

CAPITULO VIII:

Remisión a Normas

Art. 47

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará en lo regulado en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y normas de general aplicación, siempre sin perjuicio de las normas sobre la absorción y compensación en cómputo global anual establecidas en el Artículo 59 y demás del Convenio.

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	T O T A L A N U A L
<u>Técnicos Titulados</u>				
Director	88.413	69.469	157.882	2.368.230
Sub-Director	77.181	60.641	137.822	2.067.330
Técnico Jefe	68.130	53.529	121.659	1.824.885
Técnico	62.178	48.854	111.032	1.665.480
Périto	57.063	44.836	101.899	1.528.485
Ayte.Tecn.Sanitario	52.467	41.224	93.691	1.405.365
Ayudante Técnico	52.467	41.224	93.691	1.405.365

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	T O T A L A N U A L
<u>Técnicos No Titulados</u>				
Contramaestre	50.852	39.956	90.808	1.362.120
Analista Laboratorio	47.586	37.390	84.976	1.274.640
Encargado	50.382	39.586	89.968	1.349.520
Capataz	47.814	37.568	85.382	1.280.730
Auxiliar Laboratorio	45.506	35.755	81.261	1.218.915

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	T O T A L A N U A L
<u>Técnicos Organiz.Trabajo</u>				
Jefe Organiz. 1ª	54.843	43.090	97.933	1.468.995
Jefe Organiz. 2ª	52.891	41.557	94.448	1.416.720
Técnico Organiz. 1ª	49.859	39.175	89.034	1.335.510
Técnico Organiz. 2ª	47.230	37.107	84.337	1.265.055
Auxiliar Organización	44.047	34.608	78.655	1.179.825

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	T O T A L A N U A L
<u>Técnicos Proceso Datos</u>				
Jefe Proceso Datos	67.924	53.367	121.291	1.819.365
Jefe Desarrollo Analista	56.181	44.142	100.323	1.504.845
Jefe Explotación	56.181	44.142	100.323	1.504.845
Analista Programador	54.485	42.811	97.296	1.459.440
Programador Ordenadores	52.790	41.478	94.268	1.414.020
Programador Maq. Aux.	49.161	38.627	87.788	1.316.820
Operador de Ordenadores	49.161	38.627	87.788	1.316.820
Perforista	49.161	38.627	87.788	1.316.820

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	T O T A L A N U A L
<u>Técnicos de Oficina</u>				
Delineante Proyectista	56.402	44.317	100.719	1.510.785
Delineante	52.300	41.094	93.394	1.400.910
Auxiliar Técnico Oficina	42.097	33.075	75.172	1.127.580

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	T O T A L A N U A L
<u>Empleados</u>				
Jefe 1ª Administrativo	62.687	49.254	111.941	1.679.115
Jefe 2ª Administrativo	56.549	44.432	100.981	1.514.715
Of. 1ª Administrativo	51.775	40.681	92.456	1.386.840
Of. 2ª Administrativo	49.161	38.629	87.790	1.316.850
Telefonista-Recepción	51.773	40.679	92.452	1.386.780
Telefonista	49.157	38.624	87.781	1.316.715
Auxiliar	43.522	34.195	77.717	1.165.755

