

19776 RESOLUCION de 16 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, S. A.», que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 16 de julio de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

**CONVENIO COLECTIVO DE «ARGON, S. A.»
1990, 1991 y 1992**

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 1 AMBITO FUNCIONAL

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

Art. 2 AMBITO TERRITORIAL

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

Art. 3 AMBITO NACIONAL

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

Art. 4 AMBITO TEMPORAL

- a) Este Convenio entrará en vigor cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos se retrotraerán al 1º de Enero de 1990.
- b) Su duración será de TRES AÑOS, pero los conceptos que se citan se aplicarán con vigencia de UN AÑO, negociados para 1990.

- Desplazamientos y dietas
- Incremento salarial
- Cláusula de revisión salarial
- Ayuda de estudios

En materia de jornada anual, no obstante haber quedado ya fijada la correspondiente al año 1992, se establece que si en el Convenio General de la Industria Química se fijara para dicho año una jornada anual inferior a 1780 horas, en tal caso, se añadiría a los conceptos objeto de negociación para tal año, la jornada anual.

- c) El presente Convenio será prorrogado por la tática de cada año, mientras que no sea denunciado ante el Organismo competente con una antelación mínima de un mes y máxima de cuatro y en la forma prevista por las disposiciones legales.

Art. 5 COMPENSACIONES Y ABSORCIONES

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

Art. 6 GARANTIAS PERSONALES

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

Art. 7 ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

Sin mena de lo anterior, los Delegados de Personal y los Comités de Empresa desarrollarán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO II

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 8 CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON DE PERMANENCIA

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

Art. 9 CATEGORIAS PROFESIONALES

Las Categorías y los Grupos Profesionales aplicables a todo el personal son los que se identifican en la Tabla Convenio Anexo I, según las definiciones recogidas en la Orden de 24 de Julio de 1974, que se dan aquí por reproducidas.

En el Anexo A del presente se establece la asimilación de Puestos de Trabajo a Categorías Profesionales, que será de aplicación en Junio de 1990, respetando en todo caso situaciones individuales en las que la Categoría Profesional ya ostentada sea superior a la que corresponda por Puesto de Trabajo.

En cuanto a los Grupos de Tarifa de bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social aplicables a cada Categoría, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente sobre las mismas.

CAPITULO III

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

Art. 10 INGRESOS

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a la normativa vigente en materia de contratación.
2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa durante 6 meses continuados como mínimo y hayan sido contratados con arreglo a la normativa vigente en materia de contratación.
3. Si el trabajador sustituido no se reintegrase en el plazo establecido, o cuando desaparezca la causa que le facultaba para disponer de una excedencia, perderá su derecho a la reserva de puesto, y el trabajador que le haya sustituido con carácter interino pasará a formar parte de la plantilla de la Compañía con carácter de fijo.
4. La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar. Comunicará con 15 días de antelación al inicio de la selección a todos los Centros de Trabajo, a través del Tablón de Anuncios, los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de la selección, información que también dispondrán los representantes del personal.
5. Los Trabajadores contratados por tiempo determinado percibirán desde su ingreso el plus de asistencia al trabajo y la cantidad de ayuda de comida aplicable en ese momento, y cobrarán, en su caso, la prima con arreglo a cuanto establece el Reglamento de la Prima.

6. Los Representantes de los Trabajadores de los distintos Centros de Trabajo serán debidamente informados de las contrataciones temporales que se establezcan en el mismo.

Art. 11. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores fijos o de los sujetos a cualquier modalidad contractual se considera hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico Titulado	Seis meses
- Persona Técnico no titulado	Tres meses
- Administrativos y Subalternos	Dos meses
- Especialistas	Un mes
- Trabajadores no cualificados	15 días

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito.

