por la Empresa «MSA Española, S. A.», con domicilio en Barcelona-21, avenida Diagonal número 618, planta 8.ª, «Edificio Bethoven», que lo importa de Berlín, donde es fabricado por su representada la firma «Auergesellschaft GmbH», usándole conjuntamente con el adaptador facial tipo máscara marca «Auer», modelo 3S, en ambientes contaminados con polvo, humos y nieblas, además de sulfuro de hidrógeno (SH2), cuya concentración no supere las 1.000 p.p.m. (0,1 por 100) en volumen.

Segundo.—Cada filtro mixto de dichos marca, modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Holom-1.513-7-3-83-Filtro mixto contra ácido sulfhídrico (SH2)-Clase II.—Usar conjuntamente con el adaptador facial tipo máscara marca "Auer", modelo 3S, en ambientes contaminados con polvo, humos y nieblas y con sulfuro de hidrógeno (SH2) cuya concentración no supere las 1.000 p.p.m. (0,1 por 100) en volumen».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria M-23 de «Filtros químicos y mixtos contra ácido sulfhídrico», aprobada por Resolución de 18 de marzo de 1981.

Madrid, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13830 *RESOLUCION de 7 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.511 el guante aislante de la electricidad, modelo Medop G-20.000 V, clase III, importado de Inglaterra y presentado por la Empresa «Medical Optica, S. A., Medop», de Bilbao (Vizcaya).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del guante aislante de la electricidad, modelo Medop, G-20.000 V, clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el guante aislante de la electricidad, modelo Medop G-20.000 V, clase III, presentado por la Empresa «Medical Optica, S. A.» «Medop», con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, que lo importa de Inglaterra donde es fabricado por la firma «Foulds & Clark Ltd.», como guante aislante de la electricidad de clase III.

Segundo.—Cada guante de dichos modelo y clase llevará en sitio visible el sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 1511-7-3-84. Guante aislante de la electricidad-clase III».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-4 de «guante aislante de la electricidad», aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13831 *RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas Fabricantes de Perfumería y Afines.*

Visto el texto del Convenio laboral para 1984 de Perfumería y Afines, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 5 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la patronal, Asociación Nacional de Fabricantes de Perfumería y Afines (STANPA), y las Centrales Sindicales UGT y CCOO con fecha 2 de abril de 1984, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro 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 mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO LABORAL PARA 1.984 DE LAS EMPRESAS DE PERFUMERIA Y AFINES

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.- Ambito funcional.-

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores en el subsector de la Industria Química Transformadora que a continuación se relaciona:

- Perfumería y Afines.

Este Convenio no será de aplicación para aquellas empresas que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio Laboral.

Quedan absorbidos por el presente Convenio todos aquellos Convenios Interprovinciales o Provinciales de Sector afectados por el ámbito funcional de este Convenio, que estén vigentes en la fecha de entrada en vigor del mismo.

Artículo 2.- Ambito territorial.-

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3.- Ambito personal.-

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en el sector, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejeros en empresas que revistan la forma Jurídica de Sociedad, o de alta dirección o de alta Gestión en la Empresa.

Artículo 4.- Ambito Temporal.-

Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado; su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

Sus efectos económicos se retrotraeran al 1 de enero de 1.984. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6.- Garantías personales.-

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 7.-

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la Legislación vigente.

Artículo 8.-

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1a-La exigencia de la actividad normal.

2a-Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.

3a-Fijación tando de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4a-La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5a-La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6a-La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7a-La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 9.- Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1.- La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

2.- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, ambas partes podrán, de común acuerdo, recurrir a un arbitraje externo.

3.- No habiéndose producido el acuerdo exigido ni habiéndose solicitado el arbitraje externo la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo deberá ser aprobado por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, y del Comité de Empresa o Delegado de personal, debiéndo dictarse la resolución en el plazo de quince dias a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la empresa.

CAPITULO III.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 10.-

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado, los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla salvo las limitaciónes que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses con las prórrogas previstas en la Ley dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excedencia especial, escedencia por paternidad, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con caracter fijo, ocupando el último puesto de su grupo profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años salvo en el supuesto de suplencia por escedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte dias por año o fracción.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de dias al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores contratados en prácticas, los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la empresa utiliza su trabajo.

