podrán contar con sus asesores para verificar la documentación aportada por la Empresa.

Las solicitudes de descuelgue, así como los datos que deban aportar para la misma, deberán ser presentados en el plazo máximo de quince días hábiles desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, a la autoridad laboral competente, a la Comisión mixta a la que se le remitirá por triplicado ejemplar la solicitud de descuelgue exclusivamente y a la representación sindical de la Empresa afectada por el descuelgue.

El servicio de Mesa de Anfapol que tengan en trámite la reestructuración una vez llegado a acuerdo, se regirá por las normas específicas del acuerdo de reestructuración.

Art. 8.° *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el IPC supere el 7 por 100 al 31 de octubre de 1984, procederá una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia sobre el exceso de la indicada cifra, computándose los 6/5 a fin de prever el IPC en el conjunto de los doce meses, según tabla a confeccionar. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los incrementos del año 1984.

Art. 9.° *Antigüedad.*—A aquellos trabajadores que durante el año 1984 les venza un bienio o un quinquenio tendrán derecho a percibir las cantidades que figuran en las tablas del anexo número 2 del presente Convenio. Dichas cantidades serán acumuladas, en su caso, a lo que viniere percibiendo el trabajador por el mismo concepto, y se aplicarán en dicha forma únicamente a partir del día en que se cumpla el vencimiento del bienio o quinquenio correspondiente. De no darse vencimiento en el presente año, la antigüedad quedará invariable.

Art. 10. *Dietas.*

Dieta completa.—Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del centro de trabajo habitual por orden de la Empresa.

Se devengará dieta completa el día de salidad cuando el trabajador haya de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual y deba pernoctar fuera del mismo.

En el caso de que el trabajador deba efectuar una sola comida y pernocta, se devengará el importe resultante del promedio aritmético entre la media y la dieta completa.

Media dieta.—Se devengará media dieta cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su domicilio y sólo realice una de las principales comidas fuera de su domicilio habitual.

Condiciones de los desplazamientos:

a) Se considerará desplazamiento si el trabajador hubiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transporte, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y de vuelta. El exceso se le abonará como tiempo de trabajo.

b) No se considerará desplazamiento el realizado dentro del Municipio ni el realizado a menos de 10 kilómetros a partir del límite del Municipio al que corresponda el centro de trabajo.

El tiempo empleado para el desplazamiento dentro de la jornada de trabajo será retribuido como jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de percibir, en su caso, la dieta o media dieta correspondiente.

Tanto la dieta completa como la media dieta sufrirán un incremento del 7,5 por 100.

CAPITULO III

Art. 11. *Jornada laboral.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes en cómputo anual a una jornada máxima de mil ochocientas veintiséis horas con veintisiete minutos, igualmente de trabajo efectivo, respetándose las jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores «ad personam».

Art. 12. *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.

Asimismo, 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 la contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y las experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran postivo señalar a sus Empresas la posibilidad de compensar las horas extraor-

dinarias 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 que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la utilidad de que se trata: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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. Asimismo, 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 este Convenio colectivo.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 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 ostablecido en el artículo 2.°, punto 1, del Real Decreto 1585/1981, 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 Delegado 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.

Horas extraordinarias estructurales: Son todas las que ordinariamente tienen tal carácter extraordinario derivado de la naturaleza de la actividad (necesidad por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural).

Cabe la posibilidad de que por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores se compensen las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Art. 13. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos por año natural completo de servicio efectivo en la Empresa.

Podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute de común acuerdo.

Todo trabajador tiene derecho a conocer, con un mínimo de dos meses de antelación, la fecha del disfrute de sus vacaciones.

Quien no tenga un año completo de servicios tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente. Es nulo el pacto de cobrar las vacaciones sin disfrutarlas, salvo en el caso de cese en el trabajo, en que se le liquidará en metálico la parte proporcional positiva o negativa correspondiente.

Art. 14. *Vacaciones colectivas.*—En el caso de disfrute colectivo de las vacaciones, el trabajador con menos de un año en la Empresa podrá trabajar en dependencias que presten servicio en el período de cierre por vacación, si organizativamente es posible. En otro caso, disfrutará la vacación completa, cobrándola entera, anotando en su expediente que tales vacaciones se le imputarán no al año natural, sino a un año de trabajo, comenzando a contar desde su fecha inicial de su servicio, al objeto de contabilizar correctamente la parte proporcional activa o pasiva que deba imputarse a su liquidación final por cese por cualquier causa.

El personal preciso para servicios de mantenimiento y labores, que sólo pueden realizarse en ocasión de estar paradas las instalaciones de la Empresa, realizará sus vacaciones en turnos individualmente programados.

Art. 15. *Programación de vacaciones.*—El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Cuando se programe el disfrute individual, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo coincidir en su disfrute un número de personal de cada especialidad o puesto de trabajo que pudiese paralizar u obstaculizar gravemente la marcha de la Empresa. En tales casos, tenderá a darse preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar, para que puedan disfrutar sus vacaciones en épocas escolarmente no lectivas, debiéndose en los demás casos establecer algún criterio de rotación en la elección de fechas de disfrute individual.

Art. 16. *Retribución de las vacaciones.*—La retribución de las vacaciones anuales se efectuará para todo el personal antes del disfrute de las mismas. No obstante lo anterior, si existiera común acuerdo entre las partes, se abonarán dentro de los diez días siguientes a terminarlas.

Serán abonadas calculándose las retribuciones variables conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos salariales (con exclusión de pluses de distancia, transporte, dietas y otros conceptos no salariales), en jornada normal, con exclusión en todo caso de horas extraordinarias, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

CAPITULO IV

Productividad

Art. 17. *Productividad.*—Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.
Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.
Maximizar el empleo.
Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes. Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

La política de inversiones.
La racionalización de la organización productiva.
La mejora tecnológica.
La programación empresarial de la producción y la productividad.
El clima y la situación de las relaciones laborales.
Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
La política salarial y de incentivación.
La cualificación y adaptación de la mano de obra.
El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados; teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios.

