

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**12298** *RESOLUCION de 21 de febrero de 1984, de la Dirección Provincial de Palencia, por la que se modifica un Centro público de Educación General Básica y Preescolar en esta provincia.*

Examinado el expediente incoado por el Director de la Obra de Protección de Menores para el Centro «San Juan Bosco», sito en la calle Federico Mayo, 37, de esa capital, por el que solicita el cambio de una unidad de niños por una unidad mixta de EGB en régimen especial;

Visto el Decreto 3186/1978, de 1 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 20 de enero de 1979), sobre desconcentración de funciones de las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia, y el artículo 1.º e), de la Orden ministerial de 3 de agosto de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de agosto);

Visto que reúne los requisitos y condiciones exigidos según los informes favorables que emite la Inspección de Educación Básica del Estado División de Planificación y Unidad Técnica de esta Dirección Provincial,

Esta Dirección Provincial ha resuelto modificar el Centro que a continuación se cita:

Municipio: Palencia. Localidad: Palencia. Código del Centro: 34001558. Denominación: Colegio público «Casa Observación San Juan Bosco». Régimen de provisión: Especial, dependiente de la Junta de Promoción Educativa de Protección de Menores. Domicilio: Federico Mayo, 37. Transformaciones: Una unidad de niños de EGB de régimen especial en una unidad mixta de Educación General Básica de régimen especial. Composición resultante: Una unidad mixta de EGB de régimen especial.

Palencia, 21 de febrero de 1984.—El Director provincial, Luis Miguel Noriega Rodríguez.

**12299** *RESOLUCION de 29 de febrero de 1984, del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, por la que se instruye expediente revocador a doña Rosa Ribas Robert.*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente instruido por verificación y control de este Organismo a doña Rosa Ribas Robert, estudiante de segundo curso de «Filología inglesa» en la Universidad Autónoma de Barcelona, y con domicilio familiar en la calle Pintor Solives, 72, de Bañolas (Gerona);

Resultando que, doña Rosa Ribas Robert, solicitó ayuda al estudio para cursar segundo de «Filología inglesa» en la Universidad Autónoma de Barcelona, durante el curso académico 1982/1983, declarando como renta familiar neta la cantidad de quinientas treinta y siete mil setecientos veintinueve (537.729) pesetas;

Resultando que con fecha 6 de octubre de 1983, se solicitaron informes de comprobación de bienes e ingresos, de cuya formación se deduce que la unidad familiar en la que está integrada la solicitante de la ayuda al estudio que no ocupa, es propietaria de los siguientes bienes:

Dos almacenes de ajos de dimensiones considerables, sitos en la calle Pintor Solives y en la carretera de Camón de la localidad de Bañolas, con cinco empleados trabajando en los mismos.

Un camión marca «Avia», matrícula G-1449-B, utilizado en el negocio;

Resultando que se observa una notable discrepancia entre las quinientas treinta y siete mil setecientos veintinueve pesetas (537.729 pesetas) declaradas en el impreso de solicitud de ayuda al estudio y la cantidad estimada al volumen de su industria;

Resultando que el 29 de noviembre de 1983, se le notificó el pliego de cargos por el que se le imputaba ocultación de ingresos, puesto que la renta familiar neta anual declarada en su solicitud de ayuda al estudio, producida por los bienes en industria que poseen, refleja unos ingresos medios mensuales de cincuenta mil (50.000) pesetas, que no corresponden al rendimiento medio estimado como normal en una industria con cinco asalariados a su cargo;

Resultando que, con fecha 9 de diciembre 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 probados, si bien se argumenta que también en la declaración del Impuesto sobre la Renta se consignaban los mismos datos familiares correspondientes a la estimación objetiva singular. Dicha declaración es solicitada por el INAPE a los aspirantes de ayudas al estudio a efectos orientativos y nunca como dogmáticamente fundamental para el hecho de la concesión;

Resultando que, con fecha 16 de enero de 1984 se le notificó la correspondiente propuesta de resolución y que habiendo transcurrido el plazo legal sin contestación a la misma por parte de la interesada, lo cual prueba que admite los cargos imputados;

Vistos la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de julio); el Decreto

de 8 de septiembre de 1954 sobre Reglamento de Disciplina Académica («Boletín Oficial del Estado» de 12 de octubre); Orden ministerial de 9 de diciembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 28 de diciembre) por la que se hace público el Régimen General de Ayudas al Estudio en Educación Universitaria para el curso académico 1982/1983; Orden ministerial de 15 de julio de 1984 (Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre) 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; Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio; 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 becas y ayudas al estudio;

Considerando que el citado expediente incoado a doña Rosa Ribas Robert, reúne las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 39. 1.º de la Orden ministerial de 9 de diciembre de 1981, el cual dispone: Los alumnos becarios perderán en cualquier momento los beneficios concedidos, previa la apertura del oportuno expediente, en los siguientes casos: Primero.—Haber formulado declaraciones en la solicitud de ayuda al estudio o consignado datos falsos o diligencias que induzcan a error a los Jurados de Selección ...

Esta Presidencia, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, ha dispuesto:

Primero.—Revocar a doña Rosa Ribas Robert la beca que le fue concedida para el curso académico 1982/1983, por importe de ochenta y cuatro mil (84.000) pesetas, y, en consecuencia, su devolución mediante ingreso en la cuenta corriente número 428 del Banco de España, en Madrid a nombre del INAPE, justificando dicho ingreso con la debida documentación, que deberá ser remitida a la Sección de Verificación y Control de este Organismo (Calle Torrelaguna, 58, Madrid-27).

Segundo.—El ingreso de la cantidad a que se refiere el punto anterior, deberá efectuarse en el plazo máximo de tres meses, según lo dispuesto en la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1984), contados desde el día siguiente al recibo de la notificación de la resolución presente, ya que de lo contrario le será exigida por la vía de apremio.

Tercero.—Publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial» del Ministerio de Educación y Ciencia de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el título VIII párrafo 3.º de la Orden ministerial de 16 de julio de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre).

Cuarto.—Poner la presente resolución en conocimiento de las demás autoridades que pudieran resultar competentes para exigir cualquiera otras responsabilidades en que hubiera podido incurrir.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponer el interesado el correspondiente recurso de alzada, ante el excelentísimo señor Ministro del Ministerio de Educación y Ciencia en Servicio de Recursos (Calle Argumosa, 47, Madrid), en el plazo de quince días a partir del siguiente a la recepción de la presente resolución.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 28 de febrero de 1984.—El Presidente, José María Bas Adán.

Ilmo. Sr. Secretario general del INAPE.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12300** *RESOLUCION de 2 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Argon, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Argon, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de marzo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 1 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 2 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.



- Administrativos y Subalternos	Doce meses
- Especialistas	Un mes
- Trabajadores no cualificados	15 días

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a prueba — prueba si así consta por escrito.

Durante el periodo de prueba, por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose, a todos los efectos el periodo de prueba.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

#### Artículo 12 ASCENSOS

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos Titulados, Contramaestre, Copistas, Jefe de Organización de primera, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Explotación, Jefe de primera administrativo, Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, Inspector, Delegado, Conserje, Cochero y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.
2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los Aspirantes Administrativos serán promovidos a Auxiliares y los Botones a cualquier categoría profesional de las que integran el subgrupo de subalternos. Los Aprendices, una vez concluido su contrato de aprendizaje, ascenderán a la categoría de Oficial de Segunda o Tercera, según al subgrupo que correspondan.
3. Para el resto de las categorías profesionales las Empresas establecerán un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

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

El Tribunal que juzgará el concurso-oposición o prueba de aptitud estará presidido por el representante de la Dirección de la Empresa, formando parte del mismo dos vocales con voz y sin voto designados por los representantes del personal donde se produzcan los exámenes, que deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

#### Artículo 13 PLANTILLA

La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadoras que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

En los casos en que la Empresa vaya a crear o amortizar puestos de trabajo, informará previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro afectado, de las causas que motivan una u otra decisión.