Durante el periodo de prueba, por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose, a todos los efectos el periodo de prueba.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 12 ASCENSOS

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos Titulados, Contramaestre, Capataz, Jefe de Organización de Primera, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Explotación, Jefe de Primera Administrativo, Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.
- Automáticamente, al cumplir los 18 años, los trabajadores que hubieran sido contratados con una edad inferior a aquella, serán promovidos a la categoría profesional superior según el grupo que por sus funciones le corresponda.
- Para el personal incluido en valoración Bedaux, además de los Jefes de Centro de Trabajo, los Representantes de Personal de dichos Centros podrán solicitar la valoración de cualquier puesto de trabajo del mismo. Dichas solicitudes incluirán una justificación de la revisión, y serán entregadas, con copia al Jefe del Centro, a los Representantes del Personal miembros de la Comisión que se identifica en el párrafo siguiente.

La Comisión Consultiva de Valoración de Puestos Bedaux estará integrada por cuatro miembros: dos designados por la Dirección de la Empresa y dos por los Representantes de Personal. La citada Comisión se reunirá dos veces al año; con carácter previo a la reunión del Comité de Valoración Bedaux, en cuya reunión previa los Representantes de Personal trasladarán las solicitudes recibidas, efectuando las consideraciones oportunas; y en reunión posterior a la celebrada por el Comité de Valoración Bedaux, donde se les informará sobre el resultado de las valoraciones por ellos presentadas.

Art. 13 PLANTILLA

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

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

Art. 14 ESCALON

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

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

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

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

Art. 15 TRASLADOS

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

- Por solicitud del interesado
 - Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador
 - Por necesidad del servicio
 - Por permuta
- Cuando el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
 - Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
 - Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- Locomoción del interesado y sus familiares, que convivan con él.
- Transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- Indemnización en metálico a fondo perdido de 1.100.000.-pesetas cuyo importe se regularizará cada año con la variación del IPC durante el año anterior, la cual sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.
- Tres meses de preaviso.
- Diez días naturales de permiso con dieta, más importe de locomoción para búsqueda de vivienda. Si el trabajador es casado, la dieta y locomoción se hará extensiva en igual cuantía a su cónyuge.
- Aval de la Empresa en garantía del préstamo para la adquisición de vivienda que el empleado obtenga de entidades bancarias hasta un límite de 1.000.000.-pesetas de principal más los intereses normales en el mercado para este tipo de operaciones.
- Para que el trabajador trasladado tenga derecho a estas condiciones pactadas, dicho traslado de Centro de Trabajo deberá ser hecho a distinta provincia y en todo caso, a una distancia superior a 50 kilómetros y que le obligue a traslado de vivienda.

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

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

En cualquier situación, el tope máximo de indemnización será de 20 mensualidades de salario escalón más prima media y antigüedad. Mínimo garantizado 6 mensualidades.

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

5. En el caso de traslado de un trabajador de un Centro de Trabajo a otro distinto del que fue contratado, si supone cambio de Municipio y una distancia mínima de 5 kilómetros, se aplicará cuanto establece el art. 16 para cambios de Centro de Trabajo a lugares distintos.

En todo caso, el traslado ha de suponer para el trabajador pasar a desempeñar su puesto de trabajo en un edificio distinto a aquél en que lo hacía antes de ser trasladado, como consecuencia de haber sido objeto de un traslado de Centro de Trabajo en el que se den los supuestos antes contemplados.

Art. 16 TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

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

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

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

CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO A LUGAR DISTINTO:

Cuando se produzca el traslado de un Centro de Trabajo a otro lugar (y con él a sus trabajadores), que suponga cambio de Municipio, o de 5 kilómetros dentro de grandes ciudades, la Empresa abonará, por una sola vez y a cada trabajador afectado, un importe de 37.000.-pesetas en compensación de los perjuicios que el traslado pudiera representar.

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

Art. 17 CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

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

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

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

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

Art. 18 TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19 CESES VOLUNTARIOS

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

- Personal Técnico	DOS MESES
- Subgrupos de Administrativos, Técnico de Oficina y Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad.	UN MES
- Personal Especialista y no Cualificado.	QUINCE DIAS

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

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

CAPITULO IV POLITICA SALARIAL

Art. 20 SISTEMA RETRIBUTIVO

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

Estos Complementos se sistematizan en el siguiente esquema:

1. COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

1.1 Comprendidos en la valoración del puesto de trabajo:

- Personales: De idiomas, de títulos.
- De peligrosidad y toxicidad.