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de Empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

Cuando a juicio de las partes resulte conveniente, por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la Empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de Empresa que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la Empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de Empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

3. Establecimiento con la participación de los representantes de los trabajadores del nivel del índice de productividad que se considera como normal o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el siguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las Empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitida por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este Convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas Empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
b) Inversiones que creen puestos de trabajo.
c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanza por circunstancias no imputables al trabajador.
8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
c) Establecimiento de períodos de prueba y adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el presente Convenio.

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 18. *Dirección de la actividad laboral.*—La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene como objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos. ello solo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

La mecanización, progresos técnicos y organización deberán efectuarse sin detrimento doloso de la formación profesional de los trabajadores. Los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejoren tanto la economía de la Empresa como la de los trabajadores.

SECCION PRIMERA.—ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO

Art. 19. Puntos que comprende la organización científica del trabajo.

1. La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
2. La fijación y exigencia de los rendimientos mínimos.
3. La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la Empresa o a las específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.
4. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
5. La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
6. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado y limpieza de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador, en relación con su actividad o puesto de trabajo.
7. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
8. La realización en cualquier momento de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
9. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
10. El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresadas a través de sus representantes, en espera de resolución de los organismos a quienes corresponda.
11. La fijación de una fórmula clara y sencilla para que los cálculos de salarios puedan ser fácilmente comprendidos.
12. Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriormente consignadas.

Art. 20. *Actividades y rendimientos.*—A los efectos de la organización científica del trabajo en las Empresas que apliquen cualesquiera de los sistemas internacionalmente admitidos, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) Actividad normal.
b) Actividad habitual.
c) Actividad óptima.
d) Rendimiento mínimo exigible.
e) Rendimiento habitual.
f) Rendimiento óptimo.
g) Rendimiento exigible.
h) Tiempo máquina.
i) Tiempo normal.
j) Tiempo de recuperación o descanso.
k) Trabajo libre.
l) Trabajo limitado.

Art. 21. *Definiciones:*

A) Actividad normal.—Es la que desarrolla un trabajador medio consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, y sin estímulo de una remuneración con incentivo, descansos incluidos.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100, 75 ó 60.

B) Actividad habitual.—Es la que desarrolla habitualmente un trabajador, y que está comprendida entre los índices 100-130 (140), 75-100 ó 60-80.

C) Actividad óptima.—Es la óptima que puede desarrollar un trabajador sin perjuicio de su vida profesional trabajando la jornada laboral completa, descansos incluidos.

Corresponde en los sistemas de medición con los índices 133 (140), 100 ú 80.

D) Rendimiento mínimo exigible.—Es la mínima cantidad de trabajo exigible a un trabajador normal, se corresponde con los índices 100, 75 ó 60.

E) Rendimiento habitual.—Es la cantidad de trabajo que efectúa habitualmente un trabajador y que está comprendida siempre entre los índices 100-133 (140), 75-100 ó 60-80.

F) Rendimiento óptimo.—Es la cantidad de trabajo que un trabajador efectúa trabajando a actividad óptima disfrutando los coeficientes de fatiga y necesidades fisiológicas. se corresponde con los índices 133 (140), 100 ú 80.

G) Rendimiento exigible.—Es el que habitualmente viene obteniendo el trabajador, sea cual fuere el sistema de remuneración de su trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al normal.

H) Tiempo máquina.—Es el que emplea una máquina o grupo de máquinas en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

I) Tiempo normal.—Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

J) Tiempo de recuperación o descanso.—Es el que precisa el trabajador para reponer su plenitud física y atender a sus necesidades fisiológicas.

K) Trabajo libre.—Es aquel en que el trabajador puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

L) Trabajo limitado.—Es aquel en que el trabajador no puede desarrollar actividad óptima durante todo el tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio.

A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

M) Las actividades y rendimientos anteriormente definidos se entienden sin detrimento en ningún caso de las calidades preestablecidas por la Empresa.

SECCION SEGUNDA.—TRABAJO CON INCENTIVO

Art. 22. *Concepto.*—Se consideran incentivos o complementos por cantidad y/o calidad, cualquier clase de retribución variable en su cuantía, en función de la cantidad y/o calidad de la producción obtenida en un período de tiempo determinado. Dichas incentivos, según el sistema organizativo de cada Empresa, tendrán que determinarse ya sobre unidades de trabajo producidas, o sobre unidades vendidas, o mediante cualquier otra forma de medición.

Se empieza a devengar incentivo a partir de la actividad normal.

Art. 23. *Remuneración del trabajo con incentivo.*—Para su establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Grado de formación que el trabajo a realizar requiera de acuerdo con las instalaciones de la Empresa.
2. El esfuerzo físico y la atención que su ejecución requiera para la obtención de la calidad exigida.
3. Medio ambiente en el que se realice el trabajo.
4. Nivel de atención previo para evitar cualquier accidente laboral.
5. Cualquier otra circunstancia especial del trabajo a realizar.

Art. 24. *Sistemas de incentivos a actividad fija.*—Podrán establecerse sistemas de incentivos a actividad fija, pactada entre Empresa y trabajadores (o sus representantes legales). Dicha actividad se podrá medir por la productividad global de un grupo de trabajo, línea, sección de fábrica, etc., y de acuerdo a la producción realmente entregada, con la calidad exigida, descontando la producción rechazada por causas imputables a los trabajadores. Solamente se remunerará si se alcanza o supera dicha actividad pactada.

Art. 25. *Salario garantizado en trabajos con incentivo.*—Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo, a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, el trabajador tendrá derecho a la prima promedio de los tres meses anteriores, hasta un 25 por 100 del salario base.

El salario base y los conceptos retributivos relacionados con el mismo se devengan íntegramente si se desarrolla actividad normal.