#### Artículo 14 ESCALAFÓN

Con carácter único o por Centros de Trabajo, la Empresa confeccionará anualmente, antes del 20 de Diciembre, el escalafón de su personal en dos modalidades diferentes,

- a) General, que agrupará a todo el personal, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distribución de grupos ni categorías profesionales.
- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa y, si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la Empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de 30 días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

#### Artículo 15 TRASLADOS

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origina el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- Locomoción del interesado y sus familiares, que convivan con él.
- Transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- Indemnización en metálico de 700.000 Ptas a fondo perdido, que sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.
- Tres meses de preaviso.
- Diez días de permiso conlleta más importe de locomoción para la búsqueda de vivienda.
- Aval de la Empresa en garantía del préstamo para la adquisición de vivienda que el empleado obtenga de entidades bancarias hasta un límite de 600.000 Ptas. de principal más los intereses normales en el mercado para este tipo de operaciones.

Para que el trabajador trasladado tenga derecho a estas condiciones pactadas, dicho traslado de Centro de Trabajo deberá ser hecho a distinta provincia y en todo caso, a una distancia superior a 50 kilómetros y que le obligue a traslado de vivienda.

Si el trabajador afectado en el traslado renunciara al mismo, su indemnización vendrá determinada por la normativa legal, o en todo caso la correspondiente al siguiente baremo:

- 2 Mensualidades escalón más antigüedad por años de servicio.
- 1 Mensualidad más antigüedad complementaria para casado.
- 1 Mensualidad más antigüedad complementaria por cada hijo.

En cualquier situación, el tope máximo de indemnización será de 20 mensualidades brutas, según escalón de calificación más antigüedad. Mínimo garantizado 6 mensualidades.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría, grupo o subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la actitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.
5. El traslado de un trabajador de un Centro de Trabajo a otro distinto del que fué contratado, sin que se produzca un cambio de domicilio, se estudiará con el interesado la compensación de los perjuicios económicos que pudiera representar.

#### Artº 16 TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de Trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, excepto cuando existan razones extraordinarias que lo justifiquen.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica y
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si el trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y este no se lleva a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

#### Cambio del Centro de Trabajo a Lugar Distinto

Cuando se produzca el traslado de un Centro de Trabajo a otro lugar (y con él a sus trabajadores), que suponga cambio de Municipio y una distancia mínima de 5 kilómetros, o de 5 kilómetros dentro de grandes ciudades, la Empresa abonará, por una sola vez y a cada trabajador afectado, un importe de 20.000 Ptas en compensación de los perjuicios que el traslado pudiera representar.

Si se comprobara claramente que los perjuicios derivados del traslado fuesen notablemente superiores a lo señalado, los representantes del personal tratarán sus aspectos económicos con la Dirección de Personal y Asuntos Sociales.

#### Artº 17 CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría, y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y solo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo la Empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y

con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que estos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Respetando siempre la condición más beneficiosa, se garantiza al trabajador el mantenimiento de su nivel salarial hasta el cambio general de las Tablas Salariales.

Se garantiza al trabajador la percepción de la media del salario real que haya cobrado en los tres últimos meses hasta los seis meses en que se le efectuará la evaluación personal.

#### Artº 18 TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1. Trabajos de categoría superior. Todo trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales de parentoria necesidad y corta duración, percibiendo, durante el tiempo de prestación de su servicio, la retribución de la categoría a que circunstancialmente resulte adscrito.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior durante cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, considerará la categoría superior.

2. Trabajo de categoría inferior. Si por necesidad justificada de la Empresa se destinara a un productor a trabajos pertenecientes a una categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución que corresponda a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los Representantes del Personal, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, se procurará evitar la reiteración de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

#### Artº 19 CESES VOLUNTARIOS

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Técnico	<u>DOS MESES</u>
- Subgrupos de Administrativos, Técnico de Oficina y Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad.	<u>UN MES</u>
- Personal Especialista y No Cualificado	<u>QUINCE DÍAS</u>

El incumplimiento, por parte de los trabajadores, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

#### CAPITULO IV

##### POLITICA SALARIAL

#### Arts 20 SISTEMA RETRIBUTIVO

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por el Salario de Convenio y los Complementos del mismo.

Estos Complementos se sistematizan en el siguiente esquema:

##### 1. Complementos de Puesto de Trabajo

###### 1.1 Comprendidos en la valoración de puestos de trabajos

- Personales
- De Peligrosidad
- De Idiomas
- De Títulos

###### 1.2 No comprendidos en la valoración de puestos de trabajos

- Turnicidad
- Nocturnidad
- Trabajo en Domingo
- Noches 24 y 31 de Diciembre

##### 2. Complementos de Cantidad y Calidad

- 2.1 Prima directa
- 2.2 Prima indirecta
- 2.3 Horas extraordinarias

##### 3. Complementos de Retribuciones Superior al mas

- 3.1 Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.
- 3.2 Paga de Beneficios.

##### 4. Complementos Personales

- 4.1 Antigüedad
- 4.2 Plus de Distancia

El complemento personal de antigüedad reflejado en el cuadro anexo 3, aunque separado retributivamente de la tabla de calificación anexo 2, forman para cada trabajador afectado el conjunto de retribuciones salariales de Convenio, en cómputo global.

#### Arts 21 SALARIO DE CONVENIO

El salario de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo 1, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

#### Arts 22 PAGO DE RETRIBUCIONES

El pago del salario se realizará por meses, durante la jornada laboral, mediante talón u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

##### Anticipos al Personal

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que lleque el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, por importe equivalente al 90% de su salario.

Las fechas fijadas para el cobro de los anticipos son los días 5 y 15 de cada mes, salvo en el caso de que estas fechas coincidan con días festivos, cobrándose entonces el día anterior al fijado. No obstante, en casos urgentes, previa justificación del motivo, podrán concederse excepcionalmente en otras fechas.

La solicitud con la cantidad de anticipo se hará al menos, con dos días de antelación.

#### Arts 23 ANTIGÜEDAD

1. Los trabajadores fijos devengarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a ARGON, S.A., consistentes en dos trienios y cinco quinquenios.

2. Ambas partes aceptan la tabla de antigüedad aneja a este Convenio como complemento personal de antigüedad. En ella se reflejan las percepciones para cada uno de los trabajadores en función de las distintas categorías profesionales y el número de trienios o quinquenios devengados.

Las cantidades indicadas en las Tablas anexas serán actualizadas teniendo en cuenta la movilidad del Salario Mínimo Interprofesional.

3. La fecha inicial del cómputo será la del ingreso.

4. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el mismo día de su cumplimiento o vencimiento.

5. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa, y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

6. Los trabajadores en situación de excedencia, al incorporarse no perderán su antigüedad acumulada antes de iniciar dicha excedencia, pero este tiempo no será computado a efectos de antigüedad.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán, en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10% del Salario Mínimo Interprofesional.

#### Arts 24 PLUS DE NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas.

Todo el personal de fabricación y de turno percibirá un Plus de Nocturnidad por noche realmente trabajada, cuyo importe, reflejado en la Tabla Anexo 4, equivale a una jornada completa.

El suplemento o plus mencionado se abonará por la totalidad de las horas trabajadas por el productor, cuando el período nocturno fuese superior a las cuatro horas y, en caso contrario, el referido plus se abonará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

Quedan excluidos de este suplemento de nocturnidad los trabajos habituales realizados en jornada diurna que hubieran de efectuarse obligatoriamente en periodo nocturno, como consecuencia de hechos o acontecimientos de fuerza mayor.

Los trabajadores que siendo habitual su trabajo en horas diurnas tengan que trabajar en horas nocturnas, con un mínimo de dos días consecutivos, sin que ello represente abono de horas extraordinarias, tendrán derecho a percibir el citado Plus de Nocturnidad.