Son trabajadores contratados en formación laboral, aquellos jóvenes mayores de 16 y menores de 18 años, que ingresan en la empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprenden mediante el pago de una retribución. El empresario se obliga a proporcionar al trabajador contratado en formación laboral, una capacitación práctica y tecnológica metódica y completa.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas, deberán efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose así mismo el horario de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., y en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser estos compensados en metálico.

Artículo 11.- Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 12.- Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria de Perfumería y Afines, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

a) Producción.
b) Mantenimiento.
c) Servicios.
d) Investigación y Laboratorios.
e) Administración e Informática.
f) Comercial y Ventas.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I.- Autonomía.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarolle.

II.- Mando.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.
b) Capacidad de interrelación.
c) Naturaleza del colectivo.
d) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

III.- Responsabilidad.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

IV.- Conocimientos.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

V.- Iniciativa.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

VI.- Complejidad.- Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o de la unidad productiva en que se desarolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

GRUPO PROFESIONAL 0.- Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de Dirección o ejecución de los mismos niveles en los Departamentos, Divisiones, Grupos, Fábricas, Plantas, etc., en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

GRUPO PROFESIONAL 1.- Criterios Generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

Formación.- Conocimientos a nivel de formación elemental.

Ejemplos.- En este grupo profesional, se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operación de limpieza.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Servicios auxiliares de líneas, tales como alimentación de materia prima, material de envase y retirada de productos terminados.
- Tareas elementales de recuperación.
- Tareas de limpieza en general incluso maquinaria, material de laboratorio y otros enseres.
- Operaciones manuales de empaquetado y embalado.
- Cualquier otra función análoga, que responda a los criterios generales, y de formación atribuidos a este grupo profesional.
- Etc.

GRUPO PROFESIONAL 2.- Criterios Generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de caracter elemental.

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo. facturación o similares de administración.

- Actividades operatorias en acondicionamiento y/o envasado, con regulación, puesta a punto, limpieza, etc., de máquinas tales como: envolvedoras, empaquetadoras, llenadoras, encajadoras y otras máquinas auxiliares de la industria.
- Preparado, mezclado, dosificado, filtrado, etc., en el proceso productivo, bajo instrucciones detalladas y concretas.
- Labores elementales y sencillas, en servicio Médico, incluida la limpieza del mismo.
- Preparación de pedidos entendiendo como tal la función de retirar los productos de las estanterías, agrupándolos para su posterior embalaje y servicio.
- Funciones de embalar y poner etiquetas previamente cumplimentadas en los envíos a clientes, depósitos o distribuidores.
- Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
- Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; conservación de medios analíticos y ayudas a tareas de análisis, bajo control directo.
- Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL 3.- Criterios Generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este caracter o por la experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

- Operatoria de máquinas complejas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales de oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Telefonista, sin dominio de idiomas extranjeros.
- Operadora de telex.
- Telefonista recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de grabación y perforación en máquinas de recogida de datos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o de suministros de servicios generales de fabricación.
- Trabajos de mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas.
- Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Labores de calcado de planos.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de facil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Montaje de escaparates, preparación de los mismos e instalación de elementos publicitarios.
- Verificación de los materiales de acondicionamiento, de acuerdo con tablas y plantillas de calidades mínimas.
- Labores de calcado de planos y auxiliares de dibujo y delineación.
- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios de puestos excluídos en los grupos 1 y/o 2.
- Actividades de almacen que además de tareas manuales de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
- Operaciones sencillas y rutinarias de verificación de calidad física del producto con conocimiento de tablas y normas de calidad mínimas.

- Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.
- Actividades en elaboración de formas cosméticas, dentífricas, de perfumería y análogas que exijan un alto grado de especialización y habilidad.
- Vendedora de stand.