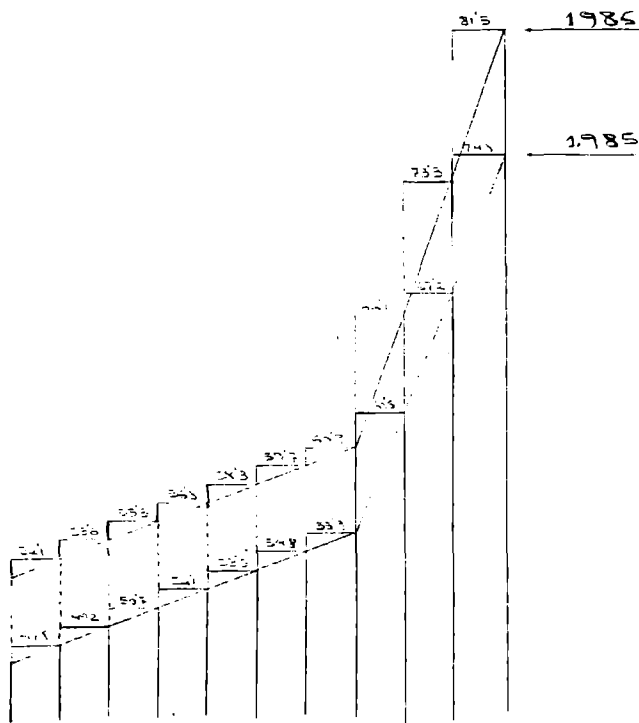
CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	T O T A L A N U A L
<u>Personal Propaganda</u>				
Jefe Ventas y Propaganda	62.185	48.859	111.044	1.665.660
Inspector	59.555	46.794	106.349	1.595.235
Delegado	55.812	43.852	99.664	1.494.960
Agente Propaganda	53.671	42.170	95.841	1.437.615
Viajante	53.671	42.170	95.841	1.437.615
Corredor de Plaza	46.884	36.838	83.722	1.255.830

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	T O T A L A N U A L
<u>Subalternos</u>				
Almacenero	46.096	36.219	82.315	1.234.725
Conserje	44.474	34.943	79.417	1.191.255
Cobrador	43.345	34.057	77.402	1.161.030

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	T O T A L A N U A L
<u>Subalternos</u>				
Capataz de Peones	45.437	33.155	78.592	1.178.880
Basculero	43.266	33.994	77.260	1.158.900
Guarda Jurado	43.266	33.994	77.260	1.158.900
Ordenanza	43.345	34.057	77.402	1.161.030
Portero	43.345	34.057	77.402	1.161.030
Mozo Almacén	43.345	34.057	77.402	1.161.030
Guarda Vigilante	41.420	32.545	73.965	1.109.475

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL DIA x455	T O T A L A N U A L
<u>Obreros</u>				
Oficial 1ª	1.548	1.216	2.764	1.257.620
Oficial 2ª	1.486	1.166	2.652	1.206.660
Oficial 3ª	1.412	1.109	2.521	1.147.055
Expedidor Pedidos	1.475	1.160	2.635	1.198.925
Operador 1ª	1.475	1.160	2.635	1.198.925
Operador 2ª	1.441	1.133	2.574	1.171.170
Ayudante Especialista	1.390	1.092	2.482	1.129.310
Peón	1.336	1.049	2.385	1.085.175
Encargado Activd.Compl.	1.497	1.175	2.672	1.215.760
Jf. Equipo Activd.Compl.	1.470	1.155	2.625	1.194.375
Oficial 1ª Activd.Compl.	1.424	1.119	2.543	1.157.065
Oficial 2ª Activd.Compl.	1.370	1.076	2.446	1.112.930
Limpiadoras	1.341	1.055	2.396	1.090.180

PRIMAS 1985



21575

RESOLUCION de 8 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de las Empresas «Sociedad Española del Oxígeno, Sociedad Anónima», y «Oxidrica Malagueña, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Empresas «Sociedad Española del Oxígeno, Sociedad Anónima», y «Oxidrica Malagueña, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 1986, de una parte, por la Dirección de las Empresas, en representación de las mismas, y de otra, por el Comité de Empresas y Delegados del personal, en representación de los 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DEL OXIGENO, SOCIEDAD ANONIMA», Y «OXIDRICA MALAGUENA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones de trabajo en la «Sociedad Española del Oxígeno, Sociedad Anónima», y «Oxidrica Malagueña, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ambito de aplicación*.

1. Territorial: Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los Centros de trabajo de la SEO y OM establecidos o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español. No obstante se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran establecer los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudieran suponer discriminación para el resto del personal.