Este suplemento de nocturnidad es compatible con los que se derivan de los satisfechos por horas extraordinarias y los contenidos en la valoración del puesto de trabajo.

#### Noches 24 y 31 de Diciembre

Los trabajadores que por por necesidades de servicio se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de Diciembre, percibirán como gratificación 3.000 Ptas brutas por cada una de estas noches.

#### Artº 25 TRABAJOS TOXICOS Y PELIGROSOS

ARGON, S.A. ha contemplado las circunstancias de peligrosidad, toxicidad y toxicidad en el sistema de valoración de puestos de trabajo que tiene establecido, liberándose de hacer efectivo por separado este complemento, de conformidad con el Artº 69 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

#### Artº 26 PLUS DE TRABAJO EN FESTIVO

A todo productor con trabajo a ciclo continuo y descanso entre semana se abonará 6.000 Ptas brutas por cada festivo, no domingo, trabajado. Esta cantidad será incrementada cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la Tabla Salarial del Convenio.

#### Artº 27 AGUINALDO DE NAVIDAD

Todo trabajador en plantilla y el personal jubilado percibirá como Aguinaldo de Navidad 2.520 Ptas brutas. Este importe en 1984 irá incorporado como tal concepto a la nómina Extraordinaria de Navidad de cada año, incrementando su importe anualmente en el mismo porcentaje que se aplique a la Tabla Salarial del Convenio.

#### Artº 28 PLUS DE TURNICIDAD A CICLO CONTINUO

El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo, (7 días/semana) percibirá por día un Plus de Turnicidad, equivalente al 20% del valor de su escalón de calificación. Dicho Plus incluye el Plus de Trabajo en Domingo.

#### Artº 29 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Su importe figura incluido con la totalidad anual fijada para cada categoría en las Tablas de Escalones anexas a este Convenio, siendo la equivalencia de cada gratificación la del importe de una mensualidad del valor de Escalón, incrementado por la antigüedad que corresponda a cada caso.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual, la fracción completa de semana o mes se computará como unidad completa.

El prorrateo a que se refiere el párrafo anterior se efectuará de la forma siguiente:

- Antigüedad de más de 6 meses	Una mensualidad
- " de 5 a 6 meses	Veinte días
- " de 4 a 5 "	Quince "
- " de 3 a 4 "	Diez "
- " de 2 a 3 "	Ocho "
- " hasta 2 "	Cinco "

La gratificación de Navidad será satisfecha en día hábil inmediatamente anterior al 22 de Diciembre y la de Julio el día 16 de laborable anterior, si aquel fuese festivo.

Las gratificaciones serán satisfechas a todos los productores bien sean de plantilla o eventuales, así como a aquellos que estuviesen de baja por enfermedad, accidente, vacaciones y licencia obligatoria de servicio militar, no satisfaciéndose por el contrario, a quienes estén disfrutando de excedencia voluntaria.

#### Artº 30 PARTICIPACION EN BENEFICIOS

El Artº 72 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24/7/74, establece para el personal fijo e interino, una participación en beneficios equivalente al importe de 15 días del salario de Escalón de calificación más el complemento de antigüedad.

ARGON, S.A. mantiene esta denominada participación en beneficios, que a la vez mejora y complementa, adelantando su cobro al mismo año natural, como ha venido haciendo en años anteriores, siendo también beneficiario de la misma, dentro de su primer año, el personal de nuevo ingreso en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado en el año de su ingreso.

Con el mismo criterio, aquel trabajador que cause baja antes del abono de esta paga de beneficios, percibirá la parte proporcional al periodo de tiempo trabajado en el mismo año.

El trabajador que habiendo percibido la citada paga de beneficios cause baja en la Empresa con posterioridad al percibo de la misma, le será reducida de su liquidación o finiquito la parte correspondiente al periodo del año no trabajado.

Esta paga de beneficios será satisfecha en el mes de Abril, correspondiendo al mismo ejercicio económico del año en que se abona.

#### Artº 31 COMPLEMENTOS Y GARANTIAS INDIVIDUALES DE LA RETRIBUCION

Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo, en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo o cambio de categoría laboral. Al personal incluido en valoración Bedaux se le garantizan las retribuciones señaladas en las Tablas anexas y al personal no incluido en la citada valoración Bedaux, a efectos de incrementos salariales, se le garantiza que la porción del 80% de sus percepciones reales al 31 de Diciembre de 1983, tendrá carácter de mínimo para aplicación de los porcentajes de incremento pactados en cada Convenio y actualizable con dichos porcentajes, y la del 20% tendrá carácter de máximo absorbible. A los vendedores a comisión se les garantiza el 100% del incremento salarial pactado en este Convenio, sobre el fijo establecido en su sistema de retribución.

#### Artº 32 PLUS DE DISTANCIA

ARGON, S.A. mantiene su política actual, abonando al trabajador afectado por el Plus de Distancia, el precio del billete del autobús o tren con recorrido más corto.

ANEXO 13 INCENTIVOS

La Compañía tiene establecido un sistema de Incentivos para compensar el rendimiento individual de sus empleados, en base a mediciones objetivas en los casos en que su práctica ha sido factible.

En la actualidad están en aplicación los siguientes:

A) PRIMAS OBJETIVASa) Plus de Producción del Taller de Aparatos

Actividad sistema Bedaux por cronometraje de tiempos standard por operación con rendimientos mínimos de 60 y máximos de 80 puntos Bedaux.

b) Plus sustitutivo de horas extras y Plus Voluntario para los Conductores Cisterna de Distribución Líquido

Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos. Las cargas y descargas efectuadas (afectadas por un coeficiente en función del tamaño de las mismas) y servicios realizados en festivo o domingo para los Conductores Cisternas.

c) Plus sustitutivo de horas extras y Plus Voluntario para los conductores y ayudantes de camiones de reparto de botellas

Actividad computada como resultado de kilómetros recorridos y de las botellas movidas (con precios por bloques en función del tipo de servicio y capacidad del vehículo) y servicios realizados en festivos o domingos para los conductores y ayudantes de camiones de reparto.

d) Comisiones a Vendedores

En base a las ventas obtenidas, el nivel de precios de las mismas y la gestión desarrollada.

e) Plus de Producción al personal de Toma de Datos (Proceso de Datos).

Este plus está basado en la actividad dada por la medición de pulsaciones/hora medias obtenidas durante el mes.

La medición de pulsaciones se efectúa por contador de máquina y el cómputo de horas trabajadas se efectuará mediante los partes de tiempos preparados por las operarias y supervisados por la monitora.

B) PRIMAS SUBJETIVAS

En los restantes grupos en los que no ha sido posible la aplicación de una prima objetiva, la Empresa practica un sistema de incentivos en base a una evaluación subjetiva de la actuación de las personas en función de los factores: Calidad de Trabajo, Cantidad de Trabajo y Rendimiento y Responsabilidad.

Anualmente se aumentará el valor de estos incentivos en la misma proporción que se incrementa en la Tabla Salarial, salvo las comisiones sobre ventas y otras percepciones vinculadas a elementos de cálculo variable.

Las normas de aplicación de cada sistema estarán en los Centros de Trabajo que correspondan, teniendo acceso a su información los trabajadores afectados y los Representantes del Personal.

CAPITULO VJORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VAGACIONESArtº 34 JORNADA DE TRABAJO

La jornada real de trabajo se establece en cómputo anual de 1.826 horas y 27 minutos.

Se respetarán las jornadas de trabajo actuales en cómputo anual más beneficiosos concedidos.

Artº 35 HORAS EXTRAORDINARIAS

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos cuya realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias estructurales: Realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedido o periodo punta de producción.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambio de turno.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la salida puesta en marcha de la producción, propia o de terceros.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2 del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará trimestralmente a la Comisión Mixta de Convenio sobre el número de horas extraordinarias utilizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

El importe de las horas extraordinarias de cada trabajador será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + T + N}{1.826,45 \text{ Horas}} = \text{Salario Hora}$$

$$\text{Salario hora} \times 1,75 = \text{Valor hora extraordinaria}$$

Siendo:

SC = Salario Convenio o de Calificación con Pagas Extraordinarias y de Beneficios.

