

16476 *RESOLUCION de 9 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de abril de 1987, de una parte por miembros del Comité de Empresa y delegados de personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de Empresa, en representación de la misma, 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 junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ARGÓN, S.A.»

CAPITULO PRIMERO

AMBITO DE APLICACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 1.º AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa ARGÓN, S.A. y sus trabajadores.

Art. 2.º AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo existentes en el territorio nacional donde ARGÓN, S.A. desarrolla sus actividades, así como en todos aquéllos que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 3 AMBITO PERSONAL

Afecta a todos los trabajadores ocupados en los Centros de ARGÓN, S.A. sujetos a contrato de trabajo, sin más exclusión que las establecidas por norma legal.

Art. 4 AMBITO TEMPORAL

a) Este Convenio entrará en vigor cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos se retrotraerán al 1º de Enero de 1987.

b) Su duración será de TRES AÑOS, pero los conceptos que se citan se aplicarán con vigencia de UN AÑO, negociados para 1987.

- Desplazamientos y dietas
- Calendario (Puentes)
- Incremento salarial
- Cláusula de revisión salarial
- Ayuda de estudios

c) El presente Convenio será prorrogado por la tácita de cada año, mientras que no sea denunciado ante el Organismo compe-

tente con una antelación mínima de dos meses y máxima de tres y en la forma prevista por las disposiciones legales.

Art. 5 COMPENSACIONES Y ABSORCIONES

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas o compensadas por las mejoras pactadas.

Art. 6 GARANTIAS PERSONALES

En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Art. 7 ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de los órganos directivos de la Empresa, de acuerdo con las normas y orientaciones de la legislación vigente.

Sin merma de lo anterior, los Delegados de Personal y los Comités de Empresa desarrollarán las funciones que en lo relacionado con la organización del trabajo establece la legislación vigente.

CAPITULO II
CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 8 CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON DE PERMANENCIA

Por razón de la permanencia al Servicio de la Empresa los trabajadores se clasifican de acuerdo con los tipos o alcance que se señalen en la legislación vigente en cada momento en materia de contratación.

Art. 9 CATEGORIAS PROFESIONALES

En tanto no finalicen y se elaboren las nuevas clasificaciones profesionales, subsistirán las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales vigentes, que refleja la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

En cuanto a los grupos de tarifa de bases de cotización al régimen general de la Seguridad Social, aplicables a cada categoría, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre las mismas.

CAPITULO III
INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLA, TRASLADOS,
CAMBIOS DE PUESTO Y CESES

Art. 10 INGRESOS

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a la normativa vigente en materia de contratación.
2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa durante 6 meses continuados como salidas y hayan sido contratados con arreglo a la normativa vigente en materia de contratación.

3. Los trabajadores sujetos a contrato de interinidad que no han sido expresados para cubrir la ausencia de un trabajador de la Empresa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, cesarán de acuerdo con la legislación vigente, al incorporarse el titular. Si el trabajador sustituido no se reintegraba en el plazo establecido, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa, con carácter fijo.
4. La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a reportar. Comunicará con 15 días de antelación al inicio de la selección a todos los Centros de Trabajo, a través del Boletín de Anuncios, los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de la selección. Información que también deberá dar los representantes del personal.

Art. 11 PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores fijos o de los sujetos a cualquier modalidad contractual se considera 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 y Subalternos	Dos meses
- Especialistas	Un mes
- Trabajadores no cualificados	15 días

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a 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.

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 la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 12 ASCENSOS

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnicos Titulados, Contra-maestro, Capataz, Jefe de Organización de primera, Jefe de proceso de Datos, Jefe de Explotación, Jefe de primera administrativo, Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.
2. Automáticamente, al cumplir los 18 años, los trabajadores que hubieran sido contratados con una edad inferior a aquella, serán promovidos a la categoría profesional superior según el grupo que por sus funciones le corresponda.
3. Para el resto de las categorías profesionales las Empresas establecerán un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, las cuales serán conocidas previamente por los Representantes del personal donde se produzcan los exámenes.

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

El Tribunal que juzgará el concurso-oposición o prueba de aptitud estará presidido por el representante de la Dirección de la Empresa, formando parte del mismo dos vocales con voz y sin voto designados por los representantes del personal donde se produzcan los exámenes.

Art. 13 PLANTILLA

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

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

Art. 14 ESCALAFÓN

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

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

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

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

Art. 15 TRASLADOS

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

- a) Por solicitud del interesado.
 - b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
 - c) Por necesidades del servicio.
 - d) Por permuta.
1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
 2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
 3. Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos.
 - Locomoción del interesado y sus familiares, que convivan con él.

- Transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- Indemnización en metálico de 875.000 Ptas. a fondo perdido, que sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.
- Tres meses de preaviso.
- Diez días naturales de permiso con dieta, más importe de locomoción para búsqueda de vivienda. Si el trabajador es casado, la dieta y locomoción se hará extensiva en igual cuantía a su cónyuge.
- Aval de la Empresa en garantía del préstamo para la adquisición de vivienda que el empleado obtenga de entidades bancarias hasta un límite de 600.000 Ptas. de principal más los intereses normales en el mercado para este tipo de operaciones.
- Para que el trabajador trasladado tenga derecho a estas condiciones pactadas, dicho traslado de Centro de Trabajo deberá ser hecho a distinta provincia y en todo caso, a una distancia superior a 50 kilómetros y que le obligue a traslado de vivienda.

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

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

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

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría, grupo o subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la actitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.
5. En el caso de traslado de un trabajador de un Centro de Trabajo a otro distinto del que fue contratado, si supone cambio de Municipio y una distancia mínima de 5 Kms., se aplicará cuanto establece el art. 16 para cambios de Centro de Trabajo a lugares distintos.

Art. 16 TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de Trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, excepto cuando existan razones extraordinarias que lo justifiquen, en cuyo caso no deberá ser inferior a dos meses.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

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

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

Si el trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la Empresa,

tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Cambio del Centro de Trabajo a lugar distinto:

Quando se produzca el traslado de un Centro de Trabajo a otro lugar (y con él a sus trabajadores), que suponga cambio de Municipio y una distancia mínima de 5 kilómetros, o de 3 kilómetros dentro de grandes ciudades, la Empresa abonará, por una sola vez y a cada trabajador afectado, un importe de 28.000 Ptas. en compensación de los perjuicios que el traslado pudiera representar.

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

Art. 17 CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

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

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo la Empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

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

Se garantiza al trabajador la percepción de la media del salario real que haya cobrado en los tres últimos meses hasta los seis meses en que se le efectuará la evaluación personal. Transcurrido este período se le garantiza la media de evaluación (12%) durante los 24 meses siguientes.

Art. 18 TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA

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

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

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

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

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

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

Asimismo se procurará evitar la reiteración de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador, informando de tales casos a los Representantes del Personal.

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

Art. 19. CESES VOLUNTARIOS

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

- | | |
|--|-------------|
| - Personal Técnico, | DOS MESES |
| - Subgrupos de Administrativos, Técnico de Oficina y Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad | 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 aviso.

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

**CAPITULO I
POLÍTICA SALARIAL**

Art. 20.- SISTEMA RETRIBUTIVO

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

Estos Complementos se sistematizan en el siguiente esquema:

1. Complementos de Puestos de Trabajo:
 - 1.1 Comprendidos en la valoración del puesto de trabajo:
 - Personales: De idiomas, de títulos.
 - De peligrosidad y toxicidad.
 - 1.2 No comprendidos en la valoración del puesto de trabajo:
 - Turnicidad.
 - Nocturnidad
 - Trabajo en domingo
 - Noches 24 y 31 de diciembre
 - Plus de retén

2. Complementos de Cantidad y Calidad

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

3. Complementos de Retribuciones superior al mes

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

4. Complementos Personales

- 4.1 Antigüedad

5. Percepciones económicas no salariales

- 5.1 Plus de distancia
- 5.2 Plus de comida
- 5.3 Otros

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

Art. 21.- SALARIO CONVENIO

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

Art. 22.- PAGO DE RETRIBUCIONES

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

Anticipos al personal.

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

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

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

Art. 23.- ANTIGÜEDAD

1. Los trabajadores fijos devengarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a ARGON, S.A. consistente en dos trienios y cinco quinquenios.
2. Los valores de la tabla de antigüedad anexo a este Convenio permanecerán sin modificación en el futuro, pero los devengos de nuevos trienios y quinquenios se efectuarán de acuerdo con los mismos. Cada año se calculará el incremento de antigüedad total por causa de incremento del salario mínimo; el cual se incorporará a los incrementos de tablas al pactar los mismos. Todo lo

anterior se desarrollará con arreglo a las siguientes fórmulas:

$$I_n = \frac{A_{TOT_{n-1}} \times \Delta SMI_n}{100}$$

Siendo:

$A_{TOT_{n-1}}$: Antigüedad total pagada año anterior.

ΔSMI_n : Tanto por ciento de incremento del salario Mínimo Interprofesional año actual.