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

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

a) El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1986 en todo su contenido.

b) Su duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1987, con exención de los criterios salariales y jornada laboral, cuya revisión se negociará al terminar el primer año de vigencia. En cuanto a Sindicatos y Comités de Empresa, se respetarán las normas legales que pudieran promulgarse.

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

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

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

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

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

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

Art. 5.º *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo es facultad de los órganos directivos, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 6.º *Modificación de condiciones de trabajo*.

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En el caso de que las modificaciones se produzcan por reestructuración del puesto de trabajo, el personal afectado no sufrirá merma alguna en la retribución anual bruta que viniera percibiendo por todos los conceptos.

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

1. Fijos o contratados por tiempo indefinido.
2. Interinos: Se consideran interinos a los trabajadores que ingresan expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo.

2.1 Cesarán al incorporarse a su puesto el trabajador sustituido.

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

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

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

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

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

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

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

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

En cualquier caso, este tipo de contratos no superará el 10 por 100 de la plantilla total de la Empresa.

Art. 8.º *Ingreso y periodo de prueba*.

1. Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad mínima legal.

2. El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo 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 titulado: Seis meses.
- Personal técnico no titulado: Tres meses.
- Administrativos: Tres meses.
- Especialistas: Un mes.
- No cualificados: Dos semanas.

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

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

Art. 9.º *Categorías*.—Durante 1986 regirán las categorías establecidas en la tabla del presente Convenio.

Art. 10. *Plantillas y escalafones*.

1. La Dirección confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprenda cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos, y entregará copia a los Comités de Empresa-Delegados de personal, con tres meses de antelación a la fecha de negociación del Convenio.

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

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

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

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

Art. 11. *Provisión de vacantes y ascensos.*

1. Todas las vacantes de la plantilla que se produzcan en la Empresa se proveerán prioritariamente mediante personal de la misma, de igual o inferior categoría a la plaza vigente, que será anunciada en todos los centros de trabajo.

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

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

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

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

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

4.º Trabajadores ajenos a la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—La Dirección, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría. Será preceptivo el acuerdo previo con el trabajador cuando la falta de capacitación del mismo pueda implicar riesgo de accidente. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a 30 jornadas de trabajo y no afecte a categorías o puestos de trabajo a que hace referencia el artículo 11, apartado 5, la Dirección deberá informar al Comité de Empresa-Delegados de personal.

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

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

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

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

a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) Cuando se trata de cursos no específicos a los conocimientos profesionales del trabajador, se arbitrará un horario flexible que permita la realización del curso con las limitaciones señaladas en el apartado a) anterior.

Art. 17. *Jornada laboral.*

1. Las horas semanales de trabajo se repartirán de lunes a viernes a razón de cuarenta horas.

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

3. De acuerdo con el calendario anterior, durante 1986, en condiciones normales, el cómputo anual de horas será de mil setecientos sesenta y siete para todos los trabajadores.

4. Podrá establecerse otro reparto para la mejor organización del trabajo y sin que suponga un incremento del número anual de horas de trabajo. Mientras resulten más beneficiosos, se respetarán los cómputos globales de horas, así como los horarios disfrutados en el año 1979. Para cualquier modificación del horario, será preciso el previo dictamen del Comité de Empresa-Delegados de personal. En el caso de que no exista acuerdo y antes de realizar las modificaciones, ambas partes se someten a la jurisdicción competente.

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

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

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

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

Art. 19. *Descanso laboral.*

1. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

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

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

Art. 20. Vacaciones retribuidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Viaje de acuerdo con el cuadro de dietas del interesado y, en su caso, cónyuge.

b) Licencia retribuida hasta un máximo de tres días laborables en función de la distancia para este fin.