A = Antigüedad devengada.

N = Nocturnidad (Complemento de puesto de trabajo)

T = Turnicidad (Complemento de puesto de trabajo)

Las horas de trabajo que rebasen las máximas semanales legales pero no superen la jornada anual pactada en su distribución semanal o de ciclos inferiores no tendrá la naturaleza de extraordinarias, pero sí lo tendrán las que excedan de dicha distribución semanal o de ciclo inferior, así como de 9 horas de jornada diaria.

Durante los meses de jornada intensiva en la que el personal con horario especial reducido, trabaja 7 horas diarias, las horas extraordinarias empezarán a devengarse a partir de la octava hora de trabajo, abonándose dicha hora como normal.

**Art 36 PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

El Real Decreto 53/1980 del 11 de Enero dicta las disposiciones necesarias para que la Seguridad Social reduzca al trabajador el importe de la prestación económica, desde el día 42 hasta el 202 del período de Incapacidad Laboral Transitoria, del 75% de la base reguladora al 60% de la misma, manteniendo el 75% a partir del día 21 de la baja.

Condicionándolo al absentismo por I.L.T., durante el año 1984 la empresa complementará al trabajador afectado el 25% y el 40% a la prestación de la Seguridad Social correspondiente a las Esas señaladas en el citado Decreto, sin que en ningún caso las prestaciones totales superen el 100% del salario del escalón de calificación.

Si en 1984 el absentismo por I.L.T. no superara el producido en la media de los últimos tres años, ARGON seguiría manteniendo este beneficio. De lo contrario, a partir de 1985 la prestación de la empresa para esta contingencia sería la del 25% sobre las de la Seguridad Social, siendo su aplicación para todo el personal en plantilla de la Compañía.

**Art 37 CALENDARIO**

Una vez publicado el calendario oficial por las Autoridades Laborales, y fijada en Convenio la jornada anual de trabajo, la Dirección de ARGON, S.A., señalará, con la intervención de los Representantes del Personal de cada Centro de Trabajo el calendario de cada uno de los Centros de Trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de productividad del Centro, las necesidades del servicio comercial, la coordinación necesaria entre los distintos Centros de la Empresa, el cual se someterá a la aprobación de las Autoridades Laborales.

Con excepción de los Centros de Trabajo y/o Colectivos de trabajadores con régimen de horario especial, el calendario de cada Centro de Trabajo para el año 1984 exclusivamente, quedará establecido en un horario de lunes a viernes con excepción de aquellos Centros de Distribución, respecto de los que una mejor atención a clientes aconseje su apertura durante cuatro horas en la mañana de los sábados, a cuyos efectos y para la cobertura de las funciones más imprescindibles el Calendario se confeccionará teniendo en cuenta la instrumentación de un Servicio de guardia.

Igualmente se acuerda, con vigencia exclusiva para 1984, que el Calendario de cada Centro de Trabajo queda establecido teniendo en cuenta que por concederse como puentes generales para toda la Compañía los días 22 de Junio y 24 de Diciembre de 1984, dichos días se considerarán de descanso y por tanto su horario recuperable.

**Art 38 VACACIONES**

El régimen de vacación anual retribuida del personal afectado por el presente Convenio, queda establecido en 30 días naturales, que podrán disfrutarse de acuerdo con las necesidades de trabajo de cada Centro o Departamento, de la siguiente forma:

- con carácter general, 30 días naturales.
- personal a turnos o con jornada de lunes a viernes, 22 días laborables.

Deberán disfrutarse como mínimo, 10 días laborables de forma ininterrumpida.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

**Calendario**

Se establecerá por departamentos o Centros. El Jefe del mismo solicitará de los productores la designación de la fecha en la que preferiera disfrutarlas, atendiendo las necesidades del Departamento o Centro.

En caso de coincidencia en las fechas del disfrute de vacaciones y dentro de cada categoría, tendrá derecho a elegir el trabajador con más antigüedad en ella. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento, pasarán a solicitar sus fechas de vacaciones para el año siguiente, situándose en último lugar, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

La planificación de vacaciones de cada Centro deberá estar presentada antes de finalizar el mes de Abril de cada año.

Si en la fecha señalada y aprobada para el disfrute de vacaciones la Empresa obliga al trabajador a retrasar estas vacaciones por razones de trabajo, se establecerá por ambas partes una nueva fecha y la Empresa abonará, como indemnización, al trabajador los gastos efectuados no recuperables que haya tenido, con un mínimo de percepción del 25% del valor de una mensualidad.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán en un número de días proporcional al tiempo de servicios desde la fecha de ingreso hasta el 31 de Diciembre de ese mismo año.

En caso de cierre del Centro de Trabajo por vacaciones, la dirección de la Empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados, la forma más conveniente de su vacación anual.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas. El personal con trabajo a turnos rotativos y ciclo continuo que perciba Plus de Turnicidad, le será igualmente abonado dicho Plus en el promedio de los tres meses anteriores al iniciar las vacaciones anuales.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derecho-habientes.

**CAPITULO VI****DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS, LICOENCIAS Y LICENCIENCIAS****Art 39 DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS**

Los trabajadores que, por necesidad de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en donde radique su Centro de Trabajo, percibirán una dieta mínima de 3.571 Ptas, por cada día, de acuerdo con el siguiente criterio y distribución:

<b>Locomoción:</b>	Tren noches	Cama doble
	Tren días	2a. clase
	Avión:	Clase Turista

**Dieta Completa:**

Se entiende por día completo y en ella está incluido:

- Desayuno, comida y cena.
- Habitación en Hotel de dos estrellas.
- Taxis y transportes urbanos.
- Conferencias telefónicas particulares.
- Lavado de ropa.
- Propinas y pequeños gastos.

**Media Dieta:**

Se considera y aplica Media Dieta cuando el desplazamiento al servicio de la Empresa supera las doce horas continuadas.

La asignación fijada para habitación podrá ser sustituida por la factura del hotel del tipo o categoría asignada, en cuyo caso, se abonará la diferencia, previa presentación de la factura-comprobante.

El cuadro de distribución de servicios queda de la siguiente forma:

Efecto de Aplicación: 19 de Enero de 1984

Desay.	Comida	Cena	Habitación	Dieta No che viaje	Media Dieta	Dieta Completa	
						Comida	TOTAL
167	1.190	1.038	1.156 6 Fra. Hab. Hotel **	450	1.335	2.415	3.571

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Las revisiones se efectuarán a principio de cada año.

PRECIO POR KILOMETRO RECORRIDO AL SERVICIO DE LA SOCIEDAD  
PARA COCHES PROPIOS

Fecha de aplicación: 19 de Enero de 1984

Periodo a partir de:	Primeros 10.000 Kms./año	Resto de kilómetros año
19 Enero 1984	22,-	20,-

Los precios asignados por kilómetro en los grupos señalados, son independientes del tipo de coche que se utilice.

Si en el período de aplicación de estos precios se produjera una subida en la gasolina, el precio del kilómetro en ambos bloques se incrementará, tan pronto ésta se produzca, en la parte que, proporcionalmente, correspondiera por este concepto, en base a un consumo de 10 litros/100 kilómetros, a fin de que abarque pequeños incrementos en seguros, accesorios, etc.

La parte no correspondiente al coste de la gasolina (10 l/100 Km) se revisará el 19 de Enero de cada año, en base al incremento medio de coste de los vehículos siguientes en su versión base:

TALBOT HORIZONT	15
FORD SCORT	L
OPEL CORSA	1,2 Base
SEAT RONDA	65 CL
RENAULT	9 TSE

Cualquiera de estos modelos anteriormente citados que deje de fabricarse, será sustituido por un modelo similar del mismo fabricante.