1.2 No comprendidos en la valoración del puesto de trabajo:

- Turnicidad
- Nocturnidad
- Trabajo en Domingo
- Noches 24 y 31 de diciembre
- Plus de retén

2. COMPLEMENTO DE CANTIDAD Y CALIDAD

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

3. COMPLEMENTOS DE RETRIBUCIONES SUPERIOR AL MES

- 3.1 Pagas extraordinarias de Abril, Julio y Diciembre.

4. COMPLEMENTOS PERSONALES

- 4.1 Antigüedad.

5. PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES

- 5.1 Plus de distancia
5.2 Plus de comida
5.3 Otros

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

Art. 21 SALARIO CONVENIO

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

Art. 22 PAGO DE RETRIBUCIONES

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

ANTICIPOS AL PERSONAL

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

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

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

Art. 23 ANTIGÜEDAD

1. Los trabajadores fijos devengarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a ARGON, S.A, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. Los valores de la Tabla de Antigüedad anexa a este Convenio permanecerán sin modificación en el futuro, pero los devengos de nuevos trienios y quinquenios se efectuarán de acuerdo con los mismos. Asimismo cada año, se incorporará a las Tablas Salariales (Anexo I y II) al propio tiempo que se incorporan los incrementos pactados para éstas, la cantidad que resulte de efectuar la siguiente operación:

$$\frac{\triangle \text{TOT} - \triangle \text{SMI}}{E} \times n$$

Siendo:

\triangle TOT $n - 1$: Antigüedad total pagada año anterior.

\triangle SMI n : Tanto por uno de incremento del Salario Mínimo Interprofesional del año actual.

E : Número de empleados en plantilla al 31 de diciembre con contrato de duración fija o de duración determinada superior a seis meses.

Resultando para 1990 la cantidad de 10.022.-pesetas a incorporar al Salario Escalón.

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

Art. 24 PLUS DE NOCTURNIDAD

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

Todo el personal de fabricación y de turno, percibirá un Plus de Nocturnidad por noche realmente trabajada, cuyo importe, reflejado en la Tabla Anexa 4, equivale a una jornada completa.

El suplemento o Plus mencionado, se abonará por la totalidad de las horas trabajadas por el productor, cuando el periodo nocturno fuese superior a las cuatro horas y, en caso contrario, el referido Plus se abonará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

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

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

NOCHES 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Los trabajadores que por necesidad de servicio se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre, percibirán como gratificación 4.500.-pesetas brutas por cada una de estas noches. Esta cantidad será incrementada cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la Tabla Salarial de Convenio.

Art. 25 TRABAJOS TOXICOS Y PELIGROSOS

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

Art. 26 PLUS DE TRABAJO EN FESTIVO

El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (7 días/semana) y con descanso programado entre semana, recibirá 9.357.-pesetas brutas por cada día festivo, (excepto sábado y domingo) trabajado. Esta cantidad será incrementada cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la Tabla Salarial del Convenio.

Art. 27 PLUS DE RETÉN

Por necesidades del servicio de la empresa esta precisa tener cubierto un Servicio de Retén, que será desarrollado por el

personal incluido en valoración Bedaux que, para ello, habrá de llevar a busca personas para su localización fuera de sus horas de trabajo.

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

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

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

Este Plus se cobrará solamente el Mes de Guardia y su importe será 61.005.-pesetas para 1990.

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

Este Plus se cobrará el mes que estén de guardia y su importe será de 38.906.-pesetas para 1990.

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

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

Art. 28 PLUS DE TURNICIDAD

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

Art. 29 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas la de Navidad el 15 de Diciembre; la de Julio el 15 del mismo mes; y la de Beneficios el 15 de Abril. En caso de resultar festivo cualquiera de los citados, se abonará el día hábil inmediatamente anterior.