La disminución de la actividad por debajo de la normal, imputable al trabajador, produce la pérdida de los conceptos dichos en el mismo porcentaje en que se ha bajado la actividad normal, con independencia de la sanción que se pueda aplicar por la falta cometida.

En causa de fuerza mayor o en la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, no imputables a la Empresa, se garantizara el salario de rendimiento normal a los trabajadores afectados.

Para acreditar el derecho al salario de los párrafos anteriores, es indispensable la permanencia del trabajador en el lugar o puesto de trabajo y que ejecute los trabajos sustitutorios que pueda facilitarle la Empresa. Si tales trabajos tienen prima asignada, percibirá la que corresponde a los mismos.

SECCION TERCERA.—PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION Y REVISION DE LOS SISTEMAS

Procedimiento de implantación

Art. 26. El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo a que se refieren las secciones anteriores, en las Empresas que apliquen estos sistemas o cuantos estimen más convenientes, será el que sigue:

1. Las Empresas notificarán por escrito a sus trabajadores, a través de sus representantes, si los hubiere, con quince días de antelación, la implantación de un sistema o un método técnico de organización del trabajo, exponiendo en los centros de trabajo las características de la nueva organización y de las correspondientes tarifas.

La Dirección de la Empresa facilitará el correspondiente estudio a la representación sindical. El método operatorio estará en el puesto de trabajo, estando a disposición de la representación sindical o de los trabajadores interesados las cantidades de trabajo y tiempos asignados a cada tarea.

2. Para la implantación colectiva de las tarifas y sistemas de organización nuevos, se fija un período de prueba que no podrá ser superior a cuarenta y cinco días laborables.

3. Se garantizará al trabajador, durante el citado período, la percepción del salario que viniere disfrutando.

4. Al finalizar el período de prueba, los representantes de los trabajadores podrán expresar su disconformidad o desacuerdo, razonado y por escrito, ante la Empresa con el sistema o método que se intente implantar. De existir Comité de Empresa, la disconformidad se reflejará en el acta correspondiente.

5. En el plazo de ocho días después de recibir el escrito de los Delegados de personal o del acta del Comité de Empresa, la Empresa decidirá acerca de las cuestiones sobre las que se planteen las discrepancias.

6. Contra la decisión de la Empresa, los representantes de los trabajadores podrán recurrir ante la autoridad laboral competente, dentro del plazo de quince días, sin perjuicio de la implantación del sistema por la Empresa.

Art. 27. En los sectores, en que por sus especiales circunstancias, resultara muy difícil o imposible establecer un sistema de organización científica del trabajo, pero fuera factible elaborar unas tablas de rendimientos y/o productividad, se atendrán a éstas una vez sean aprobadas por las respectivas representaciones empresarial y social.

Modificación sustancial del sistema

Art. 28. Se consideran modificaciones sustanciales del sistema de incentivos, su supresión y cualquier otra modificación que represente cambio de un sistema por otro distinto, en forma que afecte a los principios estructurales del mismo.

En estos casos deberá seguirse el mismo procedimiento del artículo 25 del presente Convenio.

Revisión y actualización del sistema

Art. 29. Se procederá al reajuste de tiempos de forma que las actividades a pagar sean en todo momento en función de las actividades reales desarrolladas y no de las producciones obtenidas, siempre que se produzcan variaciones de las circunstancias que concurrieran en su valoración, o se modifiquen los tiempos elementales de fabricación a causa de:

a) Errores de cálculo, de transcripción o de apreciación de actividades o coeficientes de descanso verificados.

b) Adaptación al puesto de trabajo o al trabajo mismo.

c) Modificación sustancial de los métodos operatorios de cualquier origen o naturaleza.

d) Cambio de las condiciones de trabajo o plantilla de personal.

e) Cambio de métodos de fabricación, instalación, maquinaria, utillaje u otras circunstancias.

Art. 30. *Reclamaciones.*—En los casos previstos en el artículo 29, el trabajador o trabajadores disconformes, podrán formular su reclamación siguiendo los trámites señalados en el artículo 26, apartado cuatro, del presente Convenio.

SECCION CUARTA.—NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIONES DEL TRABAJO

Art. 31. *Cambio de puesto de trabajo.*—Dentro de la organización del trabajo, las empresas efectuarán los cambios de puestos de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, siguiendo lo establecido en este Convenio en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de trabajo de superior, inferior e igual categoría.

Art. 32. *Valoración de los puestos de trabajo.*—Las empresas, dentro de su facultad de organización, podrán realizar valoración de sus puestos de trabajo para jerarquizar éstos, de acuerdo con las funciones realmente encomendadas.

Art. 33. *Obediencia en el trabajo.*—Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional y para la buena marcha de la Empresa.

Art. 34. *Reclamaciones de los trabajadores.*—Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo, por conducto reglamentario.

Las Empresas contestarán en el plazo máximo de diez días las cuestiones así planteadas.

En caso de disconformidad, el trabajador afectado puede acudir y plantear su reclamación ante el Delegado de personal o Comité de Empresa, si existieren, o ante el organismo administrativo o jurisprudencial de trabajo competente.

Art. 35. *Disciplina en los centros de trabajo.*—Si el trabajador observa entorpecimiento para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que se le confíen; los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Art. 36. *Diligencia en el trabajo.*—El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción y en la prosperidad de la Empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades del trabajador, que debe conocer el empresario.

Art. 37. *Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación.*—El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción. Todo trabajador tiene el deber de no concurrir con la actividad de la Empresa ejerciendo una competencia desleal.

SECCION QUINTA.—OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LAS EMPRESAS

Art. 38. *Documentos de cotización.*—Todas las Empresas a las que es de aplicación este Convenio, vienen obligadas a archivar los documentos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los últimos cinco años.

SECCION SEXTA.—TRABAJOS A TURNOS

Art. 39. 1. Se entiende que es facultad privativa de las Empresas organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquellos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ausencias imprevistas.—En los casos de ausencias imprevistas en los que el trabajador no se presente al trabajo durante toda su jornada, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta el turno siguiente y sólo por un día. Estas horas le serán compensadas al trabajador con tiempo de descanso.