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

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

	Menor de cuarenta años	Mayor de cuarenta años
Soltero o viudo	-	1,25
Soltero o viudo con una persona a su cargo	1,25	1,50
Soltero o viudo con más de una persona a su cargo	1,50	2
Casado sin hijos o persona a su cargo	1,25	1,50
Casado con hijos o persona a su cargo	1,50	2

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

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

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

3.1 Vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado,

y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

Si falleciese el trabajador trasladado y estuviera percibiendo una asignación por ayuda de vivienda, la D.R.T. estudiará cada caso según circunstancias familiares y particulares que concurren en su viuda.

3.2 La Empresa sufragará los siguientes gastos:

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

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

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

	Coeficiente
Soltero o viudo	-
Soltero o viudo con una persona a su cargo	1,25
Soltero o viudo con más de una persona a su cargo ..	1,50
Casado sin hijos o personas a su cargo	1,25
Casado con hijos o personas a su cargo	1,50

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Quince días naturales por matrimonio.

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

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

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

5. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

2. Plus de Actividad: Incremento del 8,5 por 100 sobre el año anterior.

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

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

2. El valor del trienio será de 2.049 pesetas y el del quinquenio de 4.099 pesetas, que se acumulará para los vencimientos así como para los cumplidos. El módulo mínimo será el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. En la fabricación a turno ininterrumpido en Centrales de Líquido, HPN, e Hidrógeno, el personal que tenga establecidos corretornos con los descansos compensatorios por los sábados, domingos o festivos que deba trabajar, percibirá 1.700 pesetas por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

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

5. Los trabajadores que por necesidades de la Empresa se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre, percibirán, como compensación, la cantidad de 6.000 pesetas por cada uno de estos días.

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

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

$$\text{hora tipo} = \frac{\text{SC} + \text{PV} + \text{Antigüedad} + \text{Pagas extras} + \text{Benef.} + \text{Prev. Noct. y Pelig.}}{1.767}$$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el mes de diciembre se abonará el importe de treinta días de salario de Convenio, complemento individual y antigüedad en su caso.

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

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, se abonará una gratificación por importe de 45.000 pesetas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las prestaciones aseguradas por dicha póliza son las siguientes:

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

Setenta y cinco por ciento para solteros, separados o viudos.

Ciento cincuenta por ciento para casados sin hijos o solteros que tengan a su cargo padres, hermanos menores o hermanos mayores minusválidos, siempre que figure en la póliza individual la circunstancia indicada, probada por el trabajador.

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

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

Cuando el fallecimiento o la incapacidad absoluta se produce por accidente, el capital se duplicará, y si el accidente es de circulación el capital se triplicará.

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

Art. 38. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos

siguientes, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa en la tipificación de las faltas graves y muy graves.

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

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

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

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante 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 considerará como falta muy grave.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, 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.

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

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

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, 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 a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir 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 por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez cuando repercuta negativamente en el trabajo o perjudique la imagen externa de la Empresa.

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

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

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

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

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

15. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento inmediatamente de la Dirección de la Empresa.

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

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

La sanción de las faltas 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.

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

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

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

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

Art. 44. Prescripción.—La facultad de la Dirección para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves, a los quince días, y para las faltas muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Conocer los asuntos de carácter laboral y de cualesquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores.

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

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

b) Cuarenta horas mensuales remuneradas, para emplearlas dentro o fuera de la Empresa en el desempeño de sus funciones sindicales.

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

2. El tiempo utilizado en reuniones a iniciativa de la Dirección no se contabilizará para los efectos previstos en el punto b) del apartado 1.

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

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

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

4. Si el Comité de Empresa/Delegados de Personal quedaran reducidos a 2/3 o menos de los elegidos en las últimas elecciones, se convocarán nuevas elecciones en el centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. La Empresa comunicará al Secretario de la CVIC las contrataciones que se formalicen en los distintos centros de trabajo.