I_n : Incremento antigüedad año actual en pesetas que se aplica en la siguiente forma:

$$\frac{I_n \times 100}{S_{n-1}} = t_n$$

Siendo,

S_{n-1} : Cifra de salarios fijada a estos efectos el año anterior.

Para el año 1.986 1.161.000.000,-ptas.

t_n : Tanto por ciento a incorporar en Tablas Salariales del año actual por incremento de antigüedad.

Calculando el anterior tanto por ciento se adicionará su importe al incremento pactado para su aplicación a las Tablas.

Se establece que la cifra de salarios a utilizar para efectuar los cálculos aplicables al año 1.988 es la de 1.245.750.000,-ptas.;/1.161.000.000x1,073/; la cifra aplicable para el año 1.989 será la resultante de incrementar dicha cantidad de 1.245.750.000,-ptas. en el tanto por ciento de incremento salarial pactado para el año 1.988.

Análogamente se calculará para años sucesivos.

3. La fecha inicial del cómputo será la del ingreso.
4. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el mismo día de su cumplimiento o vencimiento.
5. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.
6. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, al incorporarse no perderán su antigüedad acumulada antes de iniciar dicha excedencia, pero este tiempo no será computado a efectos de antigüedad.
7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán, en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10% del Salario Mínimo Interprofesional.

Artº. 24.- PLUS DE NOCTURNIDAD

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

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

El suplemento o plus mencionado se abonará por la totalidad de las horas trabajadas por el productor, cuando el periodo nocturno fuese superior a las cuatro

horas y, en caso contrario, el referido plus se abonará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

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

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

Noches 29 y 31 de diciembre:

Los trabajadores que por necesidades de servicio se vean obligados a trabajar las noches del 29 y/o 31 de diciembre, percibirán como gratificación 2.532,-ptas. brutas por cada una de estas noches. Esta cantidad será incrementada cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la Tabla Salarial del Convenio.

Artº. 25. TRABAJOS TOXICOS Y PELIGROSOS

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

Artº. 26.- PLUS DE TRABAJO EN FESTIVO

El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (7 día/semana) y con descanso programado entre semana, recibirá 7.696,-ptas. brutas por cada día festivo, (excepto sábado y domingo) trabajado. Esta cantidad será incrementada cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la Tabla Salarial del Convenio.

Artº. 27.- PLUS DE RETEN

Por necesidades de servicio de la Empresa ésta precisa tener cubierto un Servicio de Retén, que será desarrollado por el personal incluido en valoración Bedaux que, para ello, habrá de llevar un buscapersonas para su localización fuera de sus horas de trabajo.

El personal que cubra tal servicio devengará, siempre que el citado Servicio se preste, un Plus de Retén en la forma que a continuación se expresa:

Para el personal de plantas de producción en régimen continuo, este Plus obliga a realizar, en menos de 1 hora, salvo causas ajenas a su voluntad, los desplazamientos a fábrica que se soliciten pagando la Compañía con el citado límite los kms. recorridos.

Se considerarán incluidas en este Plus las Primeras 15 Horas Extras realizadas en cada mes. En cada desplazamiento se incluirá una hora de viaje y se computarán como mínimo 3 horas por desplazamiento.

Este Plus se cobrará solamente el Mes de Guardia y su importe será de 50.176,-ptas. para 1.987.

Para el personal de Distribución de Líquido este Plus obliga a recibir las llamadas telefónicas que se produzcan fuera de la jornada laboral y resolver telefónicamente las incidencias producidas.

Este Plus se cobrará el mes que estén de guardia y su importe será de 32.000,-ptas. para 1.987.

En ambos casos y siempre que el Servicio sea prestado por varios trabajadores, el importe citado se repartirá proporcionalmente al número de días que haya prestado el servicio cada uno de ellos.

El presente Plus será revisado cada año en la misma cuantía que las Tablas Salariales.

Art. 28.- PLUS DE TURNICIDAD

El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (7 días/semana) percibirá por día un plus de Turnicidad, equivalente al 21% del valor de su escalón de calificación. Dicho Plus incluye el de trabajo en domingo.

Art. 29.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

La gratificación de Navidad será satisfecha en día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre y la de julio el día 16 o laborable anterior, si aquél fuese festivo.

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

Art. 30.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

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

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

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

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

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

Art. 31.- COMPLEMENTOS Y GARANTIAS INDIVIDUALES DE LA RETRIBUCION

Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio

Colectivo, en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo o cambio de categoría laboral.

Al personal incluido en valoración Bedaux se le garantizan las retribuciones señaladas en las Tablas anexas.