GRUPO PROFESIONAL 4.- Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.- Formación básica equivalente a B.U.P. o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operador de ordenador.
- Taquimecanógrafa que alcance cien palabras por minuto de taquigrafía y 240 pulsaciones en máquina, con buena presentación del trabajo y ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recibos y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables una parte de la contabilidad.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Tareas de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio realizados bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además, el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en los libros o máquinas al efecto del movimiento diario.
- Tareas de delineación.
- Conducción o conducción con reparto, con carnet de clase C, D o E, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que genera transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- Tareas de delineación, dibujo, diseño y confección de maquetas.
- Actividades de operatoria, control, vigilancia y regulación del proceso de producción en líneas de envasado o acondicionamiento con asignación de las operaciones a realizar en los puestos de trabajo que conforman la cadena.
- Cualquier otra función análoga, que responda a los criterios generales y de formación atribuídos a este grupo profesional.
- Vendedores.
- Demostradoras de belleza.
- Etc.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales.- Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación.- Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).
- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.
- Programador de informática.
- Tareas de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión según especificaciones generales recibidas de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuídos a este grupo profesional.
- Esteticistas, es decir, personal contratado en función del Diploma oficial de formación profesional u homologado de esteticistas capaces de conocer en profundidad las cualidades y componentes de los productos, que de forma habitual aplican tratamientos especiales, simultaneando estas funciones con las de dirigir reuniones formativas y/o informativas sobre productos y tratamientos.
- Etc.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales.- Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas, o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.- Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales, o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.

- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios; o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.
- Cualquier otra función análoga, que responda a los criterios generales y de formación atribuídos a éste grupo profesional.
- Supervisor de ventas.
- Etc.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales.- Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación.- Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada por una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- Analista de sistemas de informática.
- Técnico perfumista en olores y/o sabores.
- Cualquier otra función análoga, que responda a los criterios generales y de formación atribuídos a este grupo profesional.
- Jefe de Ventas.
- Etc.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluídas en el grupo 0.

Formación.- Equiparables a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Cualquier otra función análoga, que responda a los criterios generales y de formación atribuídos a este grupo profesional.
- Etc.

NOTAS:

1. Las precedentes definiciones de los grupos profesionales no afectan a los trabajadores menores de 18 años.

2. La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las actividades básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

3. La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos incluídos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 13.- Modo de operar para la nueva clasificación profesional. (En aquellas Empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente Convenio).

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que existan el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que modifica sustancialmente las establecidas hasta el momento, se establece la necesidad de que haya una participación de los trabajadores en el proceso de adaptación de las antiguas estructuras profesionales a las nuevas, a cuyo efecto se requerirá informe de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y del Delegado Sindical si lo hubiere.

Esta participación en ningún caso presupone la necesidad del mutuo acuerdo a nivel de Empresa, entre el Comité o Delegados de Personal y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no debemos olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional, será el trabajador o trabajadores afectados los que tendría que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

En cualquier caso, se podrá consultar a la Comisión Mixta, sin perjuicio de que posteriormente, y por no hallarse de acuerdo, el trabajador haga uso de la reclamación individual por la vía administrativa y jurisdiccional pertinente.

Garantía individual.- Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya el resto de trabajadores, que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 14.- Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, si los hubiere podrán recabar información a cerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligadas las Empresas a facilitarla.

CAPITULO IV.- INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES, TRASLADOS, CAMBIO DE PUESTOS Y CESES.

Artículo 15.- Ingresos

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada centro de trabajo o empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El Empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso de la plantilla.

Artículo 16.- Período de prueba.

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

Personal Técnico y Titulado, grupos 6, 7 y 8: Seis meses.

Personal Técnico no Titulado y Administrativos, grupos 4 y 5: Tres meses.

Especialistas o grupo 3: Un mes

Trabajadores no cualificados o grupos 1-2: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo superó, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Los Cursillos de capacitación dados por las Empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Artículo 17.- Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como los que realizan los Contramaestres, Capataces, Jefatura de Organización, Jefatura Proceso de Datos, Jefatura Explotación, Jefatura Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad u otras análogas, así como las que realizan el Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las Empresas establecerán un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

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

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, en el supuesto de que se produjera desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello, fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se producen los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en un tribu-

nales, concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo, harán constar en acta levantada al efecto, sus salvedades.

Artículo 18.- Plantilla.

Las Empresas confeccionarán cada año las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello y previamente a la amortización de la vacante, se informará al Comité de Empresa o al Delegado Sindical, si lo hubiere a los efectos oportunos.