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

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

1. Principios generales:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Comité de Seguridad e Higiene:

2.1 En los centros de trabajo de más de 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 al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

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

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

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

3. Vigilancia del riesgo:

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

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

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

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

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

5. Programas, presupuestos y controles:

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

6. Tecnología y organización del trabajo:

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—*Revisión salarial.*—En el momento que el Índice de Precios al Consumo supere en 1986 un valor del 9 por 100, se reunirá la CVIC para estudiar la revisión de los conceptos fijos de retribución (sueldo de Convenio, plus de actividad y complemento individual), sin aplicación retroactiva y por la diferencia que supere el porcentaje de dicho 9 por 100.

Segunda.—*Compensaciones y absorciones.*—En atención a la fórmula de incremento salarial pactada durante 1986 queda sin efecto el contenido del artículo 4, apartado 3, relativo a compensaciones y absorciones.

Tercera.—Se crea una Comisión formada por dos miembros de la parte social y dos miembros de la parte económica, que definirá los distintos puestos de trabajo, tareas y funciones que se realizan en la Empresa, clasificándolos por grupos profesionales. La citada comisión dará cuenta periódicamente a la CVIC de sus resultados.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 1986

C. Cat.	Categorías	Sueldo Conv. (x 15)	Plus Activ. (x 14)	Total anual
<i>Titulados:</i>				
11	Director	174.383	8.208	2.730.657
12	Subdirector	154.248	8.208	2.428.632
13	Técnico Jefe	134.110	8.208	2.126.562
14	Técnico	118.002	8.208	1.884.942
15	Perito	97.867	8.208	1.582.917
20/16	Ayudante Técnico	85.778	8.208	1.401.582
27	Jefe Organización	85.778	8.208	1.401.582
<i>No titulados:</i>				
17	Contramaestre	81.759	8.208	1.341.297
18	Encargado	73.693	8.208	1.220.302
19	Capataz	69.745	8.208	1.161.087
29	Analista Laboratorio	69.745	8.208	1.161.087
<i>Administrativos:</i>				
21	Jefe de 1. ^a	97.867	8.208	1.582.917
22	Jefe de 2. ^a	89.805	8.208	1.461.987
23	Oficial de 1. ^a	81.759	8.208	1.341.297
24	Oficial de 2. ^a	73.693	8.208	1.220.307
25	Auxiliar	61.620	8.208	1.039.212
30	Auxiliar Laboratorio	61.620	8.208	1.039.212
37	Aspirante 16-17 años	38.845	—	582.675
53	Auxiliar IV	67.284	8.208	1.124.172
	Ejecutivo de Ventas	—	—	—

C. Cat.	Categorías	Sueldo Conv. (x 15)	Plus Acuv. (x 14)	Total anual
<i>Técnicos de oficina:</i>				
31	Delineante Proyectista	97.867	8.208	1.582.917
32	Delineante	89.805	8.208	1.461.987
33	Calculador	65.645	8.208	1.099.587
34	Auxiliar Téc. oficinas	61.620	8.208	1.039.212
54	Auxiliar IV	67.284	8.208	1.124.172
<i>Subalternos:</i>				
41	Almacenero	63.631	8.208	1.069.377
42	Conserje-Cobrador 43	59.610	8.208	1.009.062
44	Guarda Jurado	57.591	8.208	978.777
45	Guarda Ord.-Portero 46	55.531	8.208	947.877
52	Guarda IV	57.591	8.208	978.777
	Factor-Cocinero 47	55.531	8.208	947.877
49	Ordenanza	53.559	8.208	918.297
51	Ordenanza IV-Portero 46	55.531	8.208	947.877
72	Botones 16-17 años	25.106	-	376.590
48	Div. AYTE. Cocina	53.559	8.208	918.297
35/39	Div. Acond. Mat. 1. ^a	55.531	8.208	947.877
36	Div. Acond. Mat. 2. ^a	53.559	8.208	918.297
<i>Obreros:</i>				
80	Oficial de 1. ^a	2.298,82	8.208	1.160.875
81	Oficial de 2. ^a Prof. 1. ^a	2.099,79	8.208	1.070.316
82	Oficial de 3. ^a Prof. 2. ^a	2.033,22	8.208	1.040.027
83	Ayte. Especialista	1.967,12	8.208	1.009.952
85	Peón - Mujer limp. 8 h.	1.767,90	8.208	919.307
86	Aprendiz primer año	884,09	-	402.261
87	Aprendiz segundo año	1.016,63	-	462.567