Al personal no incluido en la citada valoración Bedaux, a efectos de incrementos salariales se le garantiza que la porción del 80% de sus percepciones reales al 31 de diciembre de 1.986 tendrá carácter de mínimo para aplicación

de los porcentajes de incremento pactados en cada Convenio y actualizable con dichos porcentajes y la del 20% tendrá carácter de máximo absorbible. Se establece, como límite en la forma de aplicar lo anterior, el garantizar a dicho personal un incremento real y efectivo, como mínimo, del 80% de la tasa aplicada en la revisión de las Tablas Salariales (absorbiéndose el resto hasta la tasa aplicada); pudiendo una sola vez cada 3 años, absorber en su totalidad dicho incremento mínimo real y efectivo. Todas las absorciones anteriores lo son con cargo al 20% máximo absorbible.

A los vendedores a comisión se les garantiza el 100% del incremento salarial pactado en este Convenio, sobre el fijo establecido en su sistema de retribución.

Art. 32.- PLUS DE DISTANCIA

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

Art. 33.- INCENTIVOS

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

En la actualidad están en aplicación los siguientes:

A) PRIMAS OBJETIVAS**a) Plus de Producción del Taller de Aparatos:**

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

b) Plus voluntario para los Conductores de Cisterna de Distribución Líquido con Jornada Especial para Transportes por Carretera:

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

c) Plus Voluntario para los conductores y ayudantes de camiones de reparto de botellas con Jornada Especial para Transportes por Carretera:

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

d) Comisiones a Vendedores:

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

B) PRIMAS SUBJETIVAS

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

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

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

CAPITULO V**JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES****Artº. 34.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada real de trabajo se establece en cómputo anual. Para el año 1.987 será de 1.820 horas; para el año 1.988 será de 1.812 y para 1.989 será de 1.804.

Se respetarán las jornadas de trabajo actuales en cómputo anual más beneficiosas concedidas.

Artº. 35.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

Se considerarán horas extraordinarias estructurales:

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

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

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

El importe de las horas extraordinarias de cada trabajador para 1.987 será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + T + N}{1.820 \text{ horas}} = \text{Salario hora.}$$

El divisor aplicable a la anterior fórmula será de 1.812h. para el año 1.988 y de 1.804h. para 1.989.

Salario hora x 1,75 = Valor hora extraordinaria.

Siendo:

SC = Salario Convenio o de Calificación con Pagos Extraordinarios y de Beneficios.

A = Antigüedad devengada.

N = Nocturnidad (complemento de puesto de trabajo).

T = Turnicidad (complemento de puesto de trabajo).

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

Artº. 36.- PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

El Real Decreto 53/1980 del 11 de enero dicta las disposiciones necesarias para que la Seguridad Social reduzca al trabajador el importe de la prestación económica, desde el día 4º hasta el 20º del periodo de Incapacidad Laboral Transitoria, del 75% de la base reguladora al 60% de la misma, manteniéndose el 75% a partir del día 21 de la baja.

Condicionándolo al absentismo por I.L.T., durante el año 1.987 la Empresa complementará al trabajador afectado el 25% y el 40% a la prestación de la Seguridad Social correspondiente a las fases señaladas en el citado Decreto, sin que en ningún caso las prestaciones totales superen el 100% del salario del escalón de calificación.

Si en 1.987 el absentismo por I.L.T. no superara el producido en la media de los últimos tres años, ARCON seguiría manteniendo este beneficio. De lo contrario, a partir de 1.988 la prestación de la Empresa para esta contingencia sería la del 25% sobre las de la Seguridad Social, siendo su aplicación para todo el personal en plantilla de la Compañía.

Artº. 37.- CALENDARIO

Una vez publicado el Calendario Laboral de ámbito nacional, así como el de las Comunidades Autónomas donde la Empresa tenga instalados Centros de Trabajo, la Dirección de ARCON, S.A., señalará con la intervención de los Representantes del Personal de cada Centro de Trabajo el Calendario de cada uno de ellos, teniendo en cuenta las condiciones de productividad del Centro, las necesidades del servicio comercial, y la coordinación necesaria entre los distintos Centros de la Empresa.

Con excepción de los Centros de Trabajo y/o colectivo de trabajadores con régimen de horario especial, el calendario de cada Centro de Trabajo para el año 1.987 exclusivamente, quedará establecido en un horario de lunes a viernes, con excepción de aquellos Centros de Trabajo, respecto de los que, en opinión de la Empresa y con conocimiento de la Comisión Mixta, una mejor atención a

clientes, por tratarse de centros de nueva creación o centros ya creados que amplíen o modifiquen sus actividades, aconseje su apertura durante cuatro horas en la mañana de los sábados, a cuyos efectos y para la cobertura de las funciones más imprescindibles el calendario se confeccionará teniendo en cuenta la instrumentación de un servicio de guardia.