Artículo 19.- Escalafones.

Con carácter único o por centro de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por grupos profesionales.

En la confección de los mismos, deberá especificarse: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo profesional al que están adscritos, la fecha de alta en el mismo y fecha del próximo vencimiento del complemento antigüedad.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional.
En caso de igualdad decide la antigüedad en la empresa, y si esta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad anual la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días a partir de dicha publicación para reclamar ante la empresa sobre la situación que en la misma se le haya asignado. Si la empresa no contesta en el plazo de 60 días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 20.- Traslados.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y 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 origine 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 las necesidades del trabajo lo justifiquen, previa autorización de la Autoridad Laboral, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que conviven con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las Empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, y, si procede, la Empresa abonará la diferencia de renta en más, si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador. Si el trabajador, autorizado al traslado, optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

4.- Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 20 bis.- 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 tres meses de antelación salvo casos de fuerza mayor.

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 un mes 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 algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 21.- Cambios de puesto de trabajo.

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

Los trabajadores remunerados a destajo, o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran.

Artículo 22.- Trabajos de distinto grupo profesional.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, 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, excedencia especial y otros casos análogos, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 17. La retribución, en tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

Artículo 23.- Ceses voluntarios.

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

Personal Técnico y Titulado o grupos 6, 7 y 8: Dos meses

Personal Técnico no titulado y administrativo o grupos 4 y 5: un mes.

Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.

Resto del personal: 15 días.

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

La empresa vendrá obligada a liquidar el 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 diez días de preaviso. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPITULO V.- POLITICA SALARIAL

Artículo 24.- Sistema retributivo.

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

Artículo 25.- Pago de salarios.

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

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

Artículo 26.- Salario mínimo garantizado (S.M.G.).

Por el presente Convenio se asigna a los trabajadores en jornada completa, mayores de 18 años, el salario mínimo garantizado de pesetas brutas 659.703.- anuales.

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

No se incluyen en el S.M.G. la antigüedad y los pluses obligatorios.

Grupos profesionales. Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional.

Grupo 1º	659.703 Ptas.
Grupo 2º	705.880 Ptas.
Grupo 3º	765.254 Ptas.
Grupo 4º	851.015 Ptas.
Grupo 5º	969.762 Ptas.
Grupo 6º	1.134.687 Ptas.
Grupo 7º	1.378.777 Ptas.
Grupo 8º	1.740.209 Ptas.

Artículo 27.- Incrementos salariales.

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

1. Se considera M.S.G. la formada por los conceptos siguientes con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1.1. Retribuciones salariales brutas:

NOTA A:

Salario base
Plus Convenio
Beneficios y pluses
Incentivos
Complementos y primas
Pagos extraordinarios

1.2. Otros conceptos económicos:

NOTA B:

Comisiones
Dietas
Premios y gratificaciones especiales
Becas
Subvenciones a comedores
Vivienda
Otros beneficios sociales no retributivos

1.3. Retribuciones horas extraordinarias.

1.4. Otras retribuciones: Antigüedad.

NOTAS

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

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

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

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

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

b) Los de carácter asistencial y social empresarial tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economato, comedores, ayuda familiar, dote por matrimonio al personal femenino, guarderías, transportes, etc.

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

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

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

II.- Incrementos.- Una vez depurado el concepto M.S.B. de 1.983 de acuerdo con los epígrafes 2.1., 2.2. y 2.3., del apartado I, se procederá a incrementar la M.S.B. en el 6 por 100 de su actual importe.

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

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

1º.- Se reservará un punto (del 6 pactado) para:

- Nuevas antigüedades.
- Alcanzar los S.M.G. de todos los grupos profesionales.
- Ascensos.
- Promociones.

En el reparto de esta masa deberá seguirse el orden de prioridades que figura en el párrafo anterior.

Respecto de los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales que figuran en el artículo 26, serán de obligado cumplimiento por las empresas, debiendo, de no ser suficiente con el 1 por 100 de reserva tomar las cantidades necesarias del 7 por 100 restante.