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

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

Art. 30 PARTICIPACION EN BENEFICIOS

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

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

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

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

Art. 31 COMPLEMENTOS Y GARANTIAS INDIVIDUALES DE LA RETRIBUCION

Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo, en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio colectivo o cambio de categoría profesional.

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

Al personal no incluido en la citada valoración Bedaux, a efectos de incrementos salariales se les garantiza el 65% del incremento aplicado a las Tablas Salariales pudiendo ser absorbido el restante 35%.

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

Art. 32 PLUS DE ASISTENCIA

La Empresa abonará una indemnización extrasalarial por los gastos y suplidos que el traslado al trabajo y del trabajo produce al trabajador. El presente Plus sustituye las obligaciones que para la Empresa se puedan derivar de normas de carácter general en esta materia.

El presente Plus se devengará por jornada de trabajo fijándose su cuantía con carácter general y mínimo para 1990 en 125.-pesetas brutas al día, con las siguientes excepciones:

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

No obstante lo anterior el valor de referencia del presente plus son 241.-pesetas brutas al día, cantidad ésta que se revisará cada año en la misma proporción que haya variado el I.P.C. en el año anterior.

Adicionalmente durante los años 1991, 1992 y 1993 se establecerán de mutuo acuerdo incrementos adicionales que determinen al finalizar el ciclo en el año 1993, que el plus que hoy se fija en 125.-pesetas brutas al día queda equiparado con el que resulte ser el de referencia para el año 1994.

Asimismo se establecen las siguientes reglas particulares:

- A. Todos los trabajadores que durante 1989 recibían por el concepto de este plus cantidades superiores a 125.-pesetas brutas al día e inferiores a 241.-pesetas brutas al día, recibirán en el 1990 por el concepto que ahora se establece la cantidad que resulte, con el límite de 241.-pesetas brutas al día, de aplicar un incremento del 25%.
- B. Todos los trabajadores que durante 1989 recibían por el concepto de este plus cantidades superiores a 241.-pesetas brutas al día seguirán percibiendo en el futuro la misma cantidad que recibían en 1989, hasta tanto que el valor de referencia del presente plus (241.-pesetas brutas al día para el año 1990) supere la que ellos percibían.

El mantenimiento y desarrollo del presente plus queda condicionado a que la compañía no resulte obligada en el futuro por imperativo de cualquier naturaleza, a aplicar las normas existentes en materia de plus de distancia, plus

de kilométrico, etc.... En tal supuesto el presente plus de asistencia será eliminado y sustituido por el abono del precio del billete, ticket o abono, con recorrido más corto.

Art. 33 INCENTIVOS

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

En la actualidad están en aplicación los siguientes:

A) PRIMAS OBJETIVAS

a) Plus de producción del Taller de Aparatos

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

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

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

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

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

d) Comisiones a Vendedores

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

B) PRIMAS SUBJETIVAS

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

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

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

En el Anexo B del presente Convenio se integra la nueva redacción del Reglamento de Prima Bedaux.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 34 JORNADA DE TRABAJO

La jornada real de trabajo fijada en cómputo anual queda establecida en 1796 horas para 1990; 1788 horas para 1991 y 1780 horas para 1992, a salvo en este último caso de lo establecido en el apartado b) del artículo 4 del Convenio.

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

Art. 35 HORAS EXTRAORDINARIAS

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

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

Se considerarán horas extraordinarias estructurales:

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

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

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

El importe de las horas extraordinarias de cada trabajador para 1990, será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + T + N}{1.796 \text{ horas}} = \text{Salario Hora}$$

El divisor aplicable a la anterior fórmula será de 1.788 horas para el año 1991 y de 1780 para 1992, a salvo en este último caso de lo establecido en el apartado b) del artículo 4 del Convenio.

$$\text{Salario hora} \times 1,75 = \text{Valor hora extraordinaria.}$$

Siendo:

- SC = Salario Convenio o de Calificación con Pagas Extraordinarias y de Beneficios.
 A = Antigüedad devengada.
 N = Nocturnidad (complemento de puesto de trabajo)
 T = Turnicidad (complemento de puesto de trabajo)

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

Art. 36 PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

El Real Decreto 53/1980 de 11 de enero dicta las disposiciones necesarias para que la Seguridad Social reduzca al trabajador el importe de la prestación económica, desde el día 40 hasta el 20º del periodo de Incapacidad Laboral Transitoria, del 75% de la base reguladora al 60% de la misma, manteniéndose el 75% a partir del día 21 de la baja.

