

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27503 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Química, Sociedad Anónima» (antes «Alcudia, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Química, Sociedad Anónima» (antes «Alcudia, Sociedad Anónima»), que fue suscrito con fechas 23 de julio y 30 de octubre de 1987, de una parte, por las representaciones sindicales de UGT y CC.OO. en la Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y, de otra, por la Dirección de la 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, 17 de noviembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «REPSOL QUÍMICA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ANTES «ALCUDIA, SOCIEDAD ANÓNIMA»)

TITULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectarán a todos los Centros de trabajo de «Alcudia, Sociedad Anónima», sitos en territorio nacional. A los trabajadores de nacionalidad española que presten servicios en Centros de trabajo radicados en el extranjero, se les aplicarán las condiciones del país de residencia, si en su conjunto resultasen más beneficiosas.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa que estén prestando servicios en la misma en la fecha de su entrada en vigor, o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- Personal de alta dirección.
- Personal directivo.
- Personal que expresamente regule sus condiciones de trabajo mediante contrato individual al margen del Convenio Colectivo.

El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo, con efectos de 1 de enero del año siguiente en el que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

a) Se le fijará el salario base y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en Convenio Colectivo, en la cuantía que en el mismo se determine para su nivel profesional y régimen de trabajo.

b) En el supuesto caso de que existiere diferencia entre el salario establecido en su contrato individual y el resultante del apartado anterior, se constituirá un complemento «ad personam» por la cuantía de dicha diferencia.

c) Las revisiones salariales girarán sobre los conceptos salariales expresamente regulados en Convenio Colectivo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1987, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1989, regularizándose el total de la homogeneización el 1 de enero de 1990.

En este sentido el punto de partida para el incremento que se pacte para dicho año tendrá como base los conceptos retributivos homogeneizados.

4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación

práctica será considerado globalmente. La anulación por la jurisdicción competente de cualquiera de los artículos que se enumeran a continuación determinará la nulidad radical de la totalidad del Convenio:

Título II: Artículos 8.º, 9.º, 10 y 11.

Título V: Artículos 25, 26, 27 y 28.

Título VII: Artículos 34, 35 y 36.

Título XIII: Artículos 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 y 86.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—En cuanto a compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Art. 6.º *Garantía personal.*—En el caso de que existiera algún trabajador que tuviera condiciones especiales de trabajo y económicas establecidas con anterioridad a este Convenio, le serán respetadas, manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que, examinadas globalmente en su conjunto, fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

Art. 7.º *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómicas.

TITULO II

Clasificación profesional

Art. 8.º *Clasificación por permanencia.*—El personal de «Alcudia, Sociedad Anónima», se clasificará, según el carácter de su permanencia en la misma, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Art. 9.º *Clasificación funcional.*—1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en niveles profesionales y grupos funcionales-laborales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponda a cada trabajador.

En consecuencia, los actuales puestos de trabajo, tareas y funciones que se desempeñan por los trabajadores se adscriben, mediante acuerdo de las partes negociadoras del presente Convenio, a los niveles profesionales correspondientes.

Las descripciones de las tareas y funciones que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo, incluidos los distintos niveles profesionales, sólo tienen carácter enunciativo.

Antes del 31 de diciembre de 1988 la Empresa llevará a cabo la descripción de funciones de cada puesto de trabajo.

2. Los grupos funcionales-laborales son:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Operarios de la industria.
- Operarios de oficio.

3. En el anexo que se adjunta al acta del Convenio figura la relación individualizada de los niveles profesionales adscritos a todos los trabajadores afectados por el Convenio de las cuatro Empresas fusionadas («Alcudia», «Calatrava», «Montoro» y «Pau-lar»).

4. Los niveles profesionales individuales adscritos en el anexo que se mencional en el párrafo anterior se corresponden con la adscripción de los puestos de trabajo a los niveles profesionales, excepto en los supuestos que figuran a continuación, que lo son como condición «ad personam»; en la relación siguiente figuran el nombre del puesto y el nivel adscrito al puesto, que será el que ostentará el personal que lo ocupe por ascenso o nuevo ingreso:

Nombre del puesto	Nivel profesional
Contramaestre Glicoles	4
Contramaestre Mantenimiento Mecánico	4
Contramaestre Mantenimiento Eléctrico	4
Contramaestre Mantenimiento Instrumentación	4
Contramaestre Laboratorio	4

Art. 10. *Factores.*—En este artículo se expresan los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a los distintos niveles profesionales, cuyas definiciones se incluyen en el artículo.

1. *Autonomía:* Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.

2. **Mando:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

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

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

6. **Complejidad:** Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 11. Niveles profesionales.

Nivel profesional 1.

1. **Criterios generales:** En términos generales, se trata de aquellos puestos cuyo trabajo requiere y permite una considerable libertad de acción, en cuanto que está desarrollado sobre la base de procedimientos y controlado sólo en sus resultados.

El puesto comporta responsabilidad por la supervisión, control y coordinación del desarrollo de las actividades de la unidad organizativa, o sección a su cargo, por lo que deberá dar instrucciones precisas y guiar las tareas más delicadas de sus subordinados, ejerciendo un control sobre los resultados.

Los trabajos a desarrollar son de complejidad limitada y en parte variables, requiriendo bastante iniciativa y responsabilidad, así como aportación de ideas para tomar frecuentes decisiones, sin basarse en precedentes o procedimientos bien definidos, pero dejando al superior jerárquico la responsabilidad de parte de las decisiones tomadas.

El puesto sigue instrucciones genéricas y/o métodos, procedimientos y prácticas parcialmente definidos, pero complejos, presentando en ocasiones fases que pueden requerir el análisis, interpretación y coordinación de numerosos elementos variables y complejos (como participar en el desarrollo de actividades de estudio e investigación, realizando interpretaciones y correlaciones de datos y elementos significativos de determinados problemas. Desarrollar actividades de carácter administrativo contable para las que se requiere un profundo análisis de los datos, la interpretación de elementos y de datos complejos, elaboraciones de balances de gestión, etc.).

A título orientativo se incluyen algunos de los contenidos y responsabilidades básicas:

Apoya y aplica las decisiones de la Dirección que le son transmitidas por su superior jerárquico.

Se responsabiliza de la ejecución de su trabajo propio y de la actividad del personal a su cargo, y asegura el cumplimiento de las normas generales y específicas.

Asigna trabajo a sus subordinados facilitándoles la información, instrucción y ayuda necesaria, y examina la documentación del trabajo desarrollado por los mismos, completándola, en su caso.

Colabora con su superior jerárquico en la coordinación y control del trabajo de la unidad organizativa en que se encuentran encuadrados.

2. **Formación:** Equivalente a titulación académica superior complementada con una probada experiencia en el puesto de trabajo.

Incluye las categorías de:

- Técnico Titulado Superior.
- Jefe de primera Administrativo.
- Analista de Sistemas.

Nivel profesional 2.

1. **Criterios generales:** En términos generales se trata de aquellos puestos que requieren un grado de autonomía normal y una capacidad técnico-profesional para estudiar y realizar una serie de operaciones cuando se utilizan métodos estándar y para tomar decisiones generales según la calidad y tolerancia de los límites de estos métodos.

Los trabajos desarrollados suelen ser de una complejidad limitada y casi siempre repetitivos, aunque pueden presentar fases que requieran capacidad de análisis y juicio para la elección y valoración de elementos numerosos, pero de dificultad limitada.

La tarea consiste esencialmente en la elaboración de datos, en aplicar procedimientos y métodos operativos bien definidos, para lo que se requiere cierto grado de interpretación en la aplicación de normas técnicas o administrativas, tareas de naturaleza técnica para las cuales la experiencia requerida no es necesariamente grande y puede ser adquirida en el puesto de trabajo.

A veces puede requerir la aportación de ideas bajo el control de superior jerárquico y capacidad de decisión frecuente, aunque basándose en casos anteriores bien definidos. A título orientativo se incluyen algunos de sus contenidos y responsabilidades básicas:

Proyecta, programa, organiza y analiza su propio trabajo.

Informa a su superior jerárquico y/o funcional sobre el desarrollo de sus trabajos, resultados alcanzados, dificultades encontradas, etcétera, solicitando apoyo en casos de necesidad.

Asesora y presta ayuda a su superior jerárquico y/o funcional en materia de su competencia.

2. **Formación:** Conocimientos equivalentes a formación académica superior, o, en su caso de grado medio, pero completado con un periodo de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Se incluyen en este nivel profesional las categorías:

- Ingeniero Técnico.
- Ayudante Técnico.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Jefe de segunda Administrativo.
- Analista de aplicaciones.

Nivel profesional 3.