De las cantidades que se abonen en concepto de promociones deberá darse cuenta a los representantes legales de los trabajadores, entendiéndose, por dar cuenta la obligación que tienen las Empresas de informar previamente por escrito sobre la cuantía destinada para promociones y su distribución por grupos profesionales reflejando los criterios y motivaciones que se han seguido para la misma, debiendo las empresas demostrar, por el procedimiento que estimen más conveniente que se han gastado esa parte del 1 por 100 de M.S.B. En el supuesto de desacuerdo quedará abierta la vía administrativa y jurisdiccional pertinente.

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

2º.- Las empresas que no tengan que detraer cantidades 7 por 100 para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales utilizarán dicho 7 por 100 de M.S.B. depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad, de cada trabajador percibido o actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la Empresa.

Las empresas que hayan tenido que detraer cantidades del 7 por 100 de M.S.B. para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales repartirán las cantidades sobrantes, si las hubiere, mediante el mismo procedimiento apuntado en el párrafo anterior entre el resto de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 28.- Cláusula de desenganche para empresas en pérdidas.

El porcentaje de incremento salarial pactado, no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.982 y 1.983. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones para 1.984.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de aumentos de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

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

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

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

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

Previa manifestación de estar incluso en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesario u obligada aplicación lo establecido en los artículos anteriores, las empresas podrán optar por: a) un aumento salarial del 7 por 100 con garantía de los salarios mínimos garantizados de todos los grupos profesionales, de acuerdo con la forma de operar prevista en el artículo anterior, sin negociación con el Comité de empresa. Ello no obstante procederá de hallarse conformes los representantes legales del personal. En las empresas en que se opte por esta modalidad de desenganche será de aplicación lo previsto en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo o b) negociar con el Comité de empresa un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

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

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

Artículo 29.- Corrección del absentismo.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

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

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

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

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decrete por la Auto-

sidad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la I.L.T.

4) Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la I.L.T. *de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada*), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de 3 meses el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de I.L.T. si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente.

No se considera a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de 21 días.

5) El destino que se de al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 30.- Cláusula de Revisión salarial.-

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrarse al 30 de septiembre de 1.984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.983 superior al 6'8%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1.984, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la MSB utilizada para realizar los incrementos pactados para 1.984. De producirse la revisión se reservará de la misma exclusivamente las cantidades necesarias para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los distintos grupos profesionales. Las Empresas que no tengan necesidad de reservar dichas cantidades para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales, las repartirán de forma proporcional entre todos los trabajadores.

Asimismo, en el caso de que el IPC registrase al 31 de diciembre de 1.984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.983 superior al 8%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra. De esta revisión, de efectuarse, se descontarán las cantidades que hayan sido abonadas en concepto de revisión de haberse producido esta de acuerdo a lo establecido en el primer párrafo. La referencia salarial y forma de operar se ajustarán a lo previsto en el primer párrafo del presente artículo.

Asimismo, se reajustará la tabla de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales (art. 26) de acuerdo con la revisión producida.

Dentro de la primera quincena de 1.985 se solicitará por las partes certificación del INE en la que se exprese el IPC al 31 de diciembre de 1.984.

Artículo 31.- Antigüedad.-

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

Para las Empresas de nueva creación, se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose las siguientes cantidades

Modelo anual	5.220 Ptas./año.
Trienios	13.050 Ptas./año.
Quinquenios	26.100 Ptas./año.

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

Artículo 32.- Pluses.-

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

Estos pluses se percibirán de acuerdo con los módulos que se viniesen utilizando en las empresas y, en todo caso, de acuerdo con los salarios bases y porcentajes de la absorbida Ordenanza de la Industria Química de 24 de Julio de 1.974 y publicada en el "Boletín Oficial del Estado" el 31 de Julio de 1.974.

Para las Empresas de nueva creación se aplicarán los porcentajes que legalmente correspondan sobre las bases siguientes:

Grupo 1 - 1.158 Ptas./día.
Grupo 2 - 1.239 Ptas./día.
Grupo 3 - 1.343 Ptas./día.
Grupo 4 - 1.494 Ptas./día.
Grupo 5 - 1.702 Ptas./día.
Grupo 6 - 1.992 Ptas./día.
Grupo 7 - 2.420 Ptas./día.
Grupo 8 - 3.069 Ptas./día.