Artículo 40 LICENCIAS

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos que se señalan y durante el tiempo que a continuación se exponen:

1. Matrimonio del Trabajador

Todo el personal de la Sociedad, en activo, tendrá derecho a disfrutar de una licencia de quince días naturales al contraer matrimonio.

2. Alumbramiento de la esposa

Todos los productores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de tres días naturales con motivo del alumbramiento de su esposa. Cuando la residencia oficial del matrimonio y el alumbramiento de la esposa sea fuera de la provincia del Centro de Trabajo, este permiso retribuido será de cinco días.

3. Bodas de hijos, padres o hermanos

En caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, disfrutará el productor de un permiso de un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.

4. Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos, de los padres, de los abuelos y nietos.

Con motivo de esta causa, los productores podrán disfrutar de un permiso retribuido por período no superior a tres días si los familiares residen en la provincia y cinco días máximo cuando residan fuera de ella.

El productor queda obligado a justificar la certeza de la enfermedad y gravedad de la misma. Caso de no justificarlo, su ausencia se considerará como falta al trabajo.

5. Muerte

En caso de fallecimiento del cónyuge, de los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, el permiso retribuido será de tres días si el fallecido reside en la provincia, y cinco días si el fallecimiento ocurre fuera de ella. Se extiende esta misma licencia retribuida en el caso de muerte de los padres y hermanos políticos.

En el caso de que el permiso del productor, por las condiciones establecidas en los párrafos anteriores de este artículo coincidiesen con domingo o festividad recuperable o no recuperable, este día se considerará que ha de computarse para la determinación del límite máximo a que tenga derecho el productor, por razón de los motivos anteriores.

6. Promoción y Formación Profesional en el Trabajo

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Estas ausencias deberán, para ser remuneradas, ser justificadas debidamente.

7. Deberes Públicos

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

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

8. Traslado del domicilio habitual

Se concede un día retribuido por traslado del domicilio habitual.

9. Período maternal

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

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

10. Por matrimonio

El personal femenino al servicio de la Sociedad, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las tres soluciones.

a) Continuar su trabajo en la misma.

b) Rescindir su contrato de trabajo percibiendo una indemnización de tantas mensualidades de sueldo de calificación

más antigüedad, como años de servicio haya prestado, sin exceder de ocho.

- e) Acogerse a la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a tres. Podrá reingresar, antes de terminar aquélla, siempre y cuando no haya trabajado por cuenta ajena, ocupando la primera vacante de su misma categoría que hubiere, o en caso contrario y de acuerdo con la Sociedad, un puesto de categoría similar o inferior

## 11. Por Maternidad

Toda empleada de ARGON, S.A., al finalizar el período de descanso obligatorio por embarazo y alumbramiento, y antes de su reincorporación, podrá optar por una de las tres soluciones siguientes:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa.
- b) Acogerse a una excedencia voluntaria por un plazo inferior a un año. La trabajadora tendrá en este caso, derecho al reingreso a la finalización del plazo solicitado siempre que, la Legislación vigente en el momento de concederle la excedencia permita contratar una persona para su sustitución temporal sin derecho de indemnización a la extinción de dicha relación laboral por tiempo determinado.
- c) Acogerse a la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a tres años. Será opcional de la Empresa dar posibilidad a la empleada para que, antes de su incorporación, pueda acogerse al siguiente epígrafe.
- d) Rescindir voluntariamente su contrato de trabajo. Percibiendo una indemnización de una mensualidad por año de servicio en la Sociedad, sin exceder de ocho mensualidades de su sueldo de calificación más antigüedad.

## Art. 41 EXCEDENCIAS

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitivamente en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

## Art. 42 EXCEDENCIAS ESPECIALES

Dará lugar a esta situación de excedencia especial del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

- a) Embarcamiento para cargo público, político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupaba.

- b) El trabajador que pase a situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a ser admitido en su puesto de trabajo inmediatamente después de que haya cesado la causa de su excedente. Para tener derecho a su reingreso, deberá ser solicitado éste dentro del mes siguiente al cese objeto de su excedencia.

- c) Enfermedad: Una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de Invalidez Provisional de la Seguridad Social.

- d) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

El trabajador fijo que ocupa la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste, volverá a su antiguo puesto de trabajo.

## Art. 43 ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO

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

## CAPITULO VII

## Art. 44 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Mayo de 1971 y normativa concordante.

En 1º de Enero de 1983, se revisarán aquellos aspectos que, durante la práctica de 1984, han resultado no estar definidos adecuadamente.

A estos efectos y hasta tanto se actualice la Legislación en la materia, ambas partes acuerdan su aplicación en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

### A) RECLAMENTO

Los Comités de Seguridad se constituyen para fomentar la aplicación de medidas de seguridad mediante la colaboración entre la Compañía y los trabajadores.

La Empresa debe recurrir a los Comités de Seguridad para exponer las normas de seguridad de la Compañía y los trabajadores deben dirigirse, a su vez, a los Comités para expresar sus puntos de vista y sugerencias sobre cuestiones de seguridad a la Dirección, así como de los posibles riesgos subsanables que, a su juicio, puedan existir en el puesto de trabajo. Esta decidirá las medidas oportunas para corregir la situación de acuerdo con la naturaleza de la misma.

Los Comités serán informados cada año de los Programas de Seguridad que la Compañía establezca.

En cada Centro de Trabajo con un número de empleados de plantilla mayor de cinco, se crearán los Comités de Seguridad e Higiene del Centro, que se reunirán una vez al mes en reunión ordinaria, y en reunión extraordinaria las veces que la situación lo requiera.

pañeros de Centro, y pudiendo ser revocados del puesto cuando estos mismos lo estimen oportuno, por no cumplir su cometido.

#### B) FUNCIONES

Serán las funciones de los Comités de Seguridad de Centro las de promover en el Centro de Trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportuno, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. Investigar con toda libertad las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras. Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene, mediante cursillos y conferencias. Participar en las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

Los Comités se reunirán al menos una vez al mes, y siempre que lo convoque su Presidente por propia iniciativa o a petición de dos o más componentes, dentro de las horas de trabajo, y en caso de prolongarse dentro de las mismas, se abonarán sin recargo o se retardará, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

Los representantes del personal integrantes de los Comités de Seguridad, podrán reunirse hasta dos horas antes de iniciarse la reunión mensual de Seguridad de su Centro, si así lo solicitan al Jefe del mismo.

El Orden del Día, que se dará a conocer, será, al menos, con una anticipación de 48 horas, sobre el tema o temas a tratar,

Los Comités de Centro se compondrán:

#### En Centros con plantillas entre 6 y 15 empleados

Del Jefe de Planta, como Presidente y representante de la Dirección, de un representante designado por los trabajadores y un empleado, por rotación entre todos los empleados de cada Centro, designado por orden alfabético.

#### En Centros con plantillas entre 15 y 30 empleados

Del Jefe de Planta como Presidente y representante de la Dirección, un supervisor o mando intermedio fijado por la Dirección, dos representantes designados por los trabajadores y dos empleados por rotación entre todos los empleados del Centro, designados por orden alfabético.

#### En Centros de más de 30 empleados

Del Jefe de Planta como Presidente y representante de la Dirección, tres jefes de Sección fijados por la Dirección, tres representantes designados por los trabajadores y dos empleados por rotación entre todos los empleados del Centro, designados por orden alfabético.

Los miembros fijados por la Dirección estarán asignados por el tiempo que se establezca y los empleados designados por rotación lo estarán por períodos de un año.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos por los mismos trabajadores. Su permanencia en los Comités será de un año como mínimo, pudiendo ser reelegidos cuantas veces lo estimen sus compañeros.

Como función específica. El Comité de Centro de Trabajo, habrá de revisar periódicamente (mínimo cada mes) la Planta, tanto interior como exteriormente.

Toda reunión deberá ser verificada mediante Acta por cuadruplicado, distribuyéndose de la siguiente manera.