Jefe de turno: Es quien, en posesión de los conocimientos técnico-profesionales requeridos, se responsabiliza del turno de trabajo en el área o unidad de producción que tuviera asignada, dirigiendo y controlando al personal adscrito a los puestos de trabajo bajo su dependencia. Inspecciona y vigila los elementos y fases del proceso de producción para asegurar el buen funcionamiento de instalaciones y equipos para la consecución de niveles de calidad y cantidad del producto fijados, coordinando y supervisando las operaciones de mantenimiento y control del proceso necesarias. Recopila y emite información sobre producción y rendimiento mediante los documentos correspondientes.

Se incluyen en este nivel a los Jefes de turno de fabricación.

Nivel profesional 4.

1. **Criterios generales:** Se incluye en este nivel la realización de las funciones de organizar, integrar, coordinar, controlar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas que implican el ejercicio del mando y de la responsabilidad sobre el desarrollo y funcionamiento de los elementos materiales y humanos de que se dispone y sobre la adecuada ejecución del trabajo.

2. **Formación:** Conocimientos equivalentes a los adquiridos en BUP, completados con una probada experiencia y una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Se incluyen las siguientes categorías:

Contraamaestre: Tareas de organización, coordinación y supervisión del trabajo en su sección o servicio.

Es quien, teniendo conocimientos de cultura, capacidad y experiencia acreditados, a las órdenes del Técnico titulado de su sección, si lo hubiere, tiene mando sobre los Técnicos no titulados y personal manual de su sección o servicio, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación o servicio, observando y vigilando el funcionamiento de los distintos elementos que comprende y respondiendo de la disciplina, control y seguridad del personal y del área de trabajo, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, útiles, conservación y limpieza de las instalaciones.

Recopila y emite información mediante los documentos correspondientes. Además deberá realizar los trabajos de más alta responsabilidad dentro de su área específica de trabajo.

En el caso del Contraamaestre de Laboratorio, además realizará los controles de vigilancia del proceso que permitan obtener un producto final en las condiciones ideales requeridas, así como de las materias primas en proceso de fabricación y los análisis de cualquier etapa productiva para una fabricación más económica y en la mejor calidad. Asimismo, controlará y supervisará el buen funcionamiento de equipos e instalaciones situados fuera del Laboratorio, pero que son responsabilidad del mismo. Cumplimenta las certificaciones de calidad y boletines de análisis, y se ocupa de la obtención de determinadas muestras de carácter especial.

Delineante proyectista: Es quien, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial y formación específica en delineación, posee capacidad demostrada para dirigir montajes, levantar planos topográficos de emplazamientos, estudiar, diseñar y replantear

instalaciones o modificaciones a las mismas, siendo capaz de estudiar y realizar toda clase de proyectos y preparación de trabajos relativos a instalaciones industriales, incluso máquinas y equipos, desarrollando la obra a ejecutar, aplicando las especificaciones técnicas requeridas y preparando toda la documentación y planos necesarios para su realización, organizará, supervisará y coordinará los trabajos de delineación y administración técnica.

Programador de Ordenador. Es quien estudia los procesos complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

Jefe de tercera Administrativo. El personal administrativo que, a juicio de la Empresa, haya alcanzado tan alto nivel de perfección y experiencia que les capacite para trabajar con la máxima especialización en su profesión, la Dirección de la Empresa, a propuesta de sus Jefes, les atribuirá la consideración de Jefes de tercera Administrativos, pudiendo encomendarles cometidos y trabajos de especial interés empresarial.

Nivel profesional 5.

1. **Criterios generales:** Se incluyen en este nivel la realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye, además, la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

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

Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo:

Encargado de Caucho Sintético.
Encargado de Mantenimiento Eléctrico.

Nivel profesional 6.

1. **Criterios generales:** Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento y, ocasionalmente, un alto grado de especialización, perfección, detalle, probada experiencia y elevada preparación técnica por parte del trabajador o trabajadores encargados de su ejecución, asumiendo la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. **Formación:** La específica que se indica en cada puesto. Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Equipo.
Traductores.

Nivel Profesional 7.

1. **Criterios generales:** Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. **Formación:** Formación básica equivalente a BUP, o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

Se incluyen en este nivel las siguientes categorías de trabajo:

Oficiales de primera Administrativo.
Analista de primera.
Delineante.
Operador de Ordenador.
Oficial de primera de Mantenimiento.
Oficial de primera de Producción.
Oficial de primera de Seguridad.
Nivel profesional 8.

1. **Criterios generales:** Funciones consistentes en la ejecución de operaciones en las que habitualmente no se necesitarán instrucciones precisas, pero que requieran unos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y cuya responsabilidad, al contar con un cierto grado de autonomía, no se encontrará totalmente limitada por una supervisión directa y sistemática.

2. **Formación:** La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una experiencia profesional probada que proporcione una cualificación adecuada al ejercicio de sus funciones.

Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo:

Carretileros.
Conductores.
Maquinista Expeller-expander.
Extrusoristas PEAD Tarragona.

Nivel profesional 9.

1. **Criterios generales:** Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

2. **Formación:** La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Se incluyen en este nivel las siguientes categorías:

Oficial de segunda Administrativo.
Oficial de segunda Producción.
Oficial de segunda de Mantenimiento.
Almaceneros.
Analista de segunda.

Nivel profesional 10.

1. **Criterios generales:** Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

2. **Formación:** La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo/categorías:

Subalternos.
Auxiliares.
Oficial de tercera.

TITULO III

Ingresos, ascensos, movilidad funcional

Art. 12. **Ingresos.**-1. El ingreso de los trabajadores de «Alicudia» se ajustará a las normas legales o reglamentarias sobre contratación.

2. Las plazas vacantes que hayan de proveerse con carácter indefinido se ofertarán:

- Al personal de la plantilla de la Empresa.
- Al personal de la plantilla del Grupo de Empresas (INH).
- Al personal eventual, interino o temporal.
- Al mercado exterior.

3. La Dirección comunicará a los Sindicatos firmantes, con la antelación suficiente el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas selectivas.

Los Sindicatos firmantes velarán por su aplicación objetiva.

Art. 13. **Período de prueba.**-1. El ingreso de los trabajadores fijos se entenderá a título de prueba, cuyo período será variable, según el nivel profesional del contratado, que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Niveles profesionales 1 y 2	Seis meses.
Niveles profesionales 3 y 4	Tres meses.
Niveles profesionales 5 y 6	Dos meses.
Nivel profesional 7	Un mes.
Niveles profesionales 8, 9 y 10	Quince días.

2. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante 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. 14. **Incompatibilidades.**-Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

Art. 15. **Movilidad funcional.**-Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los niveles profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, dentro del grupo funcional laboral al que pertenecen.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley. La Dirección, siempre que desee ejercer esta movilidad, vendrá obligada a informar previamente a los representantes legales de los trabajadores de los cambios que necesite efectuar, así como su duración.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar la completa información, así como la justificación y causa de las mismas.

Art. 16. *Trabajos de distinto nivel profesional.*—En caso de necesidad se podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos propios de un nivel profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un nivel profesional superior al suyo, este cambio no podrá ser de duración superior a dos meses ininterrumpidos, salvo en 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 dos meses con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos previstos en los artículos 18 y 19. La retribución, en tanto se desempeñan trabajos propios de un nivel profesional de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un nivel profesional de nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a un mes ininterrumpido, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su nivel de origen. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad personal. En tal sentido, la Compañía evitará reiterar el trabajo de inferior nivel profesional al mismo trabajador.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se condicionará según el nuevo nivel profesional.

Art. 17. *Ascensos.*—Se establece como único medio de promoción el concurso-oposición, con participación de la Comisión correspondiente para el ascenso de niveles profesionales.

La cobertura de las vacantes de los niveles profesionales 1 y 2 será de libre designación por la Dirección de la Compañía, así como las Secretarías de alta dirección y Secretarías de miembros del Comité de Dirección.

Art. 18. *Norma de concurso-oposición.*—Por la Dirección de la Compañía y las Centrales Sindicales firmantes se elaborará en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la firma del Convenio, una norma de concurso-oposición, que asegure la participación de los Sindicatos en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos y establezcan los criterios objetivos de valoración de los méritos y las bases y ponderación de las pruebas teórico-prácticas a realizar.

TITULO IV

Selección y formación

Art. 19. *Selección.*—El criterio base de selección para la cobertura de vacantes será el de idoneidad o adecuación de la persona al puesto de trabajo. Para ello en los procesos de selección se deberá valorar, además de la competencia técnica, conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar los puestos, los intereses, motivaciones y expectativas que las personas aporten a la organización.

Art. 20. *Modelo de selección.*—1. Los procesos selectivos serán realizados por el personal técnico adscrito a la Dirección de Recursos Humanos, quienes realizarán la evaluación de los candidatos en las distintas áreas de diagnóstico: Conocimientos o competencia profesional, nivel aptitudinal, actitudes, intereses y motivación, adecuación a los puestos a cubrir.

2. La Dirección de Recursos Humanos podrá solicitar la colaboración del personal técnico perteneciente al área de Dirección destinatarias de los puestos a dotar.