3. Retrasos.—Igualmente se entiende que en las industrias que tengan establecidos sistemas de turnos, éstas están obligadas a tener cubiertas las plantillas en cada uno de los turnos y sus relevos. El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido y en todo caso hasta un máximo de dos hora para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno. Esta espera le será compensada al trabajador con tiempo de descanso.

4. Las compensaciones de tiempo de descanso mencionadas en los apartados anteriores las disfrutará el trabajador durante los tres meses siguientes al hecho, salvo pacto en contrario.

Art. 40. *Casos especiales de retribución.*

1. Trabajos de superior categoría.—En los casos de necesidad, y por el plazo que no exceda de cinco meses ininterrumpidos en un año o siete meses en dieciocho meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de superior categoría, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho período, el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando trabajos de categoría superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer caso, ascenderá automáticamente a tal categoría, percibiendo las retribuciones correspondientes a la misma.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzosas. En estos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que las hayan motivado, dando derecho a la superior retribución durante el tiempo de sustitución, pero no a la consolidación de categoría ni salario. En todos los casos les serán notificadas previamente al trabajador las causas que motivan el cambio.

2. Trabajos de inferior categoría.—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le corresponda.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición del trabajador o el haber sido contratado para aquella categoría inferior por no existir plaza vacante en la suya, se asignará a éste el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al de la categoría por la que se le retribuye.

3. Trabajos de igual categoría.—Las Empresas, dentro de sus facultades de organización, podrán destinar a sus trabajadores a puesto de trabajo distinto, dentro de la misma categoría profesional, en cuyo caso percibirán éstos los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto, que no podrán ser inferiores a los del puesto de origen.

4. Personal con capacidad disminuida.—El personal cuya capacidad por edad u otra circunstancia haya disminuido antes de su jubilación o retiro deberá ser destinado por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose su clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, así como el sueldo o salario que le corresponda en el nuevo puesto de trabajo. El trabajador que no esté conforme con el pase a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá reclamar siguiendo el procedimiento del artículo 26, 4, de este Convenio.

Cuando en la Empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por los trabajadores de capacidad disminuida tendrán preferencia para ocuparlos los que carezcan de subsidio, pensión o medio propio para su sostenimiento y también los que, rebasando los cuarenta y cinco años de edad, tengan dificultades para colocarse en otros trabajos por razón de la misma. El personal acogido a esta situación no rebasará el 5 por 100 del total de la misma categoría en que quede encuadrado.

5. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas deberá abonárseles una bonificación del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

No vendrán obligados a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en igual o superior cuantía el salario de calificación del puesto de trabajo o en cualquier otro concepto salarial.

Si por mejora de las instalaciones o de procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad dejarán de abonarse las indicadas bonificaciones.

CAPITULO VI

Del contrato de trabajo

Art. 41. Para cualquier tipo de contrato de trabajo se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Art. 42. *Ingresos y períodos de prueba.*

1. Los trabajadores serán reconocidos por el servicio médico o facultativo que designe libremente el empresario.

2. Se pacta un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, dos meses para los técnicos no titulados, un mes para el personal administrativo (empleados) y quince días para el resto del personal.

El empresario propondrá y el trabajador realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar.

3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, pero no la del contrato a tiempo o servicio u obra determinados.

Los cursillos de capacitación dados por la Empresa serán computados como a cuenta del período de prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así está especificado en su contrato de trabajo.

Art. 43. *Contratos en formación.*—Será trabajador con contrato en formación (aprendiz) el mayor de dieciséis años que haya sido contratado a efectos de formación laboral, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de un oficio determinado.

En ningún caso el contrato en formación (aprendiz) podrá ser destinado a trabajos o funciones que pugnen con la finalidad, primordialmente formativa, que se señala al aprendizaje, lo que no excluye la limpieza de la maquinaria o del puesto de trabajo donde realice su formación.

Art. 44. *Ascensos.*—Los ascensos para las restantes categorías se regirán por los siguientes criterios:

a) Automáticamente, por el mero hecho de cumplir dieciocho años, los Aspirantes administrativos serán ascendidos a Auxiliares; los Pinches, a Peones, y los Botones, a la categoría de Ordenanza o cualquiera otra vacante que se produzca dentro del grupo de clasificación de Subalternos.

b) Los ascensos no automáticos se harán por el sistema de concurso-oposición. Cuando exista una vacante, la Dirección de la Empresa le dará a onocer al Comité de Empresa, Delegados de personal, quienes, para conocimiento de todo el personal, la publicarán en los tablones de anuncios.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas y deberá contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la Empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo máximo de tres días el Tribunal calificador, que definirá las pruebas a las que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días, como mínimo, a la celebración de las pruebas.

La composición del Tribunal será:

Presidente, designado por la Dirección de la Empresa.

Un Técnico nombrado por la Empresa, perteneciente al Departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.

Dos miembros del Comité de Empresa, o nombrados de entre la plantilla por éste. De éstos, como mínimo, uno de ellos habrá de ostentar igual o superior grupo profesional que la vacante a cubrir.

Un Secretario, cargo que ordinariamente será un Administrativo, designado por la Dirección de la Empresa, que levantará el acta de las reuniones.

En parejas condiciones se atribuirá el ascenso según el siguiente orden de prioridades:

1. Al más antiguo en la categoría inferior.
2. Al más antiguo en la Empresa.

Art. 45. *Personal subalterno.*—Tendrán preferencia para las vacantes de subalternos que se produzcan aquellos trabajadores fijos de plantilla que por razones de edad o condiciones físicas deban pasar, por prescripción facultativa, a puestos de menor esfuerzo, siempre que éstas no impidan el desempeño normal del cargo.