Original	Dirección Social
1ª Copia	Comité de Seguridad del propio Centro
2ª Copia	Tablón de Anuncios
3ª Copia	Coordinador de Seguridad.

Los temas acordados que no fueran resueltos por el Comité de Seguridad de un Centro de Trabajo, serán elevados a la Comisión Mixta del Convenio.

La Comisión Mixta tendrá información del Plan anual de Seguridad e Higiene y de Servicios Médicos en la Empresa.

#### CAPITULO VIII

#### REGIMEN ASISTENCIAL

#### Artº 45 PLUS DE AYUDA COMIDA

Este Plus sustituye al compromiso del cumplimiento del Artº 94, Apartado f) de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas, autorizado por la Dirección General de Trabajo en Escrito referencia nº 685/77 del expediente 3.783/75, de instalar cocina y diversos servicios en los Centros de Trabajo con más de 50 trabajadores. La aportación económica de este "Plus de Ayuda para comida", se fija, para 1984, por día real de trabajo y jornada completa, en DOSCIENTAS SETENTA Y SEIS PESETAS, exceptuando los correspondientes a:

- Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa)
- Días de vacaciones.
- Viajes con dieta o gastos pagados.
- Días en jornada intensiva de verano al personal de Centros de Trabajo con horario inferior al señalado en Convenio de 1.626 horas y 27 minutos cómputo anual.

Como bases que sirven para establecer las normas, se acuerdan las siguientes:

1. Efecto de aplicación: 1º de Enero de 1984.
2. Revisión anual, con un incremento igual al I.P.C., media nacional del Instituto Nacional de Estadística.
3. Beneficiarios: Todo el personal de plantilla de ARGON, S.A.
4. Anulación de los beneficios del "Plus de Ayuda para Comida" a todo el personal de la Compañía, si la Empresa es obligada, por cualquier circunstancia, a la aplicación del apartado f) del Artº 94 de la Ordenanza de Industrias Químicas o cualquier otro de carácter legal que pudiera sustituirlo.
5. El pago del "Plus de Comida" será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes de cada Centro.

#### Artº 46 PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas:

- Técnicos: Dos batas al año
- Personal obrero: Dos monos o buzos al año
- Ordenanzas y botones: Uniformes

Los trabajadores que por su tipo de funciones fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas, se les proveerá de la dotación adecuada en cantidad y calidad, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo, La Empresa dotará de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

## Arto 57. PREVISION SOCIAL

ARGON, S.A. tiene establecido un Programa de previsión Social complementario que abarca las siguientes prestaciones:

- Pensión de Jubilación
- Pensión de Viudedad por muerte en retiro
- Pensión de Viudedad por muerte en servicio activo
- Pensión de Orfandad
- Pensión de Retiro por Invalidez
- Capitales pagaderos en los casos de fallecimiento e Invalidez a través de un Seguro de Vida Colectivo.
- Seguro de accidente corporal complementario al Seguro de Vida

REQUISITOS PARA PARTICIPAR1. Plan de Pensiones de Jubilación, Viudedad, Orfandad y Retiro por Invalidez

Podrán participar en este Plan todos los empleados que sean fijos en plantilla y presten sus servicios en jornada laboral completa y que, además:

- Hayan cumplido los 25 años de edad.
- Hayan ingresado en la Empresa antes de cumplir los 55 años
- Hayan prestado 5 años, como mínimo, de servicio en la Empresa.

2. Seguro de Vida Colectivo

Podrá participar todos los empleados que sean fijos de plantilla y presten sus servicios en jornada laboral completa.

Los empleados que ingresen en la Empresa después de la fecha de iniciación del Programa, y los que estén en período de prueba, podrán participar una vez que haya transcurrido el período de prueba que correspondiera en cada caso.

A. PENSION DE JUBILACION

Es la pensión que recibe un participante al jubilarse a la edad de 65 años y cuyo importe es el producto de aplicar la fórmula siguiente:

1,5% del sueldo regulador, multiplicado por los años de servicio acreditado como participante del Plan.

"Sueldo Regulador" es el promedio de los ingresos brutos anuales (Salario de Escalón de Calificación, Prima Media reflejada en Tabla y Antigüedad) en los tres años anteriores a la fecha de jubilación (65 años), menos el promedio de la Base de Cotización a la Seguridad Social en los dos últimos años anteriores a la fecha de jubilación.

"Servicio Acreditado" es el número de años y meses de servicios prestados ininterrumpidamente en la Empresa desde la fecha de ingreso hasta la fecha de jubilación, con un máximo de 40 años.

Dicha pensión será complementaria de la que conceda la Seguridad Social.

B. PENSION DE VIUDEDAD POR MUERTE EN RETIRO

Corresponde a la viuda percibir una pensión del 60% de la pensión de jubilación que el participante estuviera recibiendo por este Plan.

Es necesario para ello que el matrimonio no estuviera legalmente separado en el momento del fallecimiento y que además se hubiera celebrado, por lo menos, tres años antes de la fecha de jubilación del participante.

Una vez empezada a devengarse la pensión, cesará la misma en el caso de que la viuda vuelva a casarse o muera.

C. PENSION DE VIUDEDAD POR MUERTE EN SERVICIO ACTIVO

Corresponde en este caso a la viuda una pensión del 60% de la pensión de jubilación según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años (base proyectada) en vez de los años acreditados hasta el momento de producirse el hecho causante (base acumulada).

Son aplicables los mismos requisitos que para el caso de fallecimiento tras la jubilación, en lo referente a las condiciones exigidas para tener derecho a esta pensión, así como las causas de cese en el pago de la misma.

D. PENSION DE ORFANDADFallecimiento de un Participante Jubilado

Se pagará a cada uno de los hijos solteros, menores de 21 años, una cantidad igual al 5% de la pensión de jubilación que viniese percibiendo el participante por este Plan.

Fallecimiento en Servicio Activo

La pensión será en este caso también del 5%, pero calculada sobre la pensión de jubilación, según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años.

E. PENSION DE RETIRO POR INVALIDEZ

El participante que estando en servicio activo sea declarado inválido absoluto y permanentemente, podrá recibir una pensión, cuya cuantía será igual a la pensión de jubilación acumulada según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años.

El término de "invalidez absoluta y permanente", a los efectos de este Plan, significa la situación física irreversible, provocada por accidente o enfermedad originada independientemente de la voluntad del empleado, determinante de la total ineptitud de éste, para desempeñar de forma permanente cualquier relación laboral o actividad profesional.

Para mayor claridad, se aplicará la declaración de invalidez que efectue el organismo de la Seguridad Social competente en materia.

F. SEGURO DE VIDA COLECTIVO

El programa de Previsión Social tiene previsto, a fin de disponer de una medida de previsión complementaria, una póliza de Seguro de Vida Colectivo.

La finalidad del Seguro de Vida es la de garantizar el pago al beneficiario o beneficiarios designados por cada empleado, de unos capitales pagaderos en caso de fallecimiento. El propio empleado será beneficiario del seguro en caso de contraer una invalidez absoluta y permanente.

Costo del Seguro

El pago de las primas de este Seguro corre a cargo solo de la Empresa, no teniendo los empleados que contribuir con cantidad alguna.

Capital Asegurado

El capital asegurado que corresponde a cada empleado es el equivalente a dos veces el sueldo bruto anual (salario de escalón de calificación, prima media reflejada en tabla y antigüedad), computándose a estos efectos el que le correspondía al 1º de Enero de cada año.

GARANTIASFallecimiento por causas naturales

Si durante la vigencia del Seguro un empleado fallece por causas naturales, los beneficiarios designados percibirán el capital asegurado.

Fallecimiento accidental

En el caso de que un empleado fallezca por causa de un accidente, ya sea durante el trabajo o fuera de él, antes de cumplir los 65 años, los beneficiarios designados recibirán el doble del capital asegurado.