3. En cada proceso de selección se definirán los programas, metodología de la evaluación y criterios selectivos más adecuados, en función de las características de los puestos a cubrir, de las necesidades de la Empresa y de la dinámica del mercado de trabajo.

4. Finalizado el proceso de selección, se elaborará un informe técnico, con propuesta razonada de candidatos para proveer las plazas, que será presentado a la comisión correspondiente.

Art. 21. *Normativa y publicidad.*—1. Los concursos de selección para proveer de carácter indefinido se regirán por unas bases o normativas definidas, a las que se dará la difusión adecuada, con la antelación suficiente.

2. Las bases del concurso constituirán el marco legal por el que se regirá el proceso de selección, y en ellas se explicitarán:

- Número de plazas a cubrir.
- Funciones de los puestos ofertados.
- Requisitos para acceder al concurso.
- Metodología y criterios de evaluación.
- Plazos previstos.
- Procedimiento para la participación.

3. Las ofertas de empleo no harán referencia al sexo, al estado civil, ni al cumplimiento de obligaciones con el Estado.

Art. 22. *Participación de la representación sindical.*—Por la Comisión de Seguimiento del Convenio se designará una subcomisión paritaria de formación, selección, ingresos y ascensos, en cada Centro de trabajo, así como una a nivel central de entre sus miembros.

A esta Comisión se someterán los planes de formación, para su información y negociación.

La Comisión tendrá como misión, además, hacer el seguimiento de los planes aprobados y acordar los criterios generales por los que se asignen los trabajadores a las acciones formativas.

La Comisión establecerá un sistema de evaluación que indique el grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.

Art. 23. *Planes de formación.*—1. Se potenciará la política de formación para posibilitar:

- Un mejor desarrollo profesional del puesto.
- La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- El desarrollo de un mando más participativo y democrático.
- La creación de expectativas de promoción y ascensos.
- La adaptación de los nuevos empleados a la Empresa.

Todo ello dará lugar a la creación de un clima laboral más favorable.

2. Se elaborará un plan de formación. En este plan se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La elaboración del plan se basará en la definición de las necesidades, análisis de las capacidades actuales de los trabajadores y los planes estratégicos de la Empresa.

3. La Empresa se compromete a destinar los fondos necesarios para atender los planes de formación de acuerdo con este artículo.

Art. 24. *Asistencia a cursos de formación.*—La asistencia a los cursos de formación es de carácter voluntario. Tanto los mandos como el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales colaborarán en la difusión de las acciones formativas que se promuevan, fomentando la asistencia a los cursos.

No obstante lo anterior, será obligatoria la asistencia en aquellos casos que se convoquen como antecedente obligado para ciertas promociones, cuando la necesidad de formación sea requerida para el adecuado y seguro desarrollo del contenido del puesto de trabajo.

TITULO V

Jornada, horario, descanso y vacaciones

Art. 25. *Jornada de trabajo.*—1. Para 1987, la jornada laboral se establece en mil setecientos ochenta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo, computándose como tal el tiempo que en la actualidad integra la jornada de trabajo.

2. En 1988, la jornada será de mil setecientos sesenta horas anuales. En 1989 la jornada será de mil setecientos cincuenta y dos horas anuales.

3. No obstante, el personal que preste servicios en aquellos Centros de trabajo que disfruten de una jornada inferior, mantendrá dicha jornada como condición «ad personam» más beneficiosa.

4. Durante la vigencia del presente Convenio podrán realizarse por la Empresa y los Sindicatos firmantes del Convenio los estudios precisos que pudieran permitir el establecimiento, en el tercer año de vigencia del Convenio, de una jornada inferior a la acordada en este artículo, si las condiciones de flexibilidad en los cuadrantes y horarios lo permitieran.

Art. 26. *Horario.*—Los horarios, cuadrantes, calendarios y condiciones que los desarrollan, se negociarán en cada Centro geográfico, formando dichos acuerdos parte integrante del texto del Convenio Colectivo.

En la negociación de los horarios y cuadrantes habrán de seguirse los siguientes criterios generales:

a) El personal que trabaje bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración. El horario de entrada y salida de este personal será el siguiente:

- Primer turno: De seis a catorce horas.
- Segundo turno: De catorce a veintidós horas.
- Tercer turno: De veintidós a seis horas.

b) El proceso continuo de fabricación de «Alcudia, Sociedad Anónima», exige la presencia permanente de personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante, procurándose por la Empresa su sustitución antes de dos horas.

c) En los cuadrantes se regularán los procedimientos y condiciones de sustitución en caso de ausencia, cualquiera que sea la causa.

d) Los cuadrantes establecerán todos los descansos a que el personal de turno tenga derecho. En el cuadrante de ciento cinco días se incluirán las vacaciones.

e) Entre las condiciones que desarrollen el cuadrante se regularán las normas de funcionamiento y condiciones de los Grupos de Apoyo.

f) El horario del personal de jornada normal se establecerá de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada.

g) Las percepciones económicas que por compensación de descansos y horas extraordinarias pudieran pactarse, habrán de ser de la misma cuantía en todos los Centros de trabajo.

Art. 27. *Vacaciones*.-1. El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de veintitrés días laborables en el año 1987, veinticuatro días laborables en el año 1988 y veintiséis días laborales en el año 1989. En el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los sábados, domingos y festivos, para el personal de jornada normal, y los descansos según cuadrante para el personal de turnos. El cuadrante de ciento cinco días incorporará los periodos correspondientes a vacaciones.

2. En cada Centro de trabajo, y como máximo antes del 31 de marzo, se confeccionará el calendario de vacaciones.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el periodo de vacaciones entre dos o más trabajadores aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

3. Se considera como periodo preferente para el disfrute de las vacaciones, los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Se establece la posibilidad de disfrutar en enero las vacaciones correspondientes al año inmediatamente anterior, por acuerdo con los representantes sindicales firmantes del Convenio, en cada Centro de trabajo se podrá ampliar este periodo hasta el mes de junio, como máximo.

Art. 28. *Horas extraordinarias*.-1. Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de reducir el número de horas extraordinarias realizadas durante 1986.

2. Las horas extraordinarias podrán compensarse a opción del trabajador de dos formas:

a) Económicamente, según tabla anexo VII.

b) Con descanso y complemento económico. Cada ocho horas extraordinarias acumuladas darán derecho a un descanso compensatorio y un complemento equivalente al 75 por 100 del valor base de la hora (anexo VII).

El personal de turno que deba doblar su jornada, percibirá el valor de ocho horas extraordinarias, más un descanso compensatorio dentro de los treinta y cinco días siguientes a producirse el doblaje, preferentemente al día siguiente.

Si transcurridos los treinta y cinco días no ha disfrutado el descanso, por causas ajenas al trabajador, percibirá el valor de ocho horas extraordinarias.

3. Las horas extraordinarias por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con la Ley, se exceptúan aquellas cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y en los supuestos de fuerza mayor.

TITULO VI

Licencias, permisos, excedencias

Art. 29. *Licencias*.-1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos de los padres. El plazo podrá ampliarse hasta tres días más cuando con tal motivo, el trabajador deba desplazarse a localidad distinta de la de su residencia.

c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos naturales o políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse hasta tres, en caso de celebrarse el matrimonio fuera de la provincia de residencia.

d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.

g) Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de Formación Profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

h) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes.

i) Un día natural para reconocimiento médico del productor o familia que conviva con él, en el caso de que éste se lleve a efecto

fuera del lugar de residencia, o por el tiempo necesario en la localidad.

La Empresa facilitará un impreso para justificar las ausencias por visitas médicas.

2. En casos extraordinarios, debidamente acreditados y por los supuestos previstos en los apartados a) al d), podrán otorgarse licencias por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión, pudiéndose acordar la no percepción de remuneración.

Art. 30. *Permisos no retribuidos*.-Podrán solicitar permiso sin sueldo, con reserva de su puesto de trabajo, con una duración mínima de tres meses y máxima de dos años, los trabajadores fijos que lleven en la Compañía más de seis meses. La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un mínimo de trabajadores igual o superior al 2 por 100 de la plantilla del Centro.

Para tener derecho a un nuevo permiso deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación del anterior. El periodo de permiso sin sueldo no se computará a ningún efecto, salvo los de duración de tres meses.

Art. 31. *Excedencia especial*.-Tendrán derecho a excedencias de carácter especial, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores fijos en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Nombramiento para cargos públicos, cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.

b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.

c) Para atender al cuidado de los hijos, en los casos y en las condiciones previstas en la Ley.

d) Incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o Servicio Cívico sustitutorio, obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste, y computándose su tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se hallen cumpliendo el Servicio Militar podrán reincorporarse al trabajo cuando obtengan un permiso temporal de un mes o superior, por jornadas completas o a tiempo parcial, y siempre que medie la oportuna autorización militar.

Art. 32. *Excedencia voluntaria*.-Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la Compañía tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a cinco años ni inferior a dos, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Compañía y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la Compañía, contados a partir de la fecha de su incorporación.

Art. 33. *Reingreso del excedente*.

a) En los supuestos de excedencia especial/forzosa, el trabajador deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la causa que la originó.

El trabajador que no solicite el reingreso dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la causa que originó la excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

b) En los supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador sólo conserva el derecho preferente al reingreso cuando haya que cubrir una vacante de su nivel profesional. Si no hubiera vacante en su nivel profesional y si en uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su nivel, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El trabajador que no solicite el reingreso treinta días antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Compañía.

TITULO VII

Plan de rejuvenecimiento de plantillas

Art. 34. *Jubilación obligatoria*.-Ambas partes acuerdan establecer como causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de la edad de sesenta y tres años.

Art. 35. *Condiciones de la jubilación obligatoria*.-La Empresa abonará al trabajador al cumplir la edad de sesenta y cinco años,

una vez resuelto el contrato de trabajo, una indemnización equivalente a la capitalización (según reglas técnicas financieras), de la diferencia existente entre la base reguladora de la pensión, determinada conforme las normas vigentes sobre la prestación de jubilación, como si el trabajador tuviese la edad de sesenta y cinco años, y la pensión que el Instituto Nacional de la Seguridad Social le fijaría por anticipar la jubilación en dos años.

Antes de que se proceda a efectuar la primera jubilación a que se refiere el artículo 34, habrá de concretarse la fórmula de capitalización en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

Art. 36. *Sustitución del trabajador jubilado obligatoriamente.*—La Empresa se compromete a contratar, con el carácter de fijo, un número igual de trabajadores a aquellos cuyo contrato se extinga por la causa regulada en el artículo 34.

Las normas que regularán dichas contrataciones serán las siguientes:

- La contratación podrá producirse en cualquier Centro de trabajo de la Empresa.
- Las contrataciones habrán de producirse antes del 31 de diciembre del año en que se produzca la jubilación, sin que en ningún caso se pueda quedar incompleto el cuadrante de turno por esta razón.
- Para las nuevas contrataciones se fijan los siguientes salarios:

Durante el primer año, el 80 por 100 del nivel salarial fijado para el nivel profesional del puesto de trabajo.

Durante el segundo año, el 90 por 100 del nivel salarial fijado para el nivel profesional del puesto de trabajo.

A partir de la finalización del segundo año de vigencia del contrato percibirá el 100 por 100 del nivel salarial de su nivel profesional.

TITULO VIII

Seguridad y salud laboral

Art. 37. *Principios generales.*—Se define la salud laboral como el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios:

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

- Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral utilizados por los Organismos técnicos competentes de la Administración.

- En cada Centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará un registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

- Todo trabajo que, después de realizadas las mediciones a que se refiere el apartado anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. 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 niveles normales previamente establecidos.

- En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar, necesariamente disminuirán los riesgos anteriores que comportaba y tenderá a no generar riesgos que superen los referidos valores límite umbral.

En todo nuevo proceso que se implante, caso de no existir normativa legal que reglamente un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de seguridad, del que se dará traslado a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

Hasta tanto no se aplique dicho proyecto de seguridad, se considerarán los niveles de mediciones y medios de trabajo que hubiera en el lugar de origen del nuevo proceso.

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

- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará de forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los Técnicos de los Organismos competentes de la Administración, serán facilitados al Comité de Seguridad y Salud Laboral en el plazo máximo de quince días.

- Siempre que exista riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado de su puesto de trabajo, éste podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral, quien, con carácter de urgencia, propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

- Una vez elaborado el mapa de riesgos, la Comisión Nacional de Salud Laboral elaborará las normas de trabajo de aquellos puestos reconocidos como causantes de enfermedades profesionales, donde se esté al límite de los valores máximos permisibles o existan cancerígenos, tendientes a evitar que sean cubiertos por trabajadores eventuales. Cuando estos puestos sean desempeñados por personal subcontratado, «Ajudía» realizará a este personal reconocimientos por sus Servicios Médicos y anotará en su cartilla sanitaria las exposiciones a las que estuvo sometido.

Art. 38. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*—1. En los Centros de trabajo de Ajudía se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario, con el siguiente número de miembros por cada representación:

Madrid: Tres.
Santander: Tres.
Tarragona: Tres.
Puertollano: Cinco.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral asistirá el Médico de Empresa, con voz y sin voto.

- El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá los siguientes derechos y competencias:

Su ámbito de actuación comprenderá todos los factores presentes en el Centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos los aspectos ligados a la organización del trabajo (horarios, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo...).

Tendrá información sobre todos los factores de riesgo (maquinaria, herramientas, sustancias y productos, materias primas, procesos, etc.), así como de los daños (accidentes, enfermedades) ocurridos en el Centro de trabajo.

Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud. Deberá emitir su contestación en el plazo de diez días; en caso contrario se entenderá que ésta es positiva.

El conocimiento de los resultados globales de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los trabajadores.

A disponer de un crédito de veinte horas mensuales para cada miembro para desarrollar sus funciones y asegurar su continua formación.

Art. 39. *Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral.*—Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral, cuya composición será paritaria con cinco miembros en representación de la Empresa y cinco miembros en representación de los trabajadores, elegidos estos últimos por los Sindicatos firmantes del Convenio, en proporción a los resultados electorales, y que regirá su actuación conforme a las siguientes reglas:

- Elaborará los criterios para llevar a cabo el Plan de Actuación, su desarrollo a nivel nacional y la coordinación y seguimiento del mismo, disponiendo del tiempo y medios necesarios para llevar a cabo su cometido.

- Podrá emitir informes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la salud laboral en el trabajo de la Empresa, así como su repercusión hacia el exterior de la propia Empresa y opinión pública.

- Tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de la Empresa el adecuado ambiente de trabajo y medio ambiente, que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente:

- Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.

- Vigilancia de los factores de medio ambiente del trabajo y de las prácticas del trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, cantinas y comedores.

c) Asesoramiento sobre la organización y planificación del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, y sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria, de los equipos y de las sustancias que se utilizan en el trabajo.

d) Asesoramiento en materias de salud, seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materias de equipos de protección individual y colectiva.

e) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.

f) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.

g) Colaboración en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.

h) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.

i) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.

j) Participación en el análisis de los accidentes de trabajo.

Art. 40. *Plan de actuación.*—La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, asesorados técnicamente por los servicios de la Empresa, elaborarán:

Un mapa de riesgos del Centro de trabajo.

Un plan general de prevención.

Planificación de programas anuales de prevención.

La memoria periódica de seguimiento del plan general y de los programas anuales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo, se acudirá a un informe de los organismos técnicos competentes de la Administración.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

La Dirección informará a los Comités de Seguridad y Salud Laboral de todo factor conocido o sospechoso de medio ambiente laboral que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Del Plan Anual de Actuación se dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

Se vigilará especialmente el estricto cumplimiento por parte de las Empresas contratistas de todas las normas de Seguridad y Salud Laboral.

Art. 41. *Vigilancia del riesgo.*—1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

2. Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición al riesgo o por otras circunstancias, presenten mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán exigir un cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones del suyo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, etc.) puedan afectar al feto, manteniéndose el mismo salario y garantizándosele la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

3. Las normas de seguridad serán divulgadas y exigido su cumplimiento a las Empresas contratistas.

Art. 42. *Servicios Médicos de Empresa.*—1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe conocer la actividad de los Servicios Médicos de la Compañía, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

2. La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador y el cumplimiento de la legislación, guardándose el debido secreto profesional. En caso de que se demuestre el incumplimiento de estas obligaciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

3. En la contratación del personal facultativo de los Servicios Médicos de Empresa será oído previamente el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Art. 43. *Formación en Seguridad y Salud Laboral.*—La Dirección de la Empresa organizará cursos y prácticas de Seguridad y Salud Laboral, con una duración de ocho horas, durante la vigencia del Convenio, para el personal administrativo y dieciséis horas anuales para el resto del personal.

TITULO IX

La mujer trabajadora

Art. 44. *Empleo.*—Las ofertas de empleo y convocatorias de plazas no contendrán referencia al sexo ni estado civil del trabajador.

Art. 45. *Maternidad/infancia.*—La Empresa vendrá obligada a conceder el traslado de puesto de trabajo compatible con el embarazo, a solicitud de la mujer embarazada, cuando el que desempeñe sea perjudicial para su salud. El perjuicio será dictaminado por el Servicio Médico de Empresa. Ello no supondrá menoscabo de los derechos económicos o profesionales de la trabajadora.

Al término de la licencia post-parto, la trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo habitual, previo dictamen del Servicio Médico de que éste no perjudica a la trabajadora o al hijo, durante el periodo de lactancia.

Art. 46. *Licencia post-parto.*—La Empresa abonará a la trabajadora la diferencia entre la prestación de ILT por maternidad y el 100 por 100 de su salario, mientras dure esta situación.

Previa notificación a la Empresa, la trabajadora, o en su caso el trabajador, dispondrá de un crédito de hasta cincuenta horas anuales de permiso no retribuido para cuidar al menor que con él conviva.

El padre o la madre tendrán derecho a excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de menor, incluidos los casos de adopción legal.

Los permisos por alimentación de menor podrán ser disfrutados opativamente por el padre o la madre, siendo de una hora de disminución de la jornada diaria, que podrá aplicarse al inicio o al final de la misma durante un periodo de nueve meses.

Art. 47. *Condiciones de trabajo.*—Ambas partes se ratifican en la política seguida de igualdad absoluta en las condiciones de trabajo, potenciando la readaptación y la promoción profesional de las trabajadoras menos cualificadas, asegurando a las que participen en ella oportunidades de promoción a todos los niveles.

Art. 48. *Comisión de igualdad.*—En el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento de interpretación del Convenio se crea una Comisión cuya composición será de tres miembros elegidos por la Empresa y tres elegidos por los Sindicatos firmantes del Convenio, procurando que formen parte de ella el mayor número posible de mujeres.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

Comprobar que la mujer participa de forma igualitaria en todas las acciones promovidas por la Empresa y que no se produce discriminación.

Participar en todas las instancias de la Empresa en las que se tomen decisiones que puedan afectar a la mujer.

Ser necesariamente consultada y emitir informes respecto, al menos, de los siguientes temas:

- Normativa de la Empresa que se pretende poner en vigor.
- Establecimiento de criterios de selección de personal.
- Establecimiento de criterios de promoción de personal.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Horarios de trabajo.
- Salud laboral.
- En general, se tendrá en cuenta su criterio a la hora de establecer condiciones de trabajo que afecten de forma especial a las mujeres.

TITULO X

Acción sindical

Art. 49. *Derecho y garantías de los miembros de los Comités de Empresa.*—1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su mandato ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción obedeciera a otras causas, se tramitará expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el delegado del Sindicato a que pertenezca, en su caso.

2. Los miembros del Comité de Empresa tendrán prioridad de permanencia en la Compañía, respecto de los demás trabajadores en caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.

3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

4. Previa comunicación a la Dirección, podrán distribuir publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.

5. Tendrán derecho a un crédito de cuarenta horas laborales mensuales retribuidas para el ejercicio de su función representativa. No se computarán a estos efectos las horas empleadas en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección. El Secretario del Comité tendrá derecho a diez horas más adicionales para el desempeño de sus funciones.

6. Los Comités de Empresa dispondrá de un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, apto para el desarrollo de sus actividades representativas, así como de tabloneros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con sus representados.

7. El crédito de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa podrá consumirse en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos u otras entidades.

Art. 50. *Funciones de los Comités de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la Compañía:

a) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico, la situación del negocio, la producción, las ventas y evolución probable del empleo de la Compañía.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución sobre: la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional; la implantación de sistemas de organización del trabajo, estudio de tiempos; sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo; la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Compañía, cuando ello incida en el volumen de empleo; la imposición de sanciones por faltas muy graves.

d) Sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos de personal y los ascensos.

e) Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones pertinentes ante la Dirección y, en su caso, la Autoridad competente. Asimismo se hará entrega del TC-1 y TC-2.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

b) Calidad de la docencia y efectividad de la misma.

c) Condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Compañía.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Compañía en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

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

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del número 1 de este artículo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.

7. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de la normativa legal y paccionada en los procesos de selección de personal y el respeto a los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

8. Anualmente se hará entrega a los Comités de Empresa de los organigramas de cada Centro de trabajo, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y excedente, informando previamente a los citados Comités de Empresa en caso de amortización de vacantes.

Art. 51. *Secciones Sindicales.*—1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley. Las Secciones Sindicales, previa comunicación a la Dirección, podrán celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo. Recaudar cuotas y durante la jornada distribuir información de carácter sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la concepción de más representativos y aquellos que tengan representación en los Comités de Empresa, dispondrán de un

tablonero de anuncios que posibilite la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general. En los Centros de trabajo con más de 200 trabajadores, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

3. Podrán acumularse el crédito de horas de los Delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa pertenecientes al mismo Sindicato en uno o en dos de sus componentes, deduciendo del crédito global acumulado media jornada anual por un trabajador y una jornada anual por dos trabajadores.

La acumulación habrá de efectuarse por períodos superiores al semestre, y habrá de comunicarse a la Dirección con dos meses de antelación, y afectará a los Sindicatos firmantes del Convenio.

Igualmente por los Sindicatos firmantes del Convenio se podrán trasvasar horas sindicales a otros miembros de la Sección Sindical, con los condicionamientos del párrafo anterior.

Art. 52. *Delegado sindical.*—Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa estarán representados por Delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados.

Serán funciones de los Delegados sindicales, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de la Compañía.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral con voz y sin voto. Los Delegados estatales de los Sindicatos firmantes podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado en el artículo precedente, estando obligados a guardar sigilo profesional. Disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

e) Serán informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

1. Acerca de las sanciones que se impongan a los afiliados a su Sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este Convenio.

5. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación laboral como trabajadores en activo de la Compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que «Alcudia» esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

Art. 53. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Dirección les descontará de sus respectivas nóminas mensuales el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se expresará la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria a la que habrá de transferirse. La Dirección efectuará los descuentos, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección entregará copia de las transferencias al Delegado sindical.

Art. 54. *Asambleas en horas de trabajo.*—En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de Empresa, y previa autorización por la Dirección de Recursos Humanos, los representantes de los trabajadores o Delegados de las Secciones Sindicales con implantación reconocida en cada Centro podrán convocar la celebración de Asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

TITULO XI

Beneficios sociales

Art. 55. *Economato.*—En aquellos Centros de trabajo donde existe economato se continúa con el actual sistema. En caso de que

desaparecieran los beneficios de economato, la Empresa y el Comité negociarán fórmulas alternativas.

Art. 56. *Compensación por carencia de economato.*—En aquellos Centros de trabajo donde no existan los beneficios de economato, se fija una compensación de 1.770 pesetas por trabajador y mes para el año 1987. Para los años 1988 y 1989 se revisará este valor en el 115 por 100 y 120 por 100 del IPC previsto para estos años.

Art. 57. *Subvención comidas.*

a) Madrid y delegaciones: Para el personal de Madrid y delegaciones la subvención comidas para el año 1987 será de 525 pesetas brutas por día de asistencia en jornada partida. Para los años 1988 y 1989 se incrementará en el 115 por 100 y 120 por 100, respectivamente, del IPC previsto para estos años.

b) Puertollano (Ciudad Real), Gajano (Cantabria) y la provincia de Tarragona: A partir del día 1 de septiembre de 1987 en los Centros de trabajo que tengan establecido el sistema de cantina-comedor, se homogeneizará el mismo, igualándose la aportación económica del trabajador. Si se incrementase por causa justificada este precio, se mantendrá la actual proporción económica en la aportación del trabajador.

Art. 58. *Transporte.*—En los Centros de trabajo de Puertollano (Ciudad Real), Gajano (Cantabria) y de la provincia de Tarragona, se continuará con el actual sistema de transporte a cargo de la Empresa.

Para el personal de Madrid y delegaciones se fija como compensación de transporte la cantidad de 192 pesetas brutas por día de asistencia. Para los años 1988 y 1989 se revisará este valor en el 115 por 100 y 120 por 100 del IPC previsto para estos años.

Art. 59. *Ropa de trabajo.*—La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa. Se proveerá al personal de los Centros de producción y laboratorios de ropa adecuada a la temporada, siempre y cuando lo permitan las normas de seguridad.

A partir del año 1988 se establecerá como fecha límite para la entrega de la ropa de trabajo el mes de noviembre.

Art. 60. *Ayuda a disminuidos.*—Los trabajadores de la plantilla que tengan a su cargo hijos disminuidos, previa justificación oficial, percibirán la cantidad de 15.867 pesetas por mes e hijo. Para los años 1988 y 1989 se revisará este valor en el 115 por 100 y 120 por 100 del IPC previsto para estos años.

Art. 61. *Aparcamiento.*—Se mantiene durante la vigencia de este Convenio la subvención que la Empresa concede por este concepto, repercutiendo sobre la aportación de 700 pesetas/mes las posibles subidas que por imperativos legales puedan producirse con el límite de:

Para el año 1988: 115 por 100 del IPC.

Para el año 1989: 120 por 100 del IPC.

Art. 62. *Préstamos para adquisición y mejora de vivienda.*—Se constituye un fondo de préstamos con un montante total de 12.000.000 de pesetas.

Durante 1987 se elaborará por la Comisión de Seguimiento el correspondiente Reglamento.

Se adiciona para 1988 la cantidad equivalente al 115 por 100 del IPC previsto y para el año 1989 la que corresponda al 120 por 100 del IPC previsto.

Art. 63. *Enfermedades o terapias no reconocidas por la Seguridad Social.*—En los casos en los que algún trabajador de «Alcudia, Sociedad Anónima», o familiar directo del mismo que conviva con él, tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de su Centro de trabajo.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda, previo estudio de cada propuesta y considerando, en su caso, el informe que presente el Comité, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Se informará al Comité de las ayudas extraordinarias concedidas o denegadas por este concepto.

Art. 64. *Ayuda a estudios.*—Se establece una bolsa de ayuda a estudios de 11.619.198 pesetas, cuya distribución corresponderá a los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, con la participación de la Dirección de la Empresa.

Dicha bolsa se repartirá entre los distintos Centros de trabajo proporcionalmente al número de trabajadores, correspondiendo:

A Madrid y delegaciones: 1.389.498 pesetas.

A Puertollano: 5.362.711 pesetas.

A Tarragona: 2.854.104 pesetas.

A Santander: 2.012.894 pesetas.

Para los años 1988 y 1989 se revisará este valor en el 115 por 100 y 120 por 100, respectivamente, del IPC previsto para estos años.

Art. 65. *Fondo de garantía social.*—Tiende a cubrir total o parcialmente necesidades extraordinarias y lógicas de un trabajador o del grupo familiar a su cargo.

La aportación empresarial al fondo se fija en 5.132.946 pesetas. Dicho fondo se distribuye proporcionalmente al número de trabajadores, correspondiendo:

A Madrid y delegaciones: 613.830 pesetas.

A Puertollano: 2.369.052 pesetas.

A Tarragona: 1.260.840 pesetas.

A Santander: 889.224 pesetas.

Las solicitudes se harán a los miembros del Comité de Empresa de cada Centro pertenecientes a las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo que tienen a su cargo la gestión de estudios y otorgamiento.

Para efectuar el libramiento de pago, la Empresa podrá requerir a los miembros de la Comisión para que, junto con la resolución de la distribución efectuada, demuestre las normas, solicitudes y justificantes presentados.

La Comisión podrá acceder, en su caso, a que la cantidad no repartida se acumule al fondo del año siguiente, sin que la cantidad acumulada pueda ser objeto de revisión, fijándose al límite máximo de Fondo de Garantía anual en el doble del establecido en el Convenio de cada año.

La posible cantidad excedente originada por las acumulaciones, y a los solos efectos de reparto, será añadida el montante económico a distribuir ese año en el concepto de ayuda de estudios.

Para los años 1988 y 1989 se revisará este valor en el 115 por 100 y 120 por 100, respectivamente, del IPC previsto para estos años.

Art. 66. *Grupos de Empresa.*—Para que los Grupos de Empresa lleven a cabo las actividades que les son propias, culturales, apartamentos de verano, y otras, la Empresa designará una cantidad presupuestaria al respecto.

Se informará al Comité de las cantidades que anualmente dedica la Empresa a las actividades socio-culturales y recreativas que desarrollan los grupos de Empresa.

Art. 67. *Atenciones sociales.*—Se mantienen los beneficios de economato y de grupo de Empresa al personal jubilado o incapacitado de «Alcudia, Sociedad Anónima».

Art. 68. *Seguro de vida.*—I. «Alcudia, Sociedad Anónima», tiene establecido para todo su personal un seguro de vida e invalidez permanente absoluta, con los capitales asegurados por niveles profesionales que se indican a continuación:

Niveles	Pesetas
1	11.500.000
2	9.000.000
3	8.556.000
4	8.216.000
5	7.660.000
6	7.496.000
7	7.336.860
8	7.029.480
9	6.954.900
10	6.168.000

El 75 por 100 del importe de la prima será a cargo de la Empresa y el 25 por 100 a cargo del trabajador.

Los trabajadores podrán incrementar el capital asegurado, siendo a su cargo el incremento de la prima que de ello se derive.

2. En caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidentes se percibirá además otra indemnización igual a la indicada en el punto 1 del presente artículo.

Art. 69. *Complemento de jubilación.*—La Empresa se compromete a efectuar un estudio para adecuar el seguro de jubilación a la Ley del Fondo de Pensiones y normas que la desarrollen, que deberá estar elaborado antes del 31 de diciembre de 1987.

Una vez finalizado este estudio y aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio, se incorporará a su texto articulado; en tanto en cuanto cada colectivo continuará con el sistema que cada uno de ellos tuviera.

Art. 70. *Complemento por I.L.T.*—En caso de enfermedad o accidente, el personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento que garantice la percepción del 100 por 100 de su salario.

TÍTULO XII

Régimen disciplinario

Art. 71. *Facultad disciplinaria*.-1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente capítulo.

2. La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador, y la de faltas muy graves exigirá la tramitación de un procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.

3. En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f) y m) del artículo 75, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la sustanciación del expediente correspondiente.

4. En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que al propio interesado. Al Delegado sindical, en su caso, se le informará en los términos del artículo 52.

Art. 72. *Graduación de faltas*.-Las faltas o incumplimientos contractuales cometidos por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves o muy graves.

Art. 73. *Faltas leves*.-Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones, tales como:

- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

Art. 74. *Faltas graves*.-Tendrán consideración de faltas graves las acciones u omisiones, tales como:

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
- Ausencias o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.
- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá calificarse como falta muy grave.
- Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo grave de accidente o avería, podrá calificarse como muy grave.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la Compañía para uso propio.
- La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 75. *Faltas muy graves*.-Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones, tales como:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de «Alcudia», o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

- La embriaguez habitual o toxicomanía.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o de los Sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, y sus familiares.
- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.
- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 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.
- El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.

Art. 76. *Sanciones*.-Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días hasta rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

Art. 77. *Prescripción*.-La facultad disciplinaria de la Dirección prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO XIII

Salario

Art. 78. *Salario base*.-1. Los salarios base de referencia anuales para cada nivel profesional son los que se señalan en los anexos I, II y III, correspondientes, respectivamente, a los años 1987, 1988 y 1989.

Dichos salarios serán plenamente aplicables en caso de ascenso y de nuevas contrataciones, con la salvedad prevista en los artículos 34, 87 y 88.

Los salarios base se igualarán para todos los colectivos por niveles profesionales al 1 de enero de 1990.

Los salarios base individuales consecuencia de la homologación de los cuatro colectivos integrantes de la fusión («Alcudia», «Calatrava», «Montoro» y «Paular»), para los años 1987, 1988 y 1989, son los que se indican en los anexos que se adjuntan al acta de la firma del Convenio.

2. Durante los años 1987 y 1988, el salario base y antigüedad por paga ordinaria y extraordinaria se obtendrán dividiendo el salario base y antigüedad individual del anexo del acta, por 15, para el personal de ex «Alcudia», y por 16, para el personal de ex «Calatrava», ex «Montoro» y ex «Paular».

Para el personal que ascienda o el de nuevo ingreso, el salario base y antigüedad por paga ordinaria y extraordinaria se obtendrán dividiendo el salario de referencia de los anexos I, II, III, IV, V o VI, o el resultante de lo dispuesto en los artículos 36, 87 y 88, por 15.

3. A partir del 1 de enero de 1989, el salario base y antigüedad por paga ordinaria y extraordinaria se obtendrán dividiendo el salario base y antigüedad individual del anexo al acta para ese año, o el resultante de lo dispuesto en los artículos 36, 87 y 88, por 15.

Art. 79. *Complemento de antigüedad*.-El complemento por antigüedad consistirá en un aumento periódico por tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y quinquenios sin limitaciones, cuyos valores de referencia anuales por niveles profesionales en los años 1987, 1988 y 1989 son los que se señalan en los anexos IV, V y VI; para el 1 de enero de 1990, en el anexo IX.

El complemento por antigüedad individual consecuencia de la homologación de los cuatro colectivos («Alcudia», «Calatrava», «Montoro» y «Paular»), para los años 1987, 1988 y 1989, son los

que se indican en los anexos que se adjuntan al acta de la firma del Convenio.

Art. 80. Complemento de puesto de trabajo.

1. Turnicidad-relevos: El personal en régimen de trabajo a turnos como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos, percibirá el complemento señalado en el anexo X.

2. Nocturnidad: El personal adscrito a turnos de mañana, tarde y noche percibirá un complemento, en la cuantía que se señala en el anexo XI, por noche trabajada.

Art. 81. Complemento por trabajos excepcionales.—Todos los trabajos descritos a continuación, con salvedad de los comprendidos en el apartado 2, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la planta. Por ello, sólo podrán ser ordenados por los Directores o personas en quienes deleguen:

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada: El trabajador que sea requerido por la Empresa fuera del horario de trabajo, y una vez que haya abandonado el Centro de trabajo, será compensado con un complemento equivalente al valor de dos horas extraordinarias.

2. Cambios de filtros de mangas y limpieza de silos: Se establece una prima por este trabajo de 800 pesetas.

3. Limpieza en el interior de recipientes: Se establece una prima de 800 pesetas por hora de trabajo para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.

Los importes que se señalan en los puntos 2 y 3 se revisarán en el año 1988 en el 115 por 100 del IPC previsto, y en el año 1989, en el 120 por 100 del IPC previsto.

4. Planta de Negro de Carbono: El personal a turno de la Planta de Negro de Carbono percibirá, además del plus de relevos, el importe equivalente a media hora extraordinaria por el tiempo empleado en la ducha para su aseo personal.

5. Planta de ACN-ACH: El personal que preste servicios en las unidades de producción y laboratorios de las plantas de ACN-ACH y MMA y Energías de las dos anteriores, y que preste sus servicios en régimen de turnos continuados, dispondrá de diez minutos, una vez finalizada su jornada, para cumplir con lo dispuesto en el artículo 138, 8, de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dicho tiempo será compensado, a elección del trabajador, como valor equivalente a horas extraordinarias, según tabla anexo VII, o como días de descanso por el mismo tiempo señalado en el artículo 138, 8, citado. En el supuesto de que se elijan días de descanso compensatorio, no podrán acumularse a los ciclos de vacaciones.

Art. 82. Horas extraordinarias.—El valor de las horas extraordinarias será el que para cada nivel profesional se indica en el anexo VII.

Art. 83. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.—1. Durante 1987 y 1988, los complementos de vencimiento periódico superior al mes, para cada colectivo, son los que se indican a continuación con los períodos de devengo y vencimientos que se señalan:

a) Ex «Alcudia»:

Paga de mayo: Se devenga desde el 1 de mayo al 30 de abril.

Paga de julio: Se devenga desde el 1 de julio al 30 de junio.

Paga de diciembre: Se devenga desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

b) Ex «Calatrava»:

Paga de marzo: Se devenga desde el 15 de marzo al 14 de marzo.

Paga de junio: Se devenga desde el 15 de junio al 14 de junio.

Paga de septiembre: Se devenga desde el 15 de septiembre al 14 de septiembre.

Paga de diciembre: Se devenga desde el 15 de diciembre al 14 de diciembre.

c) Ex «Montoro»:

Paga de marzo: Se devenga desde el 1 de abril al 31 de marzo.

Paga de julio: Se devenga desde el 1 de julio al 30 de junio.

Paga de septiembre: Se devenga desde el 1 de octubre al 30 de septiembre.

Paga de diciembre: Se devenga desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

d) Ex «Paulan»:

Paga de marzo: Se devenga desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Paga de julio: Se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio.

Paga de octubre: Se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio.

Paga de diciembre: Se devenga desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

2. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional correspondiente a las gratificaciones extraordinarias, computándose la fracción de mes como mes completo.

3. Durante el año 1989, todo el personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias, con el siguiente devengo:

Paga de marzo: Se devenga desde el 1 de abril al 31 de marzo.

Paga de julio: Se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio.

Paga de diciembre: Se devenga desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

4. A partir del año 1990, todo el personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias, con los siguientes períodos de devengo:

Paga de marzo: Se devenga desde el 1 de octubre al 31 de marzo.

Paga de julio: Se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio.

Paga de diciembre: Se devenga desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

5. En el Convenio número 2 y sucesivos se dispondrá de las cantidades necesarias para que, los trabajadores que se jubilen por la causa prevista en el artículo 34 y que no se hayan visto afectados por la homologación, practiquen su liquidación conforme a los devengos establecidos en el punto 1 de este artículo.

Art. 84. Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara, al 31 de diciembre de 1987, un incremento superior al 5 por 100, respecto al IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1987.

Para 1988 y 1989, la revisión se realizará teniendo en cuenta que las revisiones salariales serán el 115 por 100 del IPC y 120 por 100 del IPC, respectivamente.

Art. 85. Pago de salarios.—El pago de salario se realizará por meses vencidos.

Art. 86. Anticipos.—El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar anticipos de hasta el 20 por 100 del salario líquido anual, con un período máximo de devolución de un año; efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual o de pagas extraordinarias.

La Empresa deberá atender estas solicitudes sin que tenga que mediar justificación alguna.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se hubieran liquidado los anteriores, excepto el préstamo de vivienda.

Art. 87. Régimen económico de los contratos en prácticas.—Los contratos en prácticas, regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos al siguiente régimen económico:

A) Los trabajadores contratados en prácticas que poseyeran experiencia en el momento de su contratación tendrán un salario inicial del 72 por 100 del nivel salarial de referencia para el nivel profesional donde se encuadre el trabajador contratado.

Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 20 por 100, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para el nivel profesional del trabajador contratado.

B) Los trabajadores contratados en prácticas que no poseyeran experiencia en el momento de la contratación, tendrán un salario inicial del 54 por 100 del nivel salarial de referencia para el nivel profesional en que se encuadre el trabajador contratado.

Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 20 por 100, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para el nivel profesional del trabajador contratado.

Art. 88. Régimen económico de los contratos para la formación.—Los contratos para la formación, regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos al siguiente régimen económico:

1.º Inicialmente, el salario será el 54 por 100 del nivel salarial de referencia para el nivel profesional en el que se encuadre al trabajador contratado.

2.º Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 10 por 100, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia del nivel profesional en el que se encuadre al trabajador contratado.

TITULO XIV

Comisión de Seguimiento e Interpretación

Art. 89. *Comisión de Seguimiento e Interpretación.*—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión de Seguimiento e Interpretación, que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de Empresa, tendrá por funciones:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la legislación vigente.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad laboral competente.

- c) Por los trabajadores, la Comisión estará compuesta por un máximo de siete Vocales, elegidos de entre los firmantes del presente Convenio. Los representantes de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la representación social.

Por acuerdo de ambas partes, se podrá nombrar un Presidente entre las personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma; asimismo se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento en un trabajador de la Empresa.

- d) La Comisión se reunirá:

1. En sesión ordinaria, una vez al trimestre.
2. En sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio.

- e) Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se tomarán por mayoría simple.

- f) La Comisión se reunirá en la localidad donde radique el Centro de trabajo que plantee la problemática indicada en el orden del día.

TITULO XV

Comisión Paritaria de Información y Seguimiento

Art. 90. *Comisión Paritaria de Información y Seguimiento.*—Se constituirá una Comisión Paritaria de Información y Seguimiento, compuesta por 14 Vocales, siete por la Dirección de la Empresa, entre el personal directivo o responsable de las distintas áreas, y siete por los Sindicatos con derecho a participación. La Comisión designará, además, a un Secretario, sin voz ni voto, entre el personal de la propia Empresa.

La representación sindical se establecerá proporcionalmente al número de Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa.

- Art. 91. *Vocales.*—Serán sus funciones:

1. Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.
2. Proponer a la Comisión la inclusión de puntos en el orden del día.
3. Solicitar y recibir la información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

- Art. 92. *Secretario.*—Serán sus funciones:

1. Levantar actas de las reuniones que se celebren y remitirlas a cada uno de los miembros.
2. Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.
3. Llevar el libro correspondiente de actas.
4. Cualquier función intrínseca a su condición de Secretario.

Art. 93. *Funciones.*—Las funciones generales de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Estudio de:

- Los planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral de las Empresas.
- La política de empleo y las relaciones industriales del conjunto de la Empresa.

- b) Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en el apartado anterior, así como a la estrategia de la organización del trabajo de la Empresa, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.

- c) Análisis y discusión en orden a conseguir acuerdos en materias de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, contratación de personal, salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional, así como la adopción, en su caso, de las medidas correctoras que se estimen convenientes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Art. 94. *Reuniones.*—La Comisión se reunirá, al menos, una vez cada tres meses, y, en sesión extraordinaria, cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.

La convocatoria la hará el Secretario, mediante notificación escrita a los Vocales con diez días de antelación en las sesiones ordinarias, adjuntándoles el orden del día con la documentación correspondiente.

La notificación de las sesiones extraordinarias se efectuará con la antelación que sea posible en cada caso.

Art. 95. *Actas.*—Se levantará el acta en cada reunión. Las propuestas serán ejecutivas si se aprueban por mayoría de la Comisión.

Art. 96. *Subcomisiones.*—La Comisión podrá nombrar, cuando lo estime conveniente, Subcomisiones de trabajo para temas concretos, a las que ambas partes podrán incorporar expertos.

Art. 97. *Medios.*—Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión contará con los medios necesarios, entre los que estarán:

- Un portavoz de cada parte, que se encargará de la preparación de la reunión, la coordinación entre partes, la ejecución y seguimiento práctico de los acuerdos entre reuniones. Dispondrán estos portavoces del tiempo necesario.

- Una Secretaria, con los medios humanos y materiales necesarios, para el trabajo administrativo de la Comisión.

- Un presupuesto para estudios, documentación, informes, etc.