Igualmente se acuerda, con vigencia exclusiva para 1.987, que el calendario de cada Centro de Trabajo quede establecido teniendo en cuenta que por concederse como puentes generales para toda la Compañía los días 2 de enero y 19 de junio de 1.987, dichos días se considerarán de descanso y por tanto su horario recuperable.

Art. 38.- VACACIONES

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

- con carácter general, 30 días naturales.
 - personal a turnos o con jornada de lunes a viernes, 22 días laborables.
- Deberán disfrutarse como mínimo, 10 días laborables de forma ininterrumpida.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Calendario:

Se establecerá por departamentos o Centros. El Jefe del mismo solicitará de los productores la designación de las fechas en las que prefiera disfrutarse, atendiendo las necesidades del departamento o Centro.

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

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

Si en la fecha señalada y aprobada para el disfrute de vacaciones la Empresa obligare al trabajador a retrasar estas vacaciones por razones de trabajo, se establecerá por ambas partes una nueva fecha y la Empresa abonará, como indemnización, al trabajador los gastos ocasionados, debidamente justificados, que haya tenido, con un mínimo de percepción del 25% del valor de una mensualidad.

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

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

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

Plus en el promedio de los tres meses anteriores al iniciar las vacaciones anuales.

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

**CAPÍTULO VI
DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

Art. 39.- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Los trabajadores que, por necesidad de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en donde radique su Centro de Trabajo, percibirán una dieta mínima de 4.760,-ptas. por cada día, de acuerdo con el siguiente criterio y distribución:

Locomoción:	Departamento simple cuando se viaje solo.
Tren noche:	Departamento doble cuando se viaje en compañía de otro trabajador.
Tren día :	2ª. clase.
Avión :	Clase turista.

Dieta completa:

Se entiende por día completo y en ella está incluido:

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

Media Dieta:

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

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

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

Efecto de aplicación: 1º. de enero de 1.987

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta Noche viaje	Media Dieta	Dieta completa	
						Comida	TOTAL
210	1.750	1.300	1.500 o Fte. hab. Hotel **	600	1.775	3.260	4.760

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

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

Fecha de aplicación: 1º. de enero de 1.987

Período a partir de:	Primeros 10.000 kms./Año	Resto de kilómetros año
1º. Enero 1.987	25,10,-ptas.	22,40,-ptas.

Los precios serán revisados el 1º de enero de cada año y cada vez que la gasolina varíe, mediante la fórmula:

$$P = P_0 \left[0,65 (1 + C) + 0,30 \frac{C}{C_0} + 0,05 (1 + S) \right]$$

Donde:

- C es la variación media del precio de los coches.
- C es el precio de la gasolina en el momento de la revisión.
- C₀ es el precio de la gasolina en el momento actual (78.00ptas./litro).
- S es la variación media del precio de los Seguros Obligatorios.

Los vehículos utilizados para la obtención de la variación media de los precios de los coches y Seguros Obligatorios son:

	Precio vehículo 1 enero 1987	Precio Seg. Obligatorio 1 enero 1987
- Peugeot 205 XL	1.007.544,-	5.246,-
- Ford Escort CL11	1.184.843,-	5.246,-
- Opel Corsa 16LS1.2	1.050.233,-	5.246,-
- Seat Ibiza GL 1.2	1.058.457,-	5.246,-
- Renault 11 GFC	1.160.266,-	5.246,-

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

Art. 40 LICENCIAS

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

1. Matrimonio del Trabajador

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

2. Alumbramiento de la esposa

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

3. Bodas de hijos, padres o hermanos

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

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

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

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

Muerte

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

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

6. Promoción y Formación Profesional en el Trabajo

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

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

7. Deberes Públicos

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

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

8. Traslado del domicilio habitual

Se concede un día retribuido por traslado del domicilio habitual.

9. Periodo maternal

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

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

Art. 41 EXCEDENCIAS

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

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

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

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

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

Art. 42 EXCEDENCIAS ESPECIALES

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

- a) Nombramiento para cargo público, político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupaba.
- b) El trabajador que pase a situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a ser admitido en su puesto de trabajo inmediatamente después de que haya cesado la causa de su excedencia. Para tener derecho a su reintegro, deberá ser solicitado éste dentro del mes siguiente al cese objeto de su excedencia siendo aquel inmediato.
- c) Enfermedad: Una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el tiempo en que el trabajador percibe prestación de Invalidez Provisional de la Seguridad Social.
- d) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

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

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

Art. 43 ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO

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

CAPITULO VII

Art. 44 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el

Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Mayo de 1971 y normativa concordante.