CAPITULO VII

Licencias, permisos y excedencias

Art. 46. *Licencias retribuidas.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio. Un día natural, en la fecha de celebración, por matrimonio de un hijo, padres o hermanos.

b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que obligue a pernoctar fuera de su localidad de residencia habitual, el plazo será de cuatro días. En caso de gravedad, se puede prolongar hasta cinco días, justificándolo.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que le obligue a pernoctar fuera de la localidad de su residencia habitual, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses podrá la Empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa, y para reingresar deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 47. *Permisos retribuidos por exámenes.*—El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.

Art. 48. *Ausencia por cumplimiento del servicio militar.*—Durante el tiempo que los trabajadores fijos de plantilla permanezcan en el servicio militar obligatorio, o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, se les reservará la plaza que venían desempeñando hasta un máximo de un mes desde la fecha de su licenciamiento.

Los trabajadores que prestando servicio militar disfruten de licencias o permisos superiores a un mes podrán reintegrarse al trabajo durante el citado período de tiempo, siendo obligatoria su admisión por las Empresas.

Art. 49. *Jubilación anticipada.*—Se establece por vía pacto, si la Administración en su día lo permite y admite, la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, y la sustitución de tales trabajadores por otro trabajador con cualesquiera de las modalidades de contrato de trabajo vigentes en la actualidad (excepto los de tiempo parcial), con un período mínimo superior a un año.

La representación obrera y la empresarial pactan en el presente Convenio que de cualquier modo la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

CAPITULO VIII

Extinción del contrato de trabajo

Art. 50. En todo caso se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO IX

Código de conducta

SECCION PRIMERA.—FALTAS

Art. 51. *Clase de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 52. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la Empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su trascendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
11. Cualquiera otra de carácter análogo.

Art. 53. *Faltas graves.*—Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de ILT.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales. Si existiera malicia se considerará falta muy grave.
5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que fueren.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.
13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en su ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.
15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiere presenciado y puedan causar perjuicios graves a la Empresa.
16. Encontrarse en los locales de la Empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la Empresa, sin la debida autorización escrita.
17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
18. Cambiar o revolver las pertenencias de la Empresa o de sus trabajadores.
19. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la Empresa, sin reincidencia.
22. Cualquier otra de carácter análogo.

Art. 54. *Faltas muy graves.*—Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores como de la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la Empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máqui-

nas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamento de la Empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la Empresa.

7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la Empresa o su consumo durante la jornada laboral.

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

10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la Empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.

12. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

13. Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

16. La insubordinación.

17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos; el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.

18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Empresa con perjuicio para la misma.

19. Autolesión en el trabajo.

20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.

21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la Empresa.

22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. también se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por ILT.

24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la Empresa, con reincidencia.

25. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencia.

SECCION SEGUNDA.—SANCIONES

Art. 55. *Aplicación.*—Las sanciones que las Empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

a) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
c) Inhabilitación durante un año o definitivamente para pasar a otra categoría.
d) Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Art. 56. *Tramitación y procedimiento.*—La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes del personal, en el plazo de cuarenta y ocho horas laborables, las que se refieran a faltas graves y muy graves.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Los plazos para recurrir contra las sanciones impuestas serán los siguientes:

a) Sanciones leves: Diez días.
b) Sanciones graves y muy graves: Veinte días.

Art. 57. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días; a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X

Ropa de trabajo

Art. 58. Todos los trabajadores manuales, sin excepción, afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la Empresa dos equipos anuales, consistentes cada uno de ellos en un mono, pantalón y camisa, batón o babi. Los trabajadores quedan obligados al uso de dichas prendas y al cuidado y limpieza de las mismas.

Asimismo el personal técnico y empleado femenino o masculino tendrá derecho a una bata cada año.

Igualmente será obligatorio para las Empresas dotar de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugar notablemente encharcado o fangoso.

CAPITULO XI

De la representación colectiva de los trabajadores en la Empresa y de los derechos sindicales

Art. 59. *Principios sindicales.*—Las partes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a falicitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La patronal admite la conveniencia de que todas las Empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre empresarios y trabajadores. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admiten que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Art. 60. *Delegados de personal.*—1. La representación de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores fijos corresponde a los Delegados de personal. Legalmente podrá haber un Delegado de personal en aquella Empresa o centro de trabajo que cuente entre 6 y 10 trabajadores fijos, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, secreto y directo, los Delegados de personal en la cuantía siguiente: Hasta 30 trabajadores, 1; de 31 a 49, 3.

2. Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuentas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Art. 61. *Comités de Empresa.*—1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 trabajadores fijos.

2. En la Empresa que tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo, cuyos centros no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto los sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores fijos y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Art. 62. *Competencias del Comité de Empresa.*—1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad; los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.9 Participar, como se determine de mutuo acuerdo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este Convenio colectivo y demás disposiciones en vigor.

1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que debe emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 63. *Capacidad y sigilo profesional.*—1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del párrafo primero del artículo 62, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente.

El carácter reservado, en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 64. *Composición, elección y mandato; garantías del Comité.*—Se estará a lo dispuesto sobre el particular en los artículos 66, 67 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 65. *Cuota sindical.*—En las Empresas de más de 100 trabajadores a requerimiento de los afiliados a Centrales Sindicales o Sindicatos, éstas descontarán a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 66. *Acumulación de horas sindicales.*—Se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Se acuerda que podrá acumularse en un representante sindical hasta el 20 por 100 más de las horas consignadas en el Estatuto de los Trabajadores, las cuales serán reducidas proporcionalmente del resto de los representantes sindicales de la propia Empresa.

Durante la negociación del Convenio los representantes sindicales podrán, de mutuo acuerdo con la Empresa, incrementar hasta un 20 por 100 su reserva de horas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que serán deducidas en los meses sucesivos de las respectivas reservas de horas para asistencia a reuniones que tengan como fin la negociación colectiva, para lo cual deberán ser convocados fehacientemente por el Secretario general de la Central Sindical, indicando el orden del día y dando traslado de la citación a la Dirección de la Empresa con la suficiente antelación y justificando posteriormente el tiempo invertido.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior se mantiene lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre las horas de disfrute de los representantes sindicales, con la salvedad de que durante el período de negociación colectiva los representantes sindicales podrán acumular entre sí sus respectivas reservas de horas, siempre que no perturbe el buen funcionamiento de la Empresa.