Beneficiarios

Cada empleado podrá nombrar como beneficiario del Seguro a cualquier persona que desee (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etc.). En todo momento tendrá la facultad de cambiar al beneficiario mediante notificación por escrito a la Compañía Aseguradora, a través del Departamento de Personal de la Empresa y en los formularios establecidos para este fin.

Certificado de Seguro

Cada empleado recibirá anualmente un certificado individual emitido por la Compañía Aseguradora en el que se hará constar inicialmente los capitales asegurados, designación de beneficiarios y un extracto de las rentas aseguradas.

Pago de los Capitales Asegurados

Las indemnizaciones a que haya lugar, se pagarán a los beneficiarios inmediatamente después de que obren en poder de la Compañía Aseguradora los documentos justificantes que determinen las causas del fallecimiento o la invalidez absoluta y permanente.

Vigencia del Seguro

El Seguro estará en vigor solamente mientras el empleado se encuentre al servicio de la Empresa.

SEGURO DE ACCIDENTES CORPORALES COMPLEMENTARIO AL SEGURO DE VIDA

Existe un seguro de accidentes corporales a favor de todos los empleados de ARGON, S.A. fijos en plantilla, que cubrirá mediante un capital equivalente a dos anualidades las siguientes:

Cobertura

Riesgo de muerte o invalidez absoluta y total por accidentes laborales de cualquier clase y en cualquier lugar o destino, y los desplazamientos "in itinere".

Costa del Seguro

Igual forma que la señalada para el Seguro de Vida Colectivo.

Capital Asegurado

Igual forma que la señalada para el Seguro de Vida Colectivo.

Beneficiarios

Igual forma que las "Garantías" para el Seguro de Vida Colectivo.

Certificado de Seguro

Igual forma que las "Garantías" para el Seguro de Vida Colectivo.

Pago de los Capitales Asegurados

Igual forma que las "Garantías" para el Seguro de Vida Colectivo.

H. COMISION DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

Continúa establecida esta Comisión, formada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores para el control y comunicación del plan de previsión social, así como para la actualización de los Reglamentos o Estatutos del plan, conforme a la normativa hoy vigente.

Arto 48 PRESTAMOS SOCIALES

ARGON, S.A. dispone de unos fondos destinados a préstamos sociales a favor de los trabajadores que puedan necesitarlos, cuyo importe para 1984 es de 9.277.000 Ptas. La distribución de estos fondos está regida por un Reglamento debidamente aprobado cuya administración y control están delegados en una Comisión.

Los préstamos devengarán un interés anual del 9%.

El fondo citado será incrementado anualmente con una cantidad equivalente al 50% de los intereses devengados en el año en curso.

Arto 49 AYUDA DE ESTUDIOS

Existe un Reglamento de Ayuda de Estudios para trabajadores e hijos de trabajadores, como complemento y formando parte de este Convenio, encontrándose a disposición de los trabajadores en cada Centro de Trabajo.

El fondo a emplear en los próximos tres años será el que resulta de incrementar, cada año, un 7'5% al fondo del curso anterior.

Arto 50 PREMIOS DE VINCULACION

Se establece un premio de vinculación para premiar a los trabajadores en función de los años de servicios prestados a la Compañía.

- a) Una mensualidad del salario real o de calificación, prima media reflejada en Tablas y antigüedad. Un obsequio de la Empresa.
- b) Dos y media mensualidades del salario real o de calificación, prima media reflejada en tablas y antigüedad. Un obsequio de la Empresa.
- c) Al personal que se jubile anticipadamente, se le dará el Premio de Vinculación si dentro del ciclo de su jubilación normal cumpliera los 25 o los 40 años de trabajo en la Compañía.

Arto 51 PREMIO DE NUPTIALIDAD

El personal en plantilla percibirá al contraer matrimonio una gratificación en función de su antigüedad en la Empresa.

- Menos de dos años de antigüedad = 3.500 Ptas. brutas
- Más de dos años de antigüedad = 10.000 " "

Arto 52 PREMIO DE NATALIDAD

Por el nacimiento de cada hijo, la Empresa concede un subsidio único de 6.800 Ptas. brutas.

Art. 53 AYUDA A MINUSVALIDOS

ARGON, S.A. contribuirá para 1984 con 60.000 Ptas por cada hijo minusválido del trabajador fijo en plantilla. Para 1985 será de 70.000 Ptas y para 1986 la contribución de ARGON, S.A. será de 80.000 Ptas.

Art. 54 CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en computo anual.

CAPITULO IXDERECHOS SINDICALESArt. 55. DERECHOS SINDICALES

Aunque los Derechos Sindicales vienen claramente especificados en las Disposiciones vigentes, en los conceptos que afectan a nuestro tipo de Empresa y, a fin de facilitar el conocimiento de ambas partes, se señalan a continuación, debidamente relacionadas y agrupadas por funciones, los correspondientes a:

- SINDICATOS
- COMITES DE EMPRESA
- GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

DE LOS SINDICATOS

En función de la plantilla de ARGON, S.A. y en cumplimiento de los Acuerdos que han de facilitar nuestras relaciones laborales, la Empresa:

RESPECTARA El derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

ADMITIRA 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 la Empresa.

NO PODRA Sujetar al empleo de un trabajador a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Ni despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

COLOCARA En los Centros de Trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, tableros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán previamente copias de las mismas a la Dirección o titularidad del Centro.

DE LOS COMITES DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Disposiciones vigentes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

SER INFORMADO por la Dirección de la Empresa:

TRIMESTRALMENTE

- Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.
- Sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Compañía.
- Sobre su programa de producción.
- Sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

CON CARACTER PREVIA A SU EJECUCION POR LA EMPRESA:

- Sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales.
- Sobre las reducciones de jornada.
- Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- Sobre los planes de formación profesional.

EN FUNCION DE LA MATERIA DE QUE SE TRATA:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias:
  - Estudios de tiempos.
  - Establecimiento de sistemas de primas o incentivos.
  - Valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la Empresa si supone incidencia que afecta al volumen de empleo.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.
- Sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad.
- Sobre el movimiento de los ingresos, ceses y ascensos.

CONOCER y tener a su disposición

ANUALMENTE

- El balance, la cuenta de resultados y la memoria de la Compañía.
- Cuantos documentos se den a conocer a los socios.

VIGILANCIA sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.
- Respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor.

Todo ello, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Jurisdicción competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

**FACILITAR** por el empresario:

- El modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Laboral competente.

**PARTICIPAR**

Como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

**COLABORAR**

Con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

**EJERCER**

Acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, reconociendo al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado.

**OBSERVAR**

Sigilo profesional, tanto el Comité de Empresa en su conjunto como cada miembro de éste, en todo lo referente a las materias económicas y planes comerciales de la empresa, memorias, balances, programa de producción y evolución de empleo y en especial en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

**VELAR**

Para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada y los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

**CUOTA SINDICAL**

La Empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales signatarias del Acuerdo Nacional sobre Empleo (Junio 1981), descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Los interesados en la realización de tal operación, recibirán al Departamento de Personal de la Compañía un escrito en el que se expresará con toda claridad los siguientes aspectos:

- 1º Orden de descuento.
- 2º Central Sindical a la que pertenece el trabajador.
- 3º Cuantía de la cuota.
- 4º Número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la cantidad.

Las detracciones referidas anteriormente se efectuarán, salvo notificación del trabajador en contrario, durante periodos de UN AÑO.

**GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL**

**NO PODRÁ SER DESPEDIDO** o sancionado ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, debe-

rá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

**PRIORIDAD** de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

**NO SER DISCRIMINADOS** en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

**LIBERTAD DE EXPRESION** en el interior de la Empresa, ejerciéndola en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, fuera de horas de trabajo y sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa.