ANEXO I

SUELDOS TIPO 1987

Niveles	Sueldo
1	2.902.000
2	2.385.000
3	2.267.366
4	2.177.934
5	2.030.006
6	2.003.400
7	1.993.669
8	1.862.812
9	1.843.048
10	1.634.679

ANEXO II

SUELDOS TIPO 1988

Niveles	Sueldo
1	3.035.492
2	2.494.710
3	2.371.665
4	2.278.119
5	2.123.386
6	2.095.556
7	2.085.378
8	1.948.501
9	1.927.828
10	1.709.874

ANEXO III

SUELDOS TIPO 1989

Niveles	Sueldo
1	3.144.770
2	2.584.519
3	2.457.045
4	2.360.131
5	2.199.828
6	2.170.996
7	2.160.451
8	2.018.647
9	1.997.230
10	1.771.430

ANEXO IV

ANTIGÜEDAD TIPO 1987

Niveles	Importe trimesio	Importe quinquenio
1	92.864	185.728
2	76.320	152.640

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
3	64.570	129.140
4	64.570	129.140
5	64.570	129.140
6	64.130	128.260
7	51.103	102.206
8	44.393	88.786
9	44.393	88.786
10	36.331	72.662

ANEXO V
ANTIGÜEDAD TIPO 1988

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
1	97.136	194.272
2	79.831	159.662
3	67.540	135.080
4	67.540	135.080
5	67.540	135.080
6	67.080	134.160
7	53.454	106.908
8	46.435	92.870
9	46.435	92.870
10	38.002	76.004

ANEXO VI
ANTIGÜEDAD TIPO 1989

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
1	100.633	201.266
2	82.705	165.410
3	69.972	139.944
4	69.972	139.944
5	69.972	139.944
6	69.495	138.990
7	55.378	110.756
8	48.107	96.214
9	48.107	96.214
10	39.370	78.740

ANEXO VII
HORAS EXTRAORDINARIAS

Niveles	Base	Valor unitario
3	628	1.100
4	600	1.050

Niveles	Base	Valor unitario
5	571	1.000
6	571	1.000
7	542	950
8	514	900
9	485	850
10	457	800

Los valores de las horas extraordinarias que han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos y aplicándoseles un incremento del 75 por 100 sobre el salario pactado que correspondería a cada hora ordinaria, serán los que figuran en esta tabla, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos, sería de aplicación el artículo 4.º del presente Convenio Colectivo.

ANEXO VIII
SUELDOS BASE 1-1-90

Niveles	Sueldo
1	3.144.770
2	2.584.519
3	2.457.045
4	2.360.131
5	2.199.828
6	2.199.828
7	2.160.451
8	2.058.946
9	1.997.230
10	1.771.430

ANEXO IX
ANTIGÜEDAD 1-1-90

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
1	100.633	201.266
2	82.705	165.410
3	69.972	139.944
4	69.972	139.944
5	69.972	139.944
6	69.972	139.944
7	55.378	110.756
8	51.001	102.002
9	48.107	96.214
10	39.370	78.740

ANEXO X
TURNICIDAD Y RELEVOS

Ex Empresa	Ex categoría o nivel	1987		1988		1989		31-12-89	
		Anual	Mes	Anual	Mes	Anual	Mes	Anual	Mes
Ex Calatrava Santander	Todos	192.000	16.000	192.000	16.000	192.000	16.000	192.000	16.000
Ex Calatrava Pliano. Tgona.	Todos	106.032	8.836	119.676	9.973	137.304	11.442	192.000	16.000
Ex Alcudia	Contra maestres	148.344	12.362	163.932	13.661	183.156	15.263	192.000	16.000
	Of. 1.ª Analistas	140.352	11.696	155.580	12.965	174.492	14.541	192.000	16.000
	Resto	135.120	11.260	150.096	12.508	168.816	14.068	192.000	16.000
Ex Montoro	Todos	112.296	9.358	126.216	10.518	144.084	12.007	192.000	16.000
Ex Paular	7/8	180.936	15.078	192.000	16.000	192.000	16.000	192.000	16.000
	9	192.000	16.000	192.000	16.000	192.000	16.000	192.000	16.000
	10/12	190.932	15.911	192.000	16.000	192.000	16.000	192.000	16.000

**ANEXO XI
PLUS DE NOCTURNIDAD**

Antigua Empresa	1987	1988	1989	31-12-89
Ex Calatrava Santander	920	920	920	920
Ex Calatrava Pllano Tgna.	744	807	882	920
Ex Alcudia	568	623	692	920
Ex Montoro	503	555	621	920
Ex Paular	760	824	900	920

27504 RESOLUCION de 1 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (revisión año 1987).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (revisión año 1987), que fue suscrito con fecha 20 de octubre de 1987, de una parte miembros del Comité de Empresa del citado Organismo en representación del colectivo laboral afectado y de otra por representantes del Servicio Nacional de Productos Agrarios, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 1 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

REVISIÓN PARA 1987 DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE PRODUCTOS AGRARIOS Y SU PERSONAL LABORAL

Art. 3.º *Ambito personal.*-El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre el SENPA y el personal que presta sus servicios en dicho Organismo, con carácter jurídico laboral. Asimismo, queda incluido el personal laboral perteneciente a la plantilla de informática, que anteriormente estaba acogido al Convenio del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y sus Organismos Autónomos. Por último, queda incluida en categoría a extinguir una mecanógrafa COES-CAT, de conformidad con lo establecido por acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de junio de 1982. Todo este personal se encuentra incluido en el apartado D) del artículo 79 y artículo 83 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas de 26 de diciembre de 1958.

Art. 4.º bis. Realizada la adaptación del articulado del Convenio para 1986, así como efectuada la revisión a efectos económicos del mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 4.º, párrafo segundo, ésta entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 1987 y hasta el día 31 de diciembre de 1987.

Art. 8.º El personal laboral que presta sus servicios en el SENPA se integrará, tras la inclusión de este Convenio del personal perteneciente a la plantilla de Informática, de acuerdo a las siguientes categorías profesionales:

Niveles	Categoría profesional
I	Analista de Sistemas.
II	Analista Programador.
III	Programador de Aplicaciones. Maestro de Taller. Jefe de Tráfico.

Niveles	Categoría profesional
IV	Operador de Ordenador. Operador de Terminal Jefe de equipo CAT. Conductor Central CAT. Conductor Delegación CAT. Maquinista primera SENPA. Conductor SENPA. Oficial primera CAT.
V	Auxiliar Informática. Maquinista de segunda. Inspector Vigilante de Obras. Encargado general de Bodega. Capataz de Bodega. Oficial segunda CAT. Almacenero SENPA. Auxiliar Gabinete Télex. Auxiliar Laboratorio SENPA. Auxiliar Reprografía SENPA. Auxiliar Servicios SENPA. Especialistas Mantenimiento SENPA. Maquinista de tercera SENPA. Telefonista Oficinas y Despachos (a extinguir). Oficial oficios varios oficinas y despachos (a extinguir). Guarda CAT. Mecanógrafa COES/CAT (a extinguir).
VII	Mozo de taller CAT. Engrasador CAT. Ordenanza SENPA. Peón especializado. Mozo oficinas y despachos (a extinguir). Oficial primera CCEV (a extinguir). Peón especializado CCEV (a extinguir).
VIII	Peón SENPA. Peón CCEV (a extinguir). Repasadora de Sacos (a extinguir). Vigilante SENPA. Vigilante oficinas y despachos (a extinguir). Limpiadora de oficinas y despachos (a extinguir). Limpiadora CAT. Limpiadora Granada (a extinguir).

Art. 9.º El contenido específico de cada una de las categorías laborales a que se refiere el artículo anterior, vendrán definidas por:

a) Para el personal acogido al Convenio del Personal Laboral del SENPA para 1984, las que se contienen en el citado Convenio Colectivo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de abril de 1985.

b) Para el personal de categorías procedentes del Servicio de Transportes en el Organismo, se estará a las definiciones contenidas en la Ordenanza Laboral de Empresas de Transportes, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 20 de marzo de 1971.

c) Para el personal perteneciente a la plantilla de Informática, se estará a las siguientes definiciones:

1.ª Analista: Las funciones que definen esta categoría son las siguientes:

Analizar y diseñar aplicaciones.
Apoyar a los programadores.
Estudiar y analizar el sistema existente.
Preparar y mantener documentación de las aplicaciones.
Optimizar los tratamientos.
Analizar y evaluar los cambios pedidos a la aplicación.
Presentar y justificar la aplicación.

2.ª Analista Programador: Las funciones que definen esta categoría son las siguientes:

Hacer el diseño detallado de la aplicación.
Preparar y mantener la documentación.
Preparar y mantener el manual del usuario.
Entrenar a los usuarios de las nuevas aplicaciones.
Preparar la lógica del programa utilizando organigramas, tablas de decisión y otras técnicas.
Preparar juegos en ensayo.
Documentar el programa.
Preparar retinas estándar a nivel de aplicación.
En su caso, confección de programas, así como su optimización.