Los miembros de la Comisión deliberadora del Convenio colectivo que excedan la reserva de horas mensual en reuniones deliberadoras de este Convenio, las horas empleadas en tales reuniones no se deducirán.

Art. 67. *Derecho de información.*—Las empresas deberán prestar a las Centrales Sindicales legalizadas, con afiliados dentro de las mismas, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores y de un tamaño similar al que la Empresa posea para que aquéllas puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva Central, no se permitirá colocar información fuera del tablón.

En el mismo tablón de anuncios se publicarán mensualmente fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 de la Seguridad Social y como complemento a éstos, anualmente durante el mes de diciembre, se especificarán en la relación anexa nominal de trabajadores (TC-2), la edad y fecha de los trabajadores y antigüedad.

El Comité de Empresa, además de conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, sobre el movimiento de personal en su Empresa.

Art. 68. *Delegado de la sección sindical.*—En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado de la sección sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma fehacientemente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 69. *Funciones de los Delegados sindicales.*—1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el AMI, etc., a los Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo pro-

yecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos; todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Art. 70. *Excedencia sindical.*—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose al ejercicio de su Empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 71. Todas las Empresas y Centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores, o sin alcanzar este número por la especial peligrosidad de las acciones que realice; así lo ordene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, constituirán un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En los supuestos en que no exista Comité de Empresa y ésta cuente con más de cinco trabajadores, se designará un Vigilante de seguridad.

Art. 72. *Funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—Serán las siguientes:

Promover en el seno de la Empresa o Centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en la materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el de Sanidad, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Lo anterior se expresa en:

Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo y prevención de los riesgos profesionales.

Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Realizar visitas para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.

Interesar la práctica de reconocimientos médicos conforme a lo dispuesto en la legislación vigente por los servicios médicos de Empresa o Mutua Patronal de Accidentes.

Velar por la organización de la lucha contra incendios en el Centro de trabajo.

Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de seguridad sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Investigar, para su subsanación y para conocimiento de la Dirección de la Empresa, las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Procurar para los trabajadores de la Empresa una formación adecuada en materia de seguridad con la colaboración de la Mutua Patronal, fomentando en esta materia la colaboración de los mismos.

Cooperar en la realización y desarrollo de cursos y campañas de seguridad.

Proponer la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instrucciones en materia de seguridad.

Art. 73. *Reuniones del Comité de Seguridad.*—El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, o cuando la necesidad lo requiera a petición de una de las partes, con carácter extraordinario. Cada seis meses habrá una reunión especial bajo la presidencia del Director de la Empresa o persona que él designe. El Comité se reunirá con el Médico de Empresa, técnicos y mandos intermedios para hacer un examen conjunto de los accidentes ocurridos y anualmente se redactará una memoria sobre las actividades que hubiera realizado el Comité.

Art. 74. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene.*—Estará integrado por:

Un Presidente designado por el empresario.

Un Vicepresidente, que, si lo hay, será el Jefe del Servicio Médico de Empresa.

Un Técnico del mayor grado, especialista en seguridad.

El Ayudante Técnico Sanitario, si lo hay.

Tres miembros designados por el Comité de Empresa, que hayan seguido algún curso de seguridad o posean preparación adecuada en esta materia.

Un Secretario, designado, ordinariamente, entre el personal administrativo, por la Empresa.

En defecto de personal especializado en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la Empresa, conjuntamente con la Mutua Patronal, realizarán la formación y preparación adecuada en esta materia mediante curso con este fin.

Art. 75. El trabajador podrá acudir al Comité de Seguridad o al vigilante de seguridad, en el supuesto de detectar graves riesgos, para que éste los ponga en conocimiento de la Dirección de la Empresa y subsanarlos si procede.

Será norma el adoptar las medidas conducentes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, con preferencia al abono de cantidades por el concepto de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, en la medida que ello sea posible.

Los trabajadores serán informados por el Comité de Empresa de los riesgos inherentes a la produción o puestos de trabajo, y del resultado de los reconocimientos médicos a que hayan sido sometidos.

Trabajadores y empresarios representados en la mesa negociadora del Convenio estiman que por el Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Mutua Patronal o Servicio Médido de la Empresa, ha de efectuarse un reconocimiento médico anual.

La representación de los trabajadores y la empresarial hacen manifestación expresa en el presente Convenio de que la seguridad e higiene en el trabajo comportan indudables beneficios para trabajadores y empresarios.

Art. 76. *Vigilancia del riesgo.*—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.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Art. 77. *Vigilantes de seguridad e higiene.*—En aquellas Empresas en que por aplicación del párrafo segundo del artículo 71 del presente Convenio deban nombrarse vigilantes de seguridad e higiene, las funciones de éstos se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigente.

Art. 78. *Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.*—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.

2. La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la proteción 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 de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Art. 79. *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/o mental del trabajador.

Art. 80. *Protección de la maternidad.*—Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc.), puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

CAPITULO XIII

Comisión Mixta de interpretación

Art. 81. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Composición de la Comisión Mixta

La Comisión Mixta estará integrada por seis representantes de los trabajadores, de los cuales cuatro serán de CC. OO. y dos de UGT, y otros seis de la patronal, quienes de entre ellos elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión Mixta podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Estructura de la Comisión Mixta

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central y único para todo el Estado español de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La Comisión Mixta podrá crear subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Mixta.

Funciones de la Comisión Mixta

Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y aplicación del Convenio.
2. Análisis y negociación sobre temas específicos del sector a petición de cualesquiera de las dos partes sobre:

Expedientes.
Crisis.
Seguridad e higiene en el trabajo, etc.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. La Comisión Mixta podrá actuar en procedimientos de mediación y arbitraje según lo regulado en el presente Convenio.
5. Homologar, legitimar y remitir al «Boletín Oficial del Estado» para su publicación todas las tablas salariales, bien sean nacionales o provinciales, para cualquier sector.
6. Legitimar las solicitudes de descuelgue en cuanto a procedimiento y plazos.

Procedimiento de la Comisión Mixta

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales sindicales o la patronal.

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

Procederán a convocarla indistintamente cualesquiera de las partes que la integran.

CAPITULO XIV

Mediación y arbitraje

Art. 82. *Mediación y arbitraje.*—Las partes, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran a la mediación y al arbitraje como posibles alternativas para la solución de cualquier conflicto. Esta mediación será de personas elegidas por las partes pudiendo ser los árbitros y mediadores miembros de la Asociación Española de Mediadores y Negociadores Laborales, o la propia Comisión Mixta del Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Tablas de rendimientos mínimos para el sector de comercio y manufacturas de vidrio plano.

Se crea una Comisión para la confección de las mismas, que las tendrá elaboradas en un plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación del presente Convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», una vez aprobadas se incorporarán como anexo del presente Convenio en el mismo «Boletín Oficial del Estado».

Segunda.—Las diferencias como consecuencia de los efectos económicos retroactivos a la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán dentro del plazo de tres meses a partir del día de la firma del presente Convenio.

Tercera.—Se nombra una Comisión de Trabajo integrada por seis personas, tres representantes de las Centrales sindicales y tres de las patronales para:

1. Finalizar la redacción de las categorías profesionales genéricas.
2. Estudiar y homogeneizar las categorías subsectoriales con las genéricas.

Esta Comisión presentará en el plazo de tres meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, sus trabajos a la Comisión Mixta para su conocimiento y aprobación, en su caso, y consiguiente remisión al «Boletín Oficial del Estado» para su publicación.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970.

ANEXO NUMERO 1

Tablas del Convenio Nacional (interprovincial-residual)

Niveles	Categorías	Pesetas día
II	Personal titulado superior	1.649
III	Personal titulado medio, Jefe administrativo de primera	1.551
IV	Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado general de fábrica	1.502
V	Jefe de administración de segunda, Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de Sección	1.454
VI	Oficial de administración de primera, Delineante de primera, Técnico de organización de primera, Jefe o Encargado de taller	1.410
VII	Capataz, especialista de oficio, Contramaestre	1.365
VIII	Oficial administrativo de segunda, Oficial de primera operario	1.319
IX	Auxiliar administrativo, Conserje, Oficial de segunda operario	1.260
X	Vigilante, Almacenero, Ayudante, Oficial de tercera, Especialista de primera	1.214
XI	Especialista de segunda, Peón especializado.	1.187
XII	Peón, Mujer o Mozo de limpieza	1.178
XIII	Aspirante administrativo, Botones de diecisiete años, Aprendices de tercero y cuarto años, Pinches	656
XIV	Botones de quince y dieciséis años, Aprendices de primero y segundo año	516

Pluses

Asistencia, 196 pesetas por día efectivamente trabajado.
Transporte, 150 pesetas por día efectivamente trabajado.
Subvención de estudios: 284 pesetas/mes.

Nota.—Las tablas salariales provinciales o nacionales subsectoriales se remitirán con posterioridad al «Boletín Oficial del Estado» para su publicación.

ANEXO NUMERO 2

Tablas de vencimiento de antigüedad

Niveles profesionales	Bienio	Quinquenio
II	68,25	108,42
III	54,92	87,29
IV	52,69	83,71
V	49,20	78,22
VI	45,76	72,72
VII	43,65	69,33
VIII	41,49	65,92
IX	38,67	61,49
X	37,88	60,17
XI	36,49	58,06
XII	36,20	57,62

Nota.—Las cantidades reflejadas en la presente tabla se refieren a días naturales.

ANEXO NUMERO 3

Empresas del Sector de ampollas y frascos a partir del tubo de vidrio y vidrio al soplete

Las Empresas del Sector de ampollas y frascos a partir del tubo de vidrio y vidrio al soplete, con el objeto de aunar criterios a la hora de aplicar el presente Convenio Colectivo y no producir competencia desleal entre ellas, se regirán por las siguientes normas:

a) Aplicarán obligatoriamente la tabla de salarios del anexo número 4.

b) Durante el presente año no podrán aplicar el artículo séptimo del presente Convenio.

c) Las Empresas del Sector de ampollas y frascos a partir del tubo de vidrio y vidrio al soplete que en el presente Convenio su tabla salarial sea superior a la del anexo 4, en ningún momento podrán efectuar un incremento inferior a lo pactado en el artículo cuarto (condiciones económicas), párrafo primero.

d) Plus de transporte: lo cobrarán todos los trabajadores sin distinción ni exclusión alguna.

e) Las Empresas de ampollas y frascos a partir del tubo de vidrio y vidrio al soplete adecuarán sus tablas salariales a los distintos conceptos retributivos indicados en el anexo número 4. Si existiese algún sobrante, se aplicará éste como complemento.

f) En lo no previsto en el presente Convenio continuará en vigor el contenido de los restantes artículos de los Convenios Colectivos provinciales de Madrid y de Barcelona o de cualquier otro que pueda existir.