ANEXO 2

TABLA DE DIETAS

Categorías	Alojamiento	Viaje	Manutención (abono máximo) Pesetas
Directores Agencia, Técnicos-Jefes, Técnicos.	4 estrellas.	Avión clase turista, 1. ^a clase ff.cc., cama en cabina espec. o doble.	Comida: 1.734. Cena: 1.197. Desayuno: 190.
Peritos, Jefes 1. ^a y 2. ^a , Aytes. Téc., Delineantes Proyect.	3 estrellas.	Avión clase turista, 1. ^a clase ff.cc., cama en cabina espec. o doble.	Comida: 1.519. Cena: 1.197. Desayuno: 190.
Resto personal.	2 estrellas.	1. ^a clase ff.cc., litera, avión clase turista.	Comida: 1.301. Cena: 1.197. Desayuno: 190.

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

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

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

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

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

La tabla de dietas entrará en vigor el día 22 de marzo.

PACTOS EXTRACONVENIO

1. *Puentes.*-Durante 1986 se disfrutará en todo el territorio nacional como puente no recuperable el día 26 de diciembre. El personal a turno en ciclo continuo que no pueda disfrutarlo en dicho día lo disfrutará durante los días de mantenimiento, de mutuo acuerdo con el Jefe de Fábrica.

2. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*-La representación de los Comités de Empresa o Delegados de Personal que asistan a la reunión previa para la confección de la plataforma de convenio dispondrán anualmente de los datos correspondientes al último ejercicio aprobado por la Junta General de la Sociedad, y referidos a los siguientes totales por naturaleza: Salarios, comisiones, horas extraordinarias, Seguridad Social y otros gastos (pensiones, viajes, dietas, seguro de vida, obras sociales, vinculación, transporte de personal, etc.).

Los salarios se clasificarán en conceptos fijos y variables y tendrán en todo momento un carácter de alta confidencialidad.

3. *Kilometraje.*-A partir del día 1 de marzo entrará en vigor la nueva tabla de kilometraje, que será remitida a todos los centros de trabajo a la mayor brevedad.

21576 RESOLUCION de 9 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Metalinas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Metalinas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «METALINAS, SOCIEDAD ANONIMA»

AÑO 1986

A) NORMAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*-El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que presta sus servicios en las fábricas que «Metalinas, Sociedad Anónima», posee en Arrigorriaga (Vizcaya) y Getafe (Madrid), tanto el que figurase en plantilla el 1 de enero de 1986 como el que ingresase durante su vigencia.

Quedan exceptuados de la aplicación del presente Convenio las personas a las que se refiere el artículo 1.3, c), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y aquellas otras que ostenten el cargo de Directores.

Art. 2.º *Vigencia, duración y denuncia.*-El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1986, cualquiera que sea su fecha de aprobación, hasta el 31 de diciembre de 1986.

El Convenio se considerará denunciado por ambas partes el 1 de noviembre de 1986.

Art. 3.º *Garantía «ad personam».*-Durante la vigencia del presente Convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando con anterioridad al 1 de enero de 1986, individual o colectivamente.

Art. 4.º *Compensación-absorción.*-Las mejores condiciones establecidas legal, reglamentariamente o por Convenio Colectivo de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras y sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente, en su conjunto y en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio Colectivo.

Art. 5.º *Normas supletorias.*-Para aquellos aspectos no pactados en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas