

incremento respecto al de diciembre de 1985 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas aplicadas durante el año 1985.

Si existiesen asuntos que afectasen a la generalidad de los trabajadores de un Centro de trabajo y la importancia de dicho asunto lo mereciese, la Dirección del Centro, con el Delegado de Personal, estudiará la convocatoria para la celebración de una Asamblea, en la forma y tiempo que determinen.

En período de Convenio, se autorizan dos o tres Asambleas informativas de una hora antes de final de jornada.

La Dirección de la Empresa manifiesta que, aunque la concesión de prendas de trabajo no es materia del Convenio Colectivo, a instancias de la representación legal de los trabajadores, se recoge en la presente acta, haciendo constar que a todo el personal operario y subalterno se le entregarán dos prendas de trabajo anualmente, estando obligado dicho personal a su utilización en sus Centros o lugares de trabajo.

Sobre las jubilaciones del personal, así como de las condiciones económicas que se puedan proponer en algún momento, serán informados los Delegados de personal.

Dietas:

Por dieta completa: 2.800 pesetas por día.
Por media dieta: 815 pesetas por día.

Comisión Paritaria (composición):

En representación de los trabajadores.

Don José Ayaia Pérez.
Don Federico Luque Peña.
Don José M. Menacho Cárdenas.
Don José L. Rivas Alcalde.

En representación de la Empresa.

Don Francisco Salas Garay.
Don Cristóbal Tello García.

22658 *RESOLUCION de 11 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.249 la bota de seguridad marca «Yalat», modelos «Yalstrong II», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, 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 la bota de seguridad marca «Yalat», modelo «Yalstrong II», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera Puente la Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado 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. Homol.-2.249. 11-7-86. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1981.

Madrid, 11 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

22659 *RESOLUCION de 4 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Continental Industrial del Caucho, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Continental Industrial del Caucho, Sociedad Anónima», que fue suscrito con

fecha 24 de febrero de 1986, de una parte, por los representantes de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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, 4 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

VII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE «CONTINENTAL I. DEL CAUCHO, S. A.»

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Art. 1 - Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa «CONTINENTAL INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.» y su personal.

Art. 2 - Ámbito territorial.

Será de aplicación a todo el territorio nacional.

Art. 3 - Ámbito personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal de su ámbito territorial y funcional, con la expresa excepción del personal que desempeña el cargo de Consejero o que no figure en la plantilla de la Empresa por estar ligada a la misma por una relación no laboral del tipo de prestación de servicio o similar.

Art. 4 - Ámbito temporal.

Este Convenio regirá desde el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1.1.86. Expirará el día 31 de diciembre de 1986 salvo lo dispuesto en contrario en artículos de este Convenio.

Art. 5 - Vinculación a la localidad.

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

Art. 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

Art. 7 - Según el IV Convenio General de Guizaco.

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 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 perjuicio de la facultad aludida en el párrafo 1º, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta e emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 8 - Según el IV Convenio General de Guizaco.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1º - La exigencia de la actividad normal.
- 2º - 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.
- 3º - fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4º - La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º - La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifas, 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.

- 1. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método, operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 2. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan 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 compararlos con facilidad.

Art. 9 - Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.
 Según el IV Convenio General de Química.
 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, debiéndose dictarse la resolución en el plazo de quince días a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO III
 CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 10 - Según el IV Convenio General de Química.

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 contratan 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 limitaciones que se derivan 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 dieciocho meses y deberá expresarse causa determinante de esa duración.

Son trabajadores interinos los que ingresan en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excusa especial, excedencia por paternidad, enfermedad o suspensión andaluza y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra 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 constare por escrito, en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el mismo puesto de su grupo profesional.

Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excusa especial, el trabajador, a su caso, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días 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 la plantilla, salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores contratados en prácticas, los que poseen una titulación Académica, profesional o laboral reconocida plenamente 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 facilita su trabajo.

Son trabajadores contratados en formación laboral, aquellos menores mayores de dieciséis y menores dieciocho años, que ingresan en la Empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende devolviendo 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, deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador en cada caso, especificándose asimismo el horario de trabajo.

El trabajador que sea el contratante de trabajo, expresado en los términos de este artículo, tendrá el mismo valor que si así lo quisiera el trabajador de la plantilla, suscribiendo en cualquier momento.

Art. 11 - Movilidad funcional.

Según el IV Convenio General de Química.
 Podrá darse a cabo una nueva clasificación funcional sobre estudio previo y acordado en el Convenio para que es la siguiente:

ENTRADA:

1. Técnicos

- Técnicos Titulados.
- Asesor de Técnicas Laborales.
- Dir. de I. D. T.
- Jefe de I. D.
- Jefe de I. D.
- Asesor de I. D.
- Asesor de I. D.
- Asesor de I. D.
- Asesor de I. D.

2. Asuntos técnicos

- Asesor.
- Jefe de I. D.
- Jefe de I. D.
- Oficial 1.º
- Oficial 2.º
- Auxiliar.
- Aspirante.

3. Proceso de I. D.

- Jefe de P. de I. D. (equiparado a Jefe 1.º Advo.)
- Analista (equiparado a Jefe 2.º Advo.)
- Programador.
- Operador de Ordenador (equiparado a Of. 1.º Advo.)
- Operador de Máquinas auxiliares (Perforación) (equiparado a Of. 2.º Advo.)

4. Ventas

- Jefe de Ventas
- Delegado de Ventas
- Encargado
- Subdelegado de Ventas

GRUPO OBRERO:

1. Personal de producción

- Profesional 1.º
- Profesional 2.º
- Profesional 3.º
- Aplicante Especialista

2. Personal auxiliar

- Oficial 1.º
- Oficial 2.º
- Oficial 3.º

3. Personal de personal:

- Médicos
- Electricistas
- Conductores
- Albañil
- Calderista
- Diagramador
- Montadores
- Mozo de Almacén
- Peones

4. Sueldos

- Almaceneros
- Guarda Jurado
- Guarda
- Recepcionista-Telefonista

La enumeración de categorías expresada no es exhaustiva y pueden crearse otras en caso necesario. No tiene la Empresa obligación de cubrir las todas si la organización del trabajo no lo requiere.

El cometido de cada una de ellas será definido de acuerdo con el Comité y formará parte integrante de este Convenio.

Art. 12 - Movilidad funcional.

Según el IV Convenio General de Química.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad.

Esperarán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y espíritu necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienda 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 acerca 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 facilitarlas.

La Empresa mantiene los cuatro procedimientos, cuya principal función consistirá en cubrir los huecos producidos por absentismo (perforación, licencias, enfermedad, accidentes, etc.)

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambio de puesto y cese.

Art. 13 - Ingresos.

Según el IV Convenio General de Química.

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 fijo en plantilla, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, con trato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas.

En segundo lugar en los nuevos ingresos tendrán prioridad los hijos de los trabajadores fijos en plantilla en igualdad de cualificación requerida para el trabajo a desempeñar.

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.

La Empresa 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. El Comité 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 en la plantilla.

Art. 14 - 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 titulado: Seis meses
- Personal técnico no titulado: Tres meses
- Administrativos: Dos meses
- Especialistas: Un mes
- Trabajadores no cualificados: Quince días

Solo 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 encuentra realizando el período de prueba no lo supera, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo al Comité o Delegados de personal.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresaran 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 reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursos de capacitación dados por la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Art. 15 - Ascensos.

Según el IV Convenio General de Química.

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 las que realizan los Contratistas, Capataces, Jefaturas de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, u otras análogas, así como las que realizan el Inspector, Delegado, Concejal, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, la Empresa establecerá un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación académica, 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 produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución conciliada, 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 participaran en el Tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo, harán constar en acta levantada al efecto, sus salvedades.

Art. 16 - Plantilla.

Según el IV Convenio General de Química.

La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división técnica, funcional y cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá 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.

Art. 17 - Escalafones.

Según el IV Convenio General de Química.

Con carácter único o por centro de trabajo, la Empresa confeccionará 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 técnicas funcionales y por categorías profesionales.

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

El orden de cada trabajador en el escalafón, vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta 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 treinta 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 sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Art. 18 - Traslados.

Según el IV Convenio General de Química.

Los traslados del 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 fuerza.

1º 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.

2º 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.

3º Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y 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 garanticen al trabajador 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: locación del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. La Empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para 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 hubiera, en relación con lo que viniera satisfecha siendo dicho trabajador. Si el trabajador, autorizado al traslado, optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

4º 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 aquella 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.

Art. 19 - Traslado del centro de trabajo.

Según el IV Convenio General de Química.

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 este no se llevase a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 20 - Cambios de puesto de trabajo.

Según el IV Convenio General de Química.

En los casos de errores adscritos con carácter forzoso a una categoría profesional distinta de la suya, 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 que por causas probadas de enfermedad o accidente vean mermadas sus facultades para el desempeño de su trabajo habitual, y a su requerimiento, la Empresa junto con el Comité le asignará a otro puesto de trabajo de acuerdo con sus facultades, siempre que ello sea posible.

En los casos de que el nuevo puesto de trabajo o la variación de las condiciones del que se desempeña habitualmente exija la necesidad de un vehículo, este será facilitado por la Empresa en las condiciones que ambas partes acuerden.

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 mediase causa de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Art. 21 - Trabajos de distinta categoría profesional.

Según el IV Convenio General de Química.

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

Cuando se trate de una categoría 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 otras causas análogas, 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 desempeña trabajo de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido la Empresa evitará reintentar el trabajo de inferior categoría en el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se condicionaría según la nueva categoría profesional.

Art. 22 - Cesas voluntarias.

Según el IV Convenio General de Química.
Los trabajadores que desean cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

- Personal técnico : Dos meses.
- Salvo para los grupos de Administrativos, Servicios y Comercial, que será de un mes.
- Personal especialista y no cualificado : Quince días.

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

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

**CAPITULO V
Política Salarial**

Art. 23 - Sistema retributivo.

Según el IV Convenio General de Química.
Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 24 - Pago de salarios.

El pago de salarios se realizará dentro de la jornada laboral mediante cheque, talon o transferencia bancaria, debiendo asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual del pago.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado.

En aquellos casos que el personal le sea dificultoso el cobro por banco, se les abonará la nómina por Caja, previa solicitud. Estos casos no podrán ser usualmente más de 3 personas.

Art. 25 - Igualdad de sexos.

El trabajo realizado por el personal femenino, tendrá idéntica retribución que el del personal masculino, para trabajos de igual clase y categoría.

Art. 26 - TABLAS SALARIALES.

El incremento salarial para 1986 será del 3,56% sobre Masa Salarial Bruta en condiciones de homogeneidad al 31.12.85 entendiéndose como Masa Salarial Bruta los siguientes conceptos :

- Salario base, Plus Convenio, Beneficios y Pluses, Incentivos, Complementos y Plusas, Pagas Extraordinarias, Comisiones, Horas extraordinarias y antigüedad.

La Empresa facilitará al final del año la Masa Salarial Bruta desglosada en los conceptos descritos.

Revisión salarial.
Si el I.P.C. registra el 30 de Junio un incremento superior al cinco por ciento se abonará, como anticipo, por una sola vez y en paga especial la diferencia entre el I.P.C. real y el cinco por ciento establecido, por el período del uno de enero al treinta de junio.

Si el I.P.C. excede el 31 de Diciembre de 1986 el 3,56% se procederá a una revisión salarial sobre todos los conceptos de la masa salarial bruta en el exceso entre esta cantidad y el I.P.C. real de 1986 una vez destruida la cantidad entregada a cuenta establecida en el apartado anterior, igualmente con carácter 1.1.86.

La diferencia entre el I.P.C. real de 1986 y el incremento establecido del 3,56% tendrá efecto automático sobre las tablas y demás conceptos de la masa salarial con carácter uno de enero de 1987, y será abonada en la primera paga posterior a que se conozca el I.P.C. de 1985.

A) Tablas del personal Obrero.

Personal fijo.	TOTAL ANUAL (365 días)		
	Salario Base	Plus de Convenio	P. Con. por 363 P.E.)
Oficial 1ª	1.163,8	1.248,4	979.533
Profesional 1ª	1.131,2	1.251,7	966.272
Oficial 2ª	1.131,2	1.251,7	966.272
Profesional 2ª	1.097,5	1.246,3	949.221
Oficial 3ª	1.097,5	1.246,3	949.221
Ayudante Especialista	1.093,4	1.234,3	933.502
Mozo de Almacén	1.071,5	1.197,4	919.604
Peon y Limpieza	1.063,2	1.139,9	896.969
Pinche	824	1.015	741.348

El Plus de Convenio se abonará por día laborable (incluye sábados libres).

Al personal sin incentivo directo sobre producción se le unifican las gratificaciones y Plusas en "Plus Carencia de Incentivo" por 569,5 Ptas. día trabajado.

Personal de Limpieza 356.- Ptas. día trabajado "Plus Carencia de Incentivo" en lugar de las 569,5 Ptas.

La categoría Pinche no cobra carencia de incentivo.

PLUSAS DE DESTINO POR DIA TRABAJADO

Producción	Plusas
Mecanica	193
Máquina Raspadora	154
CSE Molinos	154
Reparación de Rasps	37
Vulcanización	37
Reparación Autoclave	73
Budadora-Talandra	76
Pintura	59
Raspilla turisco y pequeño transporte	59
Confección CSE	59
Con pel Casion	40

Indirectos	Plusas
Revisor carcasas	96
Mantenimiento mecánico y elec rico Of. 1ª A	427
Mantenimiento mecánico y eléctrico Of. 1ª B	214
Mantenimiento mecánico y eléctrico Of. 2ª	214
Engrasador	170
Conductor carretera titular	781
Almacén de M. Primas	72

Plus Jefe de Grupo: Los Sres. José Cano, Juan Calero, Bernardino Jimenez, Luciano Alzamillo, José Carrasco y Aquilino Alzamillo, cobrarán además 71,6 Ptas. por día trabajado.

Pagas Extras :

Navidad y Julio 30 días de Salario Base con sus complementos de antigüedad y turnicidad, más 25 días de Plusas de Convenio, Destino, Jefe de Grupo y Carencia de Incentivo.

Marzo 22 días de Salario Base con sus complementos de antigüedad y turnicidad y 19 días de Plusas de Convenio, Destino, Jefe de Grupo y Carencia de Incentivo.

B) Tablas personal subalterno.

Cantidades mensuales.	suma conceptos por 14 mes. y 22 días TOTAL ANUAL			
	S. Base	P. Convenio	Carencia Incentivo	
Almacenero	35.393	32.069	18.378	1.264.709
Guarda Jurado	32.681	35.741	14.953	1.223.465
Guarda	32.109	34.733	14.953	1.205.187

Pagas Extras :

Navidad : Una mensualidad
Julio : Una mensualidad
Marzo : 22 días.

C) Tablas personal empleado.

Cantidades mensuales. Personal fijo.	Sueldo Base	Plus de Convenio	Cantidad anual con P. Extras (suma conceptos por 14 meses y 22 días)	
Auxiliar	33.949	34.473	1.008.384	
Perforista, Analista Labora turno, Oficial 2ª	37.139	33.757	1.113.201	
Oficial 1ª	41.006	47.499	1.303.974	
Jefe 2ª Administrativo, Analista P. de Datos	44.651	51.624	1.418.452	
Jefe 1ª, Técnicos Titulares, Apoderados	49.753	57.014	1.573.034	
Capataz	36.375	51.300	1.291.745	
Contramaestre	41.313	53.892	1.402.761	
Jefe de Ventas	46.204	48.182	1.390.520	
Delegado	42.291	38.542	1.190.940	
Encargado	35.613	36.188	1.053.236	
Subdelegado	40.569	38.542	1.169.569	

Capataces con mando directo en alguna sección de fábrica cobrarán además "Plus Carencia de Incentivo" Ptas. 9.973.- mes.

Capataces Jefes de Turno cobrarán el "Plus Carencia de Incentivo" Ptas. 14.247.- mes.

El personal empleado que solo reciba en nómina los conceptos de Sueldo Base, Antigüedad y Plus de Convenio, recibirá por el concepto de "trabajo inducido" un Plus de 2.388.- Ptas. mensuales.

En el supuesto de que se cobrase algún plus por debajo de las 2.388.- Ptas. mes, este será completado hasta dicha cantidad mensual.

Pagas Extras :

Navidad : Una mensualidad.
Julio : Una mensualidad.
Marzo : 22 días.

Las pagas extraordinarias se devengarán anualmente :

La de Julio, del 1 de Julio al 30 de Junio.
La de Navidad, del 25 de Diciembre al 24 de Diciembre.
La de Marzo, del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Pluses para todo el personal :

1º Plus de Antigüedad.
Se seguirá cobrando como hasta la fecha :

- A los 1 años el 5% sobre base tablas
- A los 6 años el 10% sobre base tablas
- A los 11 años el 20% sobre base tablas
- A los 16 años el 30% sobre base tablas
- A los 21 años el 40% sobre base tablas
- A los 26 años el 50% sobre base tablas
- A los 31 años el 60% sobre base tablas

La antigüedad empezará a cobrarse en el mes siguiente al que se cumplan los años.

Se computa el tiempo de aprendizaje o aspirante.

2º Plus de Turnicidad.

El personal sujeto a turnos rotativos cobrará un plus de un 10 por 100 sobre su salario base.

3º Complemento de Nocturnidad.

En turno de noche cobrarán, además, un 25 por 100 del Sueldo Base por día trabajado en turno de noche.

4º El personal de Almacén y Carcasas seguirá cobrando un incentivo de 35% sobre el promedio de fábrica.

5º Queda establecido un incentivo/comisión para los montadores de la Estación de Servicio de Coalada que será de 0,5% sobre facturación del capítulo servicios.

Quedarán suprimidos todos los pluses y retribuciones con la implantación de las tablas y plusas especificados (entre ellos el plus de máquina).

Art. 27 - Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo y atendiendo a la situación concreta de la Empresa, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: supresión.

Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización. A los efectos del Real Decreto 1558/1991, de 10 de Agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.

Horas extraordinarias estructurales: realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

1. Las que se producen por períodos punta de producción. Por punta de producción habrá que entender:

- El que demuestre que no ha podido ser programado, sean imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

2. Las producidas por ausencias imprevistas, tendrán este carácter las que se producen por no poder realizar la producción del día por la ausencia citada, cuando la producción no puede ser recuperada en el período de la sazón siguiente, por los medios normales.

- 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.

Tanto las horas extraordinarias habituales como las que se consideren estructurales son voluntarias y en ningún caso superarán los topes establecidos en el art. 35-2 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y personas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 28 - Valor Horas Extraordinarias.

Conceptos anuales de:

Salario Base	
Plus Convenio	
Pluses	
Plus Extras de Julio, Navidad y Marzo	
Antigüedad	X 1,75
	1.820

Horas Extras en domingos o festivos:

Valor hora extra X 2,0

Art. 29 - Se pagarán únicamente las horas extras efectivamente realizadas sin computar el tiempo de comida. La Empresa sufragará el gasto de comida hasta 550.- Ptas. como máximo. La vigencia de este párrafo es desde la firma del presente Convenio.

Quedan exceptuadas las horas de fuerza mayor, en cuyo caso la Empresa abonará todos los gastos de comida y locomoción, debidamente justificados, así como el tiempo de comida y desplazamiento.

CAPITULO VI

Jornada, Vacaciones, Desplazamientos, Licencias y Excedencias.

Art. 30 - La jornada laboral para 1986 será de 1.820 horas de presencia.

Para el personal de oficinas la jornada se desarrollará ininterrumpidamente de 7 horas 45 minutos a 15 horas y 15 minutos, con una

flexibilidad de 30 minutos de retraso en el horario de entrada recuperables en el día de salida dentro del mismo mes.

Todo lo cual se recoge en los calendarios adjuntos.

Art. 31 - El personal fichará a la entrada y salida en el reloj que se encuentra en portería, teniendo en cuenta que la jornada empieza y termina en el puesto de trabajo de cada operario.

Art. 32 - Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacación anual preferentemente en Agosto, al personal que no disfrute sus vacaciones en Agosto, la Empresa le abonará 110.- Ptas. por día laborable de vacaciones, con un tope de 2.200.- Ptas. Los turnos de vacaciones quedarán especificados en los calendarios adjuntos.

Art. 33 - Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 1.152.- Ptas. cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio, de 2.092.- Ptas. cuando realicen las dos comidas fuera pernoctando en su domicilio y de 3.835.- Ptas. cuando además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas se aborarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de desplazamiento 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, proporcionados por la Empresa, y la distribución del horario permitiera al trabajador hacer las comidas en su domicilio no tendrá derecho al 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 conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc., teniendo en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia.

Para territorio extranjero se pagará sobre comprobantes según normas que se establecerán al efecto.

La vigencia de este artículo es desde la firma del presente convenio.

Art. 34 - Licencias.

Según el IV Convenio General de Químicos.

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, o en su lugar su conviviente, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3. Dos días en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

4. Un día natural en caso de intervención quirúrgica de hijos, padres o cónyuge que no requieran hospitalización salvo posteriores complicaciones.

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

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

7. 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 este disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

8. 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.

9. Por el tiempo necesario a una comisión de 5 trabajadores de Continental de las cuales al menos una ha de ser miembro del Comité de Empresa, para su asistencia al entierro en el caso de fallecimiento de un trabajador en activo en la Empresa.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 4 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se prorrogarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, condicionándose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 35 - Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses que podrán disfrutarse total o parcialmente en varios períodos de tiempo, con un tope de cuatro al año, los trabajadores fijos, que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de licencias afectare gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al dos por cien de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centro 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; entendiéndose dicha terminación por el agotamiento de la duración máxima (3 meses).

Art. 36 - Excedencia.

Según el IV Convenio General de Química. 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 desatender favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares o otras análogas.

De acuerdo a directores reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas.

Podrán concederse excedencias por paternidad, siempre que trascurran ambos conjuntos, en este supuesto, cuando la excedencia sea de duración no superior a un año, el reintegro será automático. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges no impedirá la excedencia del otro. Esta obligación no será de aplicación al trabajador en pluriempleo.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la verificación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acceder a la 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 reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría profesional, si no existiese vacante en la categoría profesional y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 37 - Excedencias especiales.

Según el IV Convenio General de Química.

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 surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse 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 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 una vez 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 reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 38 - Asistencia a consultorio médico.

Según el IV Convenio General de Química.

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

CAPITULO VII Régimen disciplinario

Art. 39 - Faltas leves.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- 1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos 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 pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase 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. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 40 - Faltas graves.

Se consideraran faltas graves las siguientes:

- 1. Más de tres faltas con un retraso superior a cinco minutos en un mes.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días en un periodo de 30 días.

3. No comparecer en la actualidad pedida los cargos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta reiterada en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entrearse a golpes 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 aplicase su conducta manifiesto de la disciplina o de ella se derivase algún perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave, con excepción hecha de lo previsto en el presente Convenio.

7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, conestando o firmando por él.

9. Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10. La imprudencia en acto de trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

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

12. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, cuando se no reincidire y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 41 - Faltas muy graves.

Se considerará como faltas muy graves las siguientes:

- 1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, con un retraso superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de tres meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primarias materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La reincidencia en el estado de embriaguez, dentro de las horas de trabajo.
5. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
6. 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.
7. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
8. 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.
9. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros dentro del puesto de trabajo.
10. 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.
11. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo tendrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.

Art. 42 - 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 transcripción de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Art. 43 - Sanciones máximas.

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

- 1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 50 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuere calificada en un grado máximo.

Art. 44 - Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los 15 días y para las muy graves a los treinta días.

ARTICULO VIII
Seguridad e Higiene en el trabajo

Art. 40 - Sobre el IV Convenio General de Química.

En cuanto a materias afectas a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1977 y normativa subsiguiente.

A estos efectos, a las partes acordadas abonará la aplicación del párrafo anterior, la consecuencia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Prevención general.

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 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 efectiva la recogida de muestras y posteriores análisis por el S.S.S.H. Los resultados de los muestreos 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, pesado, 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 generalización, 2º su emisión, y 3º su transmisión, - solo 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 aplicación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporarse, no generen riesgos que superen los referidos valores límite umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán además las técnicas de protección que dicha tecnología lleva inherentes.

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, aplicará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e inherentes higiénicas que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se requieran a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitadas 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 carácter 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 reglamentaran 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 exigencia 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 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 sean necesarios 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 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 le efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

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 o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al riesgo, 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 reconocida 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 pesadas o aditivas que se manipulan 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 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.

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, pesosidad, 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:

- 1º Su composición será paritaria.
- 2º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.
- 3º Podrá recibir 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 plantea el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo de 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 trabajo peligrosos.

Art. 45 - Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene, dispondrán de 10 horas por persona y trimestre con un máximo de 30 horas trimestrales acumulables entre los mencionados miembros.

ARTICULO IX
Normas ambientales

Art. 47 - En los casos de enfermedad, la Empresa abonará los tres primeros días que no aboga la Seguridad Social, a razón del jornal fijo, siempre que se presente justificaciones del médico de la Seguridad Social o médico de la Empresa.

Art. 48 - Base de Cotización Social.
La aportación de la Empresa será de 137.927 - Ptas. mensuales para cubrir entre el personal de más por enfermedad o accidente.

La administración de estos fondos se hará según el Estatuto aprobado al efecto.

Art. 47 - Préstamos.

El fondo para préstamos sin intereses será de 1.554.000.- Ptas., que en ningún caso podrá ser reanudado.

- La cuantía por persona no podrá exceder las 50.000.- Ptas. salvo que las circunstancias del perceptor a criterio del Comité y Dirección estime necesario incrementar dicha tope.

- La concesión de dichos créditos se facultará entre Com. E y Empresa.

- El plazo máximo de amortización será de dos años, salvo los casos excepcionales a que se hacía referencia anteriormente.

Art. 48 - Navidades y Reyes.

Se determina para dichas atenciones de las órdenes fijadas la cantidad de 1.332.000.- Ptas., en cuyos criterios de reparto no intervinieron dos personas del Comité de Empresa.

Art. 49 - El trabajador que acredite tener la concesión del I.N.S.S.G. por alto dispendio físico o psíquico, la Empresa le concede una ayuda de 2175.- Ptas. por alto dispendio físico o psíquico y más, además para la concesión de la Seguridad Social.

CAPÍTULO 4

Derechos Sindicales

Art. 52 - Sobre este tema regirá lo establecido en los artículos 53, 59 y 60 del IV Convenio General de la Industria Química.

Art. 53 - La Empresa reconoce el derecho a seis horas anuales para asambleas.

Art. 54 - El Comité de Empresa dispondrá de 675 horas trienbrales acumulables en cuanto a su distribución personal y previa comunicación a la Empresa con 24 horas de antelación, salvo casos especiales, cuyas horas con preaviso inferior, no podrán exceder del 10 por 100.

Art. 55 - El Delegado Sindical dispondrá de 30 horas máximas por mes, previa comunicación con 24 horas de antelación.

La previsión de 30 horas establecidas para el Delegado Sindical según los artículos 53, 59 y 60 del IV Convenio General de la Industria Química serán distribuidas entre los componentes de la sección sindical según lo estimen oportuno y con el preaviso de 24 horas.

La Empresa tiene a disposición de las secciones sindicales un local.

Art. 56 - El Comité de Empresa es el que ostenta la representación de los trabajadores ante la Dirección, y es el único encargado de la gestión de los asuntos colectivos ante la Empresa.

Art. 57 - Cuando las secciones sindicales o el Comité de Empresa necesiten realizar asambleas fuera de las horas de trabajo y sin entorpecer este, la Empresa facilitará un local acorde con el número de personas previsto.

La entidad convocante se compromete a dejar el local en las mejores condiciones en que fue cedido y a mantener en orden la asamblea.

En la petición del local, que se hará como mínimo con un día hábil de antelación, se hará constar la duración aproximada y el número de personas previstas.

Art. 58 - La Empresa y el Comité se reunirán una vez al mes pudiendo asistir asesores por ambas partes, con el fin de que el Comité sea informado de la situación de la compañía, para lo cual se aportarán los documentos que se estimen oportunos por ambas partes.

Esta información será escrita, completa y no extractada y se entregará para su estudio, obligándose los destinatarios al sigilo profesional.

Art. 59 - La Empresa costeará un curso de Métodos y Tiempos o Seguridad e Higiene en el Trabajo, a dos miembros del Comité de Empresa, siendo las horas de este curso a cargo de las horas sindicales del Comité; eligiendo cada uno de ellos la materia que desea.

Art. 60 - Los representantes y asesores de las centrales sindicales con implantación en la Empresa, podrán solicitar el acceso a la misma previa comunicación a la Empresa a requerimiento del Comité de Empresa o sección sindical correspondiente.

CAPÍTULO XI

Art. 61 - La Empresa se compromete a no presentar durante 1985 expediente de Regulación de Empleo en ninguno de sus modalidades.

En caso de presentarse expediente, la Empresa abonará su correspondiente con efectos desde 1.1.86 un 14 sobre las tablas de 1976.

Art. 62 - El presente Convenio podrá ser denunciado con los meses de un año a la fecha de su caducidad. De no ser denunciado, su vigencia se prorrogará automáticamente.

Art. 63 - En lo no pactado en este Convenio, regirá la legislación laboral de carácter general.

Art. 64 - Se establece una comisión paritaria (que estará compuesta por dos representantes de la parte económica y otros cuatro representantes de la parte social, para en orden en cuantías máximas pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio).

A requerimiento de las partes se celebrarán reuniones establecidas previamente la parte convocante ante el Orden del día.

Art. 65 - El personal de plantilla de Don Incental gozará de un descuento del 50% en recaudación de subvenciones, con un tope de 300.000 al año y el non age gratis.

En el resto de medidas Continental gozará el personal de plantilla de las máximas condiciones de descuento establecidas para constructores, condicionado a que no supere el tope de 300.000 al año.

En cuanto a turismo se entenderá también las medidas consideradas en tarifa como "bueno transporte", en el caso de que dicho vehículo fuera el medio habitual del trabajador.

DISPOSICIÓN FINAL

De común acuerdo se crea una comisión compuesta de cuatro personas por parte del Comité y cuatro por parte de la Empresa, para la revisión de categorías.

CALENARIO 1986 COSLADA

Calendar table for 1986 showing days of the week and dates for months: ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE, DICIEMBRE.

VACACIONES:

- 1) Producción: del 4 al 31 de Agosto y los días 24 y 31 de Diciembre.
2) Delegación de Madrid y E. de Servicio: 28 días (4 semanas) en Julio, Agosto o Septiembre y dos días en Diciembre - un turno el 23 y 24 y otro turno el 30 y 31.
3) Resto del personal: 28 días (4 semanas) en Julio, Agosto o Septiembre y los días 24 y 31 de Diciembre.

SABADOS:

Delegación de Madrid y E. de Servicio: Trabajarán dos sábados (uno de ellos medio jornada) entre los meses de Septiembre, Octubre o Noviembre y librarán a su turno los días 22 y 26 de Diciembre y otro turno el 29 de Diciembre y el 7 de Enero de 1987.

Sesta del personal:

Tres sábados (uno de ellos medio jornada) Trabajarán un sábado de 4 horas en Septiembre según su turno entre los días 13, 20, 27 de Septiembre y librarán a su turno los días 04, 11, 18 de Octubre y 05, 12 de Noviembre y no trabajarán los días 26, 29 y 30 de Diciembre.

Los Centros de trabajo ubicados fuera de Madrid distribuirán su calendario según sus fiestas patronales y locales. Tendrán 30 días de vacaciones en los meses de Julio, Agosto o Septiembre y no trabajarán sábados.