En 19 de Enero de 1986, se revisarán aquellos aspectos que, durante la práctica de 1987, han resultado no estar definidos adecuadamente.

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

A) REGLAMENTO

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

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

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

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

Los Comités de Centro se compondrán:

En Centros con plantillas entre 6 y 15 empleados

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

En Centros con plantillas entre 15 y 30 empleados

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

En Centros de más de 30 empleados:

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

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

Los representantes de los trabajadores serán elegidos por los mismos trabajadores. Su permanencia en los Comités será de un año como mínimo pudiendo ser reelegidos tantas veces lo estimen sus compañeros de Centro, y pudiendo ser revocados del puesto cuando estos mismos lo estimen oportuno, por no cumplir su cometido.

B) FUNCIONES

Serán las funciones de los Comités de Seguridad de Centro

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

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

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

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

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

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

Original	Dirección Social
12 Copia	Comité de Seguridad del propio Centro.
20 Copia	Tablón de Anuncios
30 Copia	Coordinador de Seguridad

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

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

CAPITULO VIII REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 45 PLUS DE AYUDA COMIDA

Este Plus sustituye al compromiso del cumplimiento del Art. 94. Apartado f) de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas, autorizado por la Dirección General de Trabajo en Escrito referencia nº 685/77 del expediente J.783/75, de instalar cocina y diversos servicios en los Centros de Trabajo con más de 50 trabajadores. La aportación económica de este "Plus de Ayuda para comida", se fija para 1987, por día real de trabajo y jornada completa, en 362.-pesetas, exceptuando los correspondientes a:

Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa).

- Días de vacaciones.
- Viajes con dieta ó gastos pagados.
- El personal de Centros de Trabajo con horario inferior al cómputo anual señalado en Convenio, devengará, los días de jornada intensiva de verano en las mismas condiciones establecidas en este artículo, la cantidad de 120.-pesetas durante el año 1987; el 66% de la cantidad que resulte de la aplicación de este artículo en 1988; y el 100% de la cantidad que resulte de la aplicación de este artículo en 1989.

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

1. Efecto de aplicación: 12 de Enero de 1987.
2. Revisión anual, con un incremento igual al I.P.C., media nacional del Instituto Nacional de Estadística.
3. Beneficiarios: Todo el personal de plantilla de ARGON, S.A.
4. Anulación de los beneficios del "Plus de Ayuda para Comida" a todo el personal de la Compañía, si la Empresa es obligada, por cualquier circunstancia a la aplicación del apartado f) del Art. 94 de la Ordenanza de Industrias Químicas o cualquier otro de carácter legal que pudiera sustituirlo.
5. El pago del "Plus de Comida" será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes de cada Centro.

Art. 46 PRENDAS DE TRABAJO

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

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

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

Asimismo, la Empresa dotará de la ropa impermeable o de abrigo y del calzado que resulte adecuado a aquel personal que realice labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias o fríos frecuentes.

Art. 47 PREVISION SOCIAL

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

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

- Seguro de Accidente corporal complementario al Seguro de Vida.

REQUISITOS PARA PARTICIPAR

1. Plan de Pensiones de Jubilación, Viudedad, Orfandad y Retiro por Invalidez.

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

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

2. Seguro de Vida Colectivo

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

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

A. PENSION DE JUBILACION

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

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

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

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

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

B. PENSION DE VIUEDAD POR MUERTE EN RETIRO

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

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

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

C. PENSION DE VIUEDAD POR MUERTE EN SERVICIO ACTIVO

Corresponde en este caso a la viuda una pensión del 60% de la pensión de jubilación según los años de servicio

proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años (base proyectada: en vez de los años acreditados hasta el momento de producirse el hecho causante (base acumulada).

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

D. PENSION DE ORFANDAD

Fallecimiento de un Participante Jubilado.

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

Fallecimiento en Servicio Activo.

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

E. PENSION DE RETIRO POR INVALIDEZ

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

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

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

F. SEGURO DE VIDA COLECTIVO

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

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

Costo del Seguro:

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

Capital Asegurado.

El capital asegurado que corresponde a cada empleado es el equivalente a dos veces el sueldo bruto anual (salario de calificación, prima media reflejada en tabla y

antigüedad, computándose a estos efectos el que le corresponda el 19 de Enero de cada año.

GARANTIAS

Fallecimiento por causas naturales.

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

Fallecimiento Accidental.