ANEXO NUMERO 4

Tabla salarial del Convenio estatal de 1984 para el sector de ampollas y frascos a partir del tubo de vidrio y vidrio al soplete

De aplicación estatal

Niveles	Categorías	Pesetas día
II	Personal titulado superior	3.187
III	Jefe administrativo de primera	2.964
IV	Encargado general	2.792
V	Jefe administrativo de segunda y Jefe de Sección o Departamento	2.417
VI	Oficial administrativo de primera	2.043
VII	Encargado o Jefe de equipo y Viajantes.	1.983
VIII	Oficial administrativo de segunda y Oficial operario de primera	1.659
IX	Auxiliar administrativo y Oficial operario de segunda	1.476
X	Subalternos y Especialista de primera o Ayudante	1.386
XI	Especialista	1.306
XII	Aspirante a especialista y Peón	1.274
XIII	Pinches de dieciséis y diecisiete años. Aprendices de primero y segundo año ...	1.006

Pluses

De aplicación en Madrid y resto de provincias

Plus de subvención ayuda escolar por mes, 431 pesetas.
Plus de asistencia, 766 pesetas semanales.
Plus de transporte, 706 pesetas semanales.

De aplicación en Barcelona

Plus de asistencia, 153 pesetas por día efectivamente trabajado.
Plus de transporte, 141 pesetas por día efectivamente trabajado.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

8955 *ORDEN de 24 de marzo de 1984 sobre subvenciones a las plantas potabilizadoras de Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote.*

Ilma. Sra.: Durante el año 1983, y con objeto de rebajar el precio final del agua potable producida por las plantas potabilizadoras propiedad de las Corporaciones Locales de las islas de Fuerteventura y Lanzarote, se habilitó un crédito de 350.000.000 de pesetas, dentro del Presupuesto del Ministerio de Industria y Energía, y cuyo destino fue el de subvencionar la citada producción de agua.

Continuando las circunstancias que concurren a la explotación de las plantas instaladas en ambas islas, así como la existencia de problemas similares en las plantas potabilizadoras del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y considerando la diferente problemática existente en cuanto a las características y sistemas empleados, y a propuesta de la Dirección General de la Energía, este Ministerio dispone:

Primero.—Al amparo de lo dispuesto en la Ley 11/1977, de 4 de enero, se destinarán 850.000.000 de pesetas, que figuran consignados bajo el concepto 20.01.233.474, del Presupuesto del Ministerio de Industria y Energía para 1984, para subvencionar el agua potable generada en las plantas potabilizadoras de Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote que alimenten distribuciones de agua con el carácter de servicio público.

Segundo.—En atención a las diferentes características de las plantas instaladas y a la vista de los consumos de energía primaria en ambas islas durante 1983, las subvenciones a percibir durante el año 1984, serán:

Plantas potabilizadoras del Servicio Municipal de Abastecimiento de Agua de Las Palmas de Gran Canaria, 70 pesetas por cada metro cúbico de agua, producido en las mismas y sin que en ningún caso puedan superarse la cantidad global de 500.000.000 de pesetas.

Plantas potabilizadoras del Consorcio de Abastecimiento de Aguas a Fuerteventura, 70 pesetas por cada metro cúbico de agua, producido en las mismas, y sin que en ningún caso pueda superarse la cantidad global de 90.000.000 de pesetas.

Plantas potabilizadoras de Lanzarote, 110 pesetas por cada metro cúbico de agua producido en las mismas y sin que en ningún caso pueda superarse la cantidad de 280.000.000 de pesetas.

Tercero.—Esta subvención se establece únicamente para el presente ejercicio, liquidándose anticipos por trimestres vencidos, previa acreditación certificada de la producción de agua por parte de los Servicios Territoriales de la Consejería de Industria, Agua y Energía del Gobierno de Canarias.

Cuarto.—Se faculta a la Dirección General de la Energía para que dicte las resoluciones necesarias para la ejecución y desarrollo de la presente Orden.

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

Madrid, 24 de marzo de 1984.—P. D., el Subsecretario, Luis Carlos Croissier.

Ilma. Sra. Directora general de la Energía.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

8956 *ORDEN de 11 de abril de 1984 por la que se amplía el período de suscripción del Seguro Integral de Viñedo, destinado a uva de vinificación, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados 1984.*

Ilmos. Sres.: Las Ordenes de este Ministerio de 9 de febrero de 1984 en las que se definió el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fecha de suscripción en relación con el Seguro Integral de Viñedo, destinado a uva de vinificación (zonas de producción amparadas por la denominación de origen «Rioja» y zonas de producción de la isla de Lanzarote), comprendido en el Plan de Seguros Agrarios Combinados para el ejercicio 1984, establecieron la finalización del período de suscripción el día 15 de abril de 1984.

Habida cuenta de los retrasos sufridos en la publicación de la normativa completa del Seguro y con el fin de que pueda existir tiempo suficiente para que cuantos agricultores lo deseen puedan suscribir el repetido Seguro,

Este Ministerio, a propuesta de la Entidad estatal de Seguros Agrarios, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—Se amplía el período de suscripción del Seguro Integral de Viñedo, destinado a uva de vinificación (zonas de producción amparadas por la denominación de origen «Rioja» y zonas de producción de la isla de Lanzarote), comprendido en el Plan de Seguros Agrarios Combinados para el ejercicio 1984 hasta el 15 de mayo de 1984.

Lo que comunico a VV. II.

Madrid, 11 de abril de 1984.

ROMERO HERRERA

Ilmos. Sres. Presidente del FORPPA, Directores generales de la Producción Agraria, de Investigación y Capacitación Agraria, del IRA, y Presidente de ENESA.

8957 *RESOLUCION de 5 de abril de 1984, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se modifica la lista de variedades de girasol inscritas en el Registro Provisional de Variedades Comerciales de Plantas.*

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en las Ordenes de 26 de julio de 1973 y 7 de abril de 1976, por las que se estableció y amplió, respectivamente, el Registro Provisional de Variedades Comerciales de Plantas, a propuesta del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero,

Esta Dirección General ha tenido a bien disponer:

Primero.—Queda modificada la lista de variedades comerciales de girasol, con la inclusión de las variedades que se relacionan a continuación:

Cepsola	H.S.
Alhama-12	H.S.
Toledo-8	H.S.
Toledo-55	H.S.
SH-26	H3L.
Heliandalus	H.S.
Toledo-9	H.S.
Toledo-2, HS-991	H.S.
Florida	H.S.
SH-21	H.S.