**DISPONDRA** del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

- No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o Miembros de Comités como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

**SIN REBASAR** el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Lo reseñado en este Convenio y el contenido total sobre los Sindicatos y Comités de Empresa mantendrá la vigencia general de tres años salvo que en el transcurso de dicho período, medie una Ley acerca de este tema. En este caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

**CAPITULO X****COMISION MIXTA****Artº 56 COMISION MIXTA**

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

**Artº 57 COMPOSICION**

La Comisión Mixta estará compuesta por 6 miembros, 3 por cada una de las partes firmantes y serán designados por las representaciones respectivas.

Cada una de las partes, designará un Secretario.

**Artº 58 ESTRUCTURA**

La Comisión Mixta tendrá carácter central y único para todo el país, pudiendo recabar de los sectores afectados, las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

**Artº 59 PROCEDIMIENTO**

Cuando existan razones que obligan a convocar una reunión de la Comisión Mixta, los secretarios de la misma se pondrán en contacto para analizar los temas a tratar y fijar las fechas.

Las reuniones tendrán lugar en Madrid, salvo que los temas a tratar recomiendan o sea aconsejable por operatividad, celebrarlos en otro Centro de Trabajo.

Los Secretarios determinarán si los asuntos tienen carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Si los acuerdos no fueran tomados por unanimidad, se levantará Acta con los resultados de las interpretaciones, indicando la posición de los miembros asistentes y elevándolos a la Autoridad Laboral para conocer su dictamen.

**DISPOSICIONES FINALES**

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vayan establecidas o se establezcan por la Legislación Laboral vigente.

El personal, a través de sus representantes, se compromete a reducir el absentismo y a mejorar proporcionalmente la productividad de la Compañía en orden a mantener los términos de homogeneidad salarial de 1984 con respecto a 1983.

**Vinculación a la Totalidad**

El presente Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido, se reconsiderará, en su totalidad, en su contenido, por la

Comisión Mixta o Comisión Paritaria, si por la duración de la negociación, en caso de las atribuciones que le confiere el Artículo 5 del Art. 2.º del Estatuto de los Trabajadores, se adoptara medida definitiva del mismo que a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, así lo hiciera necesario.

**INCREMENTO SALARIAL**

El incremento salarial previsto para 1984 está incorporado en las Tablas Anexo 1 y 2 del presente Convenio.

Además, el salario a aplicar en los años 1985 y 1986 será el que resulte de actualizar las Tablas Salariales que figuran en los Anexos 1 y 2 para 1984, mediante la aplicación de la variación del IPC previsto por el Gobierno para los años 1985 y 1986.

**CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrase al 31 de diciembre de cada año (1984-1985-1986) un incremento superior al previsto, se efectuará, con carácter oficial y desde dicha circunstancia, una revisión salarial en el mes de mayo del año siguiente.

El incremento se aplicará con efectos de 1.º de mayo del año objeto de revisión, tomando como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos de sueldo en ese año y tratándose la correspondiente de base para el año siguiente. Este incremento se abonará en una sola vez dentro de los 30 días siguientes de conocerse oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC correspondiente.

**ANEXO 1**

**TABLA SALARIAL CONVENIO 1984**

CATEGORIAS	TOTAL SALARIOS BRUTOS 1.984	
	ANUAL	MESES
<b>TITULADOS</b>		
- DIRECTOR	2.830.223	122.015
- SUBDIRECTOR	1.626.377	108.425
- TECNICO JEFE	1.422.496	94.833
- TECNICO	1.259.426	83.962
- PERITO, INGENIERO TECNICO	1.055.584	70.372
- AYTE. TECNICO	933.240	62.216
<b>NO TITULADOS</b>		
- CONTRAMAESTRE	892.513	59.501
- ENCARGADO	810.975	54.065
- CAPATAZ	770.167	51.344
<b>EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</b>		
- JEFE 1º	1.055.584	70.372
- JEFE 2º	974.011	64.934
- OFICIAL 1º	892.513	59.501
- OFICIAL 2º	810.975	54.065
- AUXILIAR	688.668	45.911
- ASPIRANTE 16/17 años	393.249	26.217
<b>TECNICOS OFICIALES</b>		
- DELINEANTE PROYECTISTA	1.055.584	70.372
- DELINEANTE	974.011	64.934
- CALCADOR	729.401	48.627
<b>SUBALTERNOS</b>		
- ALMACENERO	709.055	47.270
- CONSERJE/COBRADOR	668.286	44.552
- ORDENANZA	607.094	40.473
- BOTONES 16/17 años	254.160	16.944
<b>OBREROS</b>		
- OFICIAL 1º	770.057	51.337
- OFICIAL 2º	709.755	47.317
- OFICIAL 3º	688.408	45.990
- AYTE. OFICIAL 1ª	668.097	44.668
- PEON	607.863	40.524

**ANEXO 2**

**ZONA NORTE  
TABLA "A"**

ESCALÓN	1.984		
	VALOR ESCALON	PRIMA + 12 %	TOTAL
1	1.063.837	127.660	1.191.497
2	1.101.732	132.208	1.233.940
3	1.141.490	136.979	1.278.469
4	1.179.717	141.566	1.321.283
5	1.221.328	146.559	1.367.887
6	1.262.890	151.547	1.414.437
7	1.307.857	156.943	1.464.800
8	1.353.108	162.373	1.515.481
9	1.400.660	168.079	1.568.739
10	1.455.669	174.680	1.630.349

**ZONA CENTRO-ZONA SUR (CANTALUCIA-GALICIA-LEVANTE)  
TABLA "B"**

ESCALÓN	1.984		
	VALOR ESCALON	PRIMA + 12 %	TOTAL
1	1.046.125	125.535	1.171.660
2	1.083.377	130.005	1.213.382
3	1.122.460	134.695	1.257.155
4	1.160.039	139.205	1.299.244
5	1.200.942	144.113	1.345.055
6	1.241.799	149.016	1.390.815
7	1.286.003	154.320	1.440.323
8	1.330.484	159.658	1.490.142
9	1.377.227	165.267	1.542.494
10	1.431.305	171.757	1.603.062

**A N E X O 3**

**COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD**  
**PERCEPCIONES BRUTAS POR PERIODOS DE VENCIMIENTO**  
 1.984

CATEGORIAS	1° TRIENIO		2° TRIENIO		1° QUINQUENIO		2° QUINQUENIO		3° QUINQUENIO		4° QUINQUENIO		5° QUINQUENIO	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
<b>TITULARES</b>														
- Director	2.131	31.968	4.262	63.930	8.524	127.860	12.786	191.790	17.048	259.720	21.310	319.680	25.572	389.580
- Subdirector	1.898	28.470	3.796	56.940	7.592	113.880	11.388	170.820	15.184	227.760	18.980	284.700	22.776	341.640
- Técnico Jefe	1.778	26.628	3.556	53.250	7.100	106.800	10.650	159.750	14.200	213.000	17.750	266.250	21.300	319.500
- Técnico	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Perten	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Ayudante Técnico	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>NO TITULARES</b>														
- Contramaestre	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Encargado	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Capataz	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>EMPLADOS ADMINISTRATIVOS</b>														
- Jefe 1º	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Jefe 2º	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Oficial 1º	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Oficial 2º	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Auxiliar	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Aspirante 16/17	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>TECNICOS OFICIALES</b>														
- Dpto. Proyectista	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Delineante	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Calcedor	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>SUBALTERNOS</b>														
- Mascunero	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Conector/Cabrador	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Ordenante	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Botones 16/17	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>OPERARIOS</b>														
- Oficial 1º	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Oficial 2º	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Oficial 3º	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Ayudante Especialista	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
- Peón	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

**A N E X O 4**

**CUADRO DE NOCTURNIDAD 1984**

CATEGORIAS PROFESIONALES	JORNADA Plas. Brutas	HORA Plas. Brutas.
- AYUDANTE TECNICO	676	72
- OFICIAL 1º.	475	59
- OFICIAL 2º.	437	55
- OFICIAL 3º.	416	53
- AYUDANTE ESPECIALISTA	414	52
- PEON	376	47