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

Beneficiarios:

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

Certificado de Seguro:

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

Pago de los Capitales Asegurados:

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

Vigencia del Seguro:

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

G. SEGURO DE ACCIDENTES CORPORALES COMPLEMENTARIO AL SEGURO DE VIDA.

Existe un seguro de accidente corporal a favor de todos los empleados de ARGON, S.A. fijos en plantilla que cubrirá mediante un capital equivalente a dos anualidades la siguiente:

Cobertura.

Riesgo de muerte o invalidez absoluta y permanente por accidente laboral de cualquier clase y en cualquier lugar o destino, y los desplazamientos "in itinere". Quedan asimismo incluidos los ocurridos en viajes profesionales realizados por cuenta de ARGON, S.A.

Coste del Seguro.

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

Capital Asegurado.

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

Beneficiario.

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

Certificado de Seguro.

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

Pago de los Capitales Asegurados.

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

COMISION DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

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

Art. 48 PRESTAMOS SOCIALES

ARGON, S.A. dispone de unos fondos destinados a préstamos sociales a favor de los trabajadores que puedan necesitarlos, cuyo importe para 1987 es de 9.200.062. pesetas. La distribución de estos fondos está regida por un Reglamento debidamente aprobado cuya administración y control están delegados en una Comisión.

Los préstamos devengarán un interés anual del 9%.

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

Art. 49 AYUDA DE ESTUDIOS

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

El Fondo a emplear en el curso 1987-88, será el que resulte de incrementar en un 7,5% el Fondo del curso anterior.

Art. 50 PREMIOS DE VINCULACION

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

- A los 25 años de servicio en ARGON, una mensualidad del salario real o de calificación, prima media reflejada en Tablas y antigüedad. Un obsequio de la Empresa.
- A los 40 años de servicio en ARGON, dos y media mensualidades del salario real o de calificación, prima media reflejada en Tablas y antigüedad. Un obsequio de la Empresa.
- Al personal que se jubile anticipadamente, se le dará el Premio de Vinculación si dentro del ciclo de su jubilación normal cumpliera los 25 o los 40 años de trabajo en la compañía.

Art. 51 CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones superiores implantadas con anterioridad, examinados en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art. 52 DERECHOS SINDICALES

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

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

DE LOS SINDICATOS

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

RESPECTARA El derecho de todos los trabajadores a su-
dicarse libremente.

ADMITIRA Que los trabajadores afiliados a un Sindi-
cato puedan celebrar reuniones, recaudar
dinero y distribuir información sindical fuera de
los Centros de Trabajo sin perturbar la actividad normal
de la Empresa.

NO PODRA Quitar el empleo de un trabajador a causa de que
no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

NO DESPEDIRA a un trabajador o perjudicará de
ninguna forma, a causa de su afiliación o actividad
sindical.

COLOCARA En los Centros de Trabajo tableros de anuncios en los
que los Sindicatos podrán publicar sus manifestaciones,
conforme a lo establecido en la legislación vigente.

DE LOS COMITES DE EMPRESA

No perjudicará ni perjudicará y facilitará procedimientos por
los que los representantes sindicales de la Empresa
puedan ejercer sus funciones.

SE INFORMARA por la Empresa de la Empresa TRIMESTRALMENTE
sobre la evolución general de la actividad económica que
pertenece a la Empresa:

- Sobre la evolución de los negocios y la situación de
la producción y ventas de la Compañía.
- Sobre su programa de producción.
- Sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

CON CARACTER PREVIO A SU EJECUCION POR LA EMPRESA:

- Sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales
o parciales, definitivos o temporales.

- Sobre las reducciones de jornada.
- Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones
empresariales.
- Sobre los planes de formación profesional.

EN FUNCION DE LA MATERIA DE QUE SE TRATA:

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

CONOCER y tener a su disposición

ANUALMENTE

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

VIGILANCIA sobre las siguientes materias

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

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

La calidad de la docencia y de la efectividad de la mis-
ma en los Centros de Formación y Capacitación de la Em-
presa.

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

FACILITAR por el empresario:

- El modelo o modelos de contratos de trabajo que habitual-
mente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar
las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Laboral com-
petente.

PARTICIPAR

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

COLABORAR

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

EJERCER

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

OBSERVAR

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

VELAR

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

CUOTA SINDICAL

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

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

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

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

GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL

NO PODRA SER DESPEDIDO o sancionado ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

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

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

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

DISPONDRÁ del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

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

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

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

CAPITULO X
COMISION MIXTA

Art. 53 COMISION MIXTA

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

Art. 54 COMPOSICION

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

Cada una de las partes, designará un Secretario.

Art. 55 ESTRUCTURA

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

Art. 56 PROCEDIMIENTO

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

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

Los Secretarios determinarán si los asuntos tienen carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de

quince días y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

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

DISPOSICIONES FINALES

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectivas materias vengan establecidos o se establezcan por la Legislación Laboral vigente.

VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido, se reconsiderará, en su totalidad, en su contenido, por la Comisión Deliberadora o Comisión Paritaria, si por la Jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el Apartado 5 del Art. 90 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptaran medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, así lo hiciera necesario.

INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial pactado para 1987 está incorporado en las Tablas Anexo 1 y 2 del presente Convenio, cuya base de aplicación ha venido determinada por las Tablas Salariales aplicadas en 1986, actualizadas de acuerdo con cuanto establecía la Cláusula de Revisión Salarial aplicable a año 1986.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrase al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 6% se efectuará constatada oficialmente dicha circunstancia, una revisión salarial en lo que exceda el IPC registrado al 31 de diciembre de 1987 la citada tasa del 6%.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero del 1987, tomando como base de aplicación las Tablas utilizadas para aplicar los incrementos pactados para el año 1987; las Tablas Salariales una vez incorporado el incremento derivado de la aplicación, en su caso, del párrafo anterior servirán de base para el año 1988. Los incrementos derivados de la aplicación de la presente Cláusula de Revisión se abonarán de una sola vez dentro de los 30 días siguientes de hacerse público por el Instituto Nacional de Estadística los datos del IPC.

ANEXO 1

TABLA CONVENIO

CATEGORIAS	TOTAL SALARIOS BRUTOS 1987	
	ANUAL-87	MENSUAL-87
TITULADOS		
DIRECTOR	2.347.265	156.484
SUBDIRECTOR	2.085.833	139.056
TECNICO JEFE	1.824.250	121.620
TECNICO	1.615.016	107.681
PERITO/1. TEC.	1.357.789	90.253
AYTE. TECNICO	1.196.882	79.792
NO TITULADOS		
CONTRAMAESTRE	1.144.650	76.210
ENCARGADO	1.040.076	69.338
CAPATAZ	987.739	65.849

CATEGORIAS	TOTAL SALARIOS BRUTOS 1987	
	ANUAL-87	MENSUAL-87
ADMINISTRATIVOS		
JEFE 1	1.757.789	90.253
JEFE 2	1.249.171	83.278
OFICIAL 1	1.144.650	76.310
OFICIAL 2	1.040.076	69.338
AUXILIAR	887.016	58.681
TRABAJ. 17AÑOS	462.156	30.810
TR. MENOR 17	291.099	19.406
TECNICOS OFIC.		
DEL IN. PROYECT	1.353.789	90.253
DEL INEANTE	1.249.171	83.278
CALCADOR	935.459	62.264
SUBALTERNOS		
ALMACENERO	909.264	60.624
CONSERJE	857.078	57.179
ORDENANZA	778.599	51.917
OBREROS		
OFICIAL 1	988.750	65.917
OFICIAL 2	910.267	60.684
OFICIAL 3	864.162	58.944
AYTE. ESPECIALIS	858.118	57.208
PEON	779.585	51.970
TRABAJ. 17AÑOS	462.156	30.810
TR. MENOR 17	291.099	19.406

ANEXO 2

SUELDOS PERSONAL SEDAU			
ESCALON	IMPORTE-87	PRIMA MEDIA	TOTAL-87
E-1	1.376.370	165.165	1.541.535
E-2	1.434.970	170.997	1.595.967
E-3	1.475.461	177.115	1.652.576
E-4	1.524.990	183.999	1.708.989
E-5	1.576.750	191.407	1.768.157
E-6	1.631.659	199.799	1.831.458
E-7	1.689.700	209.720	1.899.420
E-8	1.749.964	220.284	1.970.248
E-9	1.808.249	232.000	2.040.249
E-10	1.878.899	245.468	2.124.367

ANEXO 3

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTICUIDAD	PERCEPCIONES BRUTAS POR PERIODOS DE VENCIMIENTOS	
	Mes	Año
Primer Trienio	2.131	31.965
Segundo Trienio	4.262	63.930
Primer Quinquenio	8.524	127.860
Segundo Quinquenio	12.786	191.790
Tercer Quinquenio	17.048	255.720
Cuarto Quinquenio	21.310	319.650
Quinto Quinquenio	25.572	383.580

ANEXO 4

NOCTURNIDAD 1987		
CATEGORIAS PROFESIONALES	JORNADA	HORA
	Ptas. Brutas	Ptas. Brutas
AYUDANTE TECNICO	779	92
OFICIAL DE PRIMERA	696	76
OFICIAL DE SEGUNDA	562	70
OFICIAL DE TERCERA	544	68
AYTE. ESPECIALISTA	537	67
PEON	480	60