Artículo 33.- Incentivos.-

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

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

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

Si durante el período de prueba, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a la que exceda de la actividad normal.

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

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.

2. Cuando se hubiese incurridos de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

4. Por acuerdo entre la Empresa y el Comité.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

Artículo 34.- Jornada de Trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, estableciéndose la posibilidad de su flexibilización o adaptación a partir de la firma de este Convenio, en función de las pautas de producción. La aplicación práctica a nivel de Empresa de esta flexibilización o adaptación, se llevará a cabo de acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Trabajadores, y siempre dentro de los límites establecidos por la Legislación vigente.

El tiempo de descanso (bocadillo) será considerado tiempo de trabajo efectivo, allí donde esté establecido mediante pacto o acuerdo expreso.

Artículo 35.- Horas Extraordinarias.

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

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 contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

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

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de cliente, y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

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

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, determinarán el caracter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta.

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

Las realizaciones de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará semanalmente, entregando copia del recumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, por el que se incremente la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de Personal en su caso, las horas extraordinarias realizadas con

la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Las Empresas, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, compensarán preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador.

Artículo 36.- Calendario Laboral.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el "Boletín Oficial del Estado" o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán con intervención del Comité de Empresa o Delegado de Personal, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Artículo 37.- Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuídas del personal afectado por el presente Convenio, será de 30 días naturales para todos los trabajadores.

De esta vacación, como mínimo, 15 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

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 de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

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., concertándo particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

Para el abono del período vacacional, se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta, sin que estos puedan exceder del 90 por 100 del salario correspondiente.

Las vacaciones 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 derecho a vacaciones, 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 derechohabientes.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones, al término de su período ordinario de descanso.

CAPITULO VII.- DESPLAZAMIENTO, DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.-

Artículo 38.- Desplazamiento y Dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 943 pesetas cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 1.612 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 3.156 pesetas, cuando, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio. Cuando en una empresa se realicen funciones específicas del ramo de la construcción los trabajadores, cuando realicen dichas funciones, percibirán la dieta que se haya establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción de la Provincia donde radique la obra a efectuar.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

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

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

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta, el coste de los factores que conformen el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 16'50 pesetas.

El importe del kilometraje se fija en 16'50 pesetas. Este importe de kilometraje será de 15'50 pesetas/kilómetro para los casos en los que las empresas financien sin intereses la compra de coche a sus colaboradores.

Artículo 39.- Licencias.

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

1.- Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2.- Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto. Cuando el desplazamiento obligue, por distancia o dificultades de transporte o comunicación, a pernoctar fuera del domicilio habitual.

3.- Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrá ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. Cuando el desplazamiento obligue por distancia o dificultades de transporte o comunicación, a pernoctar fuera del domicilio habitual.

4.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5.- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6.- 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.

7.- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la Legislación Vigente.

En cuanto a los señalados en los números uno a tres del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán en el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 40.- Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 41.- Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 12 meses y no superior 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.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges; en este supuesto, cuando la excedencia sea de duración no superior a un año, el reingreso será automático, siempre que la excedencia se haya producido a partir de finalizar el descanso maternal. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges, imposibilitará la excedencia del otro. Esta obligación no será de aplicación al trabajador en pluriempleo. Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o habituales por cuenta propia.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría o grupo profesional, si no existiese vacante en la categoría o grupo profesional, y si en el 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 grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 42.- Excedencias Especiales.

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

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine 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 público que ocupaba.

b) 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.

c) 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.

Artículo 43.- Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán 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 VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 44.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 45.- Graduación de las Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 46.- Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1 - La Falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

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

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

4 - Pequeños descuidos en la conservación del material.

5 - Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

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

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

8 - Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

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

Artículo 47.- Faltas Graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1 - Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2 - Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3 - No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos, se considera como falta muy grave.

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

5 - La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

11 - La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.

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

Artículo 48.- Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1 - Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

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

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

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

5 - La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6 - La embriaguez habitual.

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

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

9 - Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10 - Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11 - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12 - El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

14 - El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy agrave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Artículo 49.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, o Delegados Sindicales en su caso, y en el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o expediente.

Artículo 50.- Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves.- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves.- Suspensión de Empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 51.- Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO IX.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

Artículo 52.-

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por O.M. de 9-3.71, y normativa concordante.

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

1. Principios generales.

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

1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º) su generación; 2º) su emisión y 3º) su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. cuando se implante nueva tecnología, se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

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

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

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma, a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, en un plazo máximo de 10 días, desde su recepción

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

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

En toda Empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencias en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. de tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores, para que emitan informe.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

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

En los centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla el vigilante de seguridad, quien deberá cumplir las condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos que afecte a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

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

3. Vigilancia del riesgos

3.1. La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente -cuando lo hubiere- por el departamento de Seguridad y Medicina de la empresa, elaborará:

a) Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
b) Un plan general de prevención.
c) Planificación de planes anuales de prevención.
d) Periódicamente se elaborará la memoria del plan general, y de los programas anuales.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello, a los representantes de los trabajadores.

El procedimiento establecido en el apartado anterior, deberá adaptarse al tamaño de la empresa, reduciéndose y simplificándose el procedimiento establecido.

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

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

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

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

4.3 Reconocimientos Médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen, deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

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

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

7. Protección a 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.

8. Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.- Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité Mixto de trabajo, que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

1ª Su composición será paritaria.

2º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.

3º Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la Industria Química.

4º Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.

5º Podrá emitir informes a requerimiento de las partes, acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo, en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios, velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas, las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:

- Materias primas peligrosas, su control según los criterios del Convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa.

- Seguimiento de las enfermedades peligrosas.

- Cambios de tecnología que sustituyan formas y lugares de trabajos peligrosos.

CAPITULO X.- REGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 53.- Economato.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad, vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto 21 de Marzo de 1.958, la Orden Ministerial de 12 de Junio de 1.958 que la desarrolla, el Real Decreto 1883/1978, de 26 de Julio, y Real Decreto 762/1.979, de 4 de Abril, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

Las Empresas no obligadas a mantener economatos laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población, para constituir uno colectivo o, alternativamente, solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros economatos o cooperativas de consumo legalmente establecidas radicantes en el lugar.

Artículo 54.- Comedores de Empresa.

En cuanto a comedores para el personal, las Empresas acordarán con los comités de las mismas o Delegados de Personal, en su caso, el régimen a que deben ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, en aquellas empresas que están obligadas a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo la Empresa proveerá a dicho servicio de los utensillos y menaje necesarios, y de los medios materiales y humanos, para su buen funcionamiento.

Artículo 55.- Prendas de Trabajo.

Las empresas proveerán con caracter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos: Dos batas al año.
- Personal Obrero: Dos monos o buzos al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se determinará, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo será obligatorio para las empresas dotar de ropa y calzado impermeables, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 56.- Sindicatos.

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

S.T.A.N.P.A. admite la conveniencia de que todas las empresas afectadas por el Convenio, consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los subsectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores, a sindicarse libremente; admitirán 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 esta sea distribuida fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica, pudiera interrumpir el desarollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tablones de anuncio, 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.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o Centrales posean en los mismos una filiación superior al 15 po 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho o hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma, de modo fehaciente, reconociendo esta, 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.

Artículo 57.- 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, convenios colectivos, 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 reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto 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 de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieren interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9. En aquellos centros en lo que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

11. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de 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 la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

12. Excedencias.- Podrán 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 a su grupo profesional si lo solicitara en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo, salvo pacto individual en contrario, computándose dicho período a efectos de antigüedad.

13. Participación en las negociaciones de convenios colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales Sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

14. El Delegado Sindical a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma Central Sindical.

15. Los cargos sindicales a nivel provincial, dispondrán de permisos no retribuidos, para la realización de las tareas que le sean encomendadas por sus respectivos Sindicatos.

16. Las Empresas darán a conocer a los Delegados Sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Artículo 58.- Comités de Empresa.-:

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

1) 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 entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2) Anualmente, conocer y tener a su disposición 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 cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4) En función de la materia de que se trate:

a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

d. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

e. En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo, porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2.- Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación 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, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por esta.

Poseerán 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.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Se establecerán a nivel de empresa pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo 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 Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociaciones referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen 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.

3.- Prácticas Antisindicales. En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, queda calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

4.- Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO XII.- APRENDICES, CURSOS DE FORMACION Y DISMINUIDOS FISICOS.

Artículo 59.- Aprendices:

1. El contrato de aprendizaje se considerará de carácter especial, de conformidad con la Legislación vigente.

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

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

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

Los trabajadores menos de dieciocho años, no podrán realizar trabajos nocturnos o aquellos que el Gobierno, a propuesta del Mª de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Organizaciones Sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud, como para su formación profesional y humana. Asimismo, los citados trabajadores, no podrán realizar horas extraordinarias.

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

Al objeto de potenciar el aprendizaje, las Empresas destinarán a los aprendices, a aquellos puestos de trabajo, para los que reunan las aptitudes necesarias, debiendo acceder a todos aquellos que sirvan de complemento para su formación.

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

- Trabajador de dieciseis años, 269.031/Ptas./año.
- Trabajador de diecisiete años, 405.888 Ptas./año

Artículo 60.- Cursos de Formación.

Las Empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con caracter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación.

Artículo 61.- Disminuidos Físicos.

1. Las Empresas acoplerán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

3. El órden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

4. La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos, con aquellos de sus trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

CAPITULO XIII.- TRABAJO A TURNOS.

Artículo 62.- Trabajo a turnos.

Se entiende por "proceso contínuo", el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del dia y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores.

El trabajador que ocupe un puesto de trabajo de los citados anteriormente, salvo imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con antelación, cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda. En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las Empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución, será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

CAPITULO XIV.- COMISION MIXTA.

Artículo 63.- Comisión Mixta.

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

Artículo 64.- Composición.

La Comisión Mixta esta integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de las empresas quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta Comición 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

Artículo 65.- Estructura.

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos la Comisión Mixta central podrá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas ubicadas en:

Cataluña
País Vasco
País Valenciano
Madrid
Andalucía

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será unicamente competente la Comisión Mixta Central.

Artículo 66 .- Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, U.G.T. CC. OO. o S.T.A.N.P.A.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en el máximo de 72 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de S.T.A.N.P.A., U.G.T. y CC. OO., se constituirán las comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Artículo 67.- Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudiera suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta, solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma, a través de alguna de las Organizaciones firmantes.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.- Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otros que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

4.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector, etc. asi como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por S.T.A.N.P.A. con periodicidad anual.

4.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuestas de superación de las mismas. Será elaborado por las centrales obreras y S.T.A.N.P.A. con periodicidad anual.

4.3. Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad e Higiene.

4.4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en el sector afectado por el Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA

En el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio se creará una Comisión integrada por las partes firmantes encargadas de regular el trabajo a turnos. Dicha Comisión, una vez recogida la necesaria información, elaborará un capítulo completo que regule los sistemas de trabajo a turnos.

Este capítulo contendrá:

- Definición de modalidades de turnos.
- Procedimiento de realización de los mismos.
- Condiciones de Trabajo.

Elaborado el capítulo, se incorporará al texto del Convenio con efectos de 1º de Enero de 1.985.

DISPOSICION ADICIONAL 1ª - Acuerdos o pactos.

En todo caso, se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre las Empresas y sus respectivos Comités, Delegados de Personal o Trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este Convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, aprobada por la Orden Ministerial de 24 de Julio de 1.974, publicada en el B.O.E. de 31 de Julio de 1.974, en virtud de lo prevenido en la Disposición transitoria segunda de la Ley 8/-80 de 10 de Marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, lo establecido en dicha Ordenanza, no tendrá el caracter de derecho dispositivo para los afectados por el Convenio Colectivo.

DISPOSICION FINAL.

Las partes firmantes del presente Convenio, adquieren el compromiso de no abrir nuevas vias de contratación colectiva de ámbito inferior y a efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor extensión del mismo.

13832 *RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Iberoamericana».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Unión Iberoamericana», recibido en esta Dirección General con fecha 27 de abril último, suscrito el día 12 del mismo mes, por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

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