Condicionándolo al absentismo por I.L.T durante el año 1990, la Empresa complementará al trabajador afectado el 25% y el 40% a la prestación de la Seguridad Social correspondiente a las fases señaladas en el citado Decreto, sin que en ningún caso las prestaciones totales superen el 100% del salario del escalón de calificación los primeros 15 días naturales y el 100% del salario escalón de calificación más prima a partir del decimosexto día natural.

Si en 1990 el absentismo por I.L.T. no superara el producido en la media de los últimos tres años, ARGON seguirá manteniendo este beneficio. De lo contrario, a partir de 1991 la prestación de la Empresa para esta contingencia será la del 25% sobre las de la Seguridad Social, siendo su aplicación para todo el personal en plantilla de la Compañía.

Art. 37 CALENDARIO

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

Con excepción de los Centros de Trabajo y/o Colectivos de Trabajadores con régimen de horario especial, el Calendario de cada Centro de Trabajo quedará establecido en un horario de lunes a viernes, salvo para aquellos Centros de nueva apertura en el futuro, o Centros ya creados que amplien o modifiquen sus actividades, respecto de los que, en opinión de la Empresa y con conocimiento de la Comisión Mixta, una mejor atención a clientes aconseje su apertura durante cuatro horas en la mañana de los sábados; a cuyos efectos y para la cobertura de las funciones más imprescindibles el Calendario se confeccionará teniendo en cuenta la instrumentación de un servicio de guardia.

Art. 38 VACACIONES

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

- Con carácter general, 30 días naturales.
- Personal a turnos o con jornada de lunes a viernes, 22 días laborables.

Deberán disfrutarse como mínimo, 10 días laborables de forma ininterrumpida.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

CALENDARIO

Se establece por Departamentos o Centros. El Jefe del mismo solicitará de los productores la designación de las fechas en las que prefieran disfrutarlas, atendiendo las necesidades del Departamento o Centro.

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

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

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

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

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

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

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

JORNADAS DE DESCANSO

Adicionalmente a las vacaciones reguladas en el apartado anterior, el personal afectado por el presente Convenio podrá

disfrutar dos días de descanso (uno de ellos de horario recuperable con carácter general) en el año 1990; dos días de descanso, en el año 1991; y tres días de descanso en 1992. Para el personal de Centros de Trabajo con jornada de trabajo en cómputo anual más beneficiosa que la consignada en el Art. 34, el horario correspondiente a dichos días de descanso, será recuperable en todo caso, mientras permanezca dicha circunstancia.

Los referidos días de descanso habrán de disfrutarse y distribuirse en la siguiente forma:

- Habrá de quedar garantizada una asistencia de un 60% de la plantilla en cada Departamento o Centro.
- En lo demás, se aplicarán los criterios señalados en el apartado anterior para las vacaciones.

CAPITULO VI

DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 39 DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Los trabajadores, que por necesidad de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en donde radique su Centro de Trabajo, percibirán una dieta mínima de 5.996.-Pts por cada día, de acuerdo con el siguiente criterio y distribución:

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

Dieta Completa:

Se entiende por día completo y en ella está incluido:

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

Media Dieta:

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

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

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

Efecto de aplicación: 1º de Enero de 1990

Desay.	Comida	Cena	Habitación	Dieta Noche Viaje	Dieta completa		TOTAL
					Dieta	Comida	
248	2.264	1.618	1.866 ó factura Hab. Hotel **	745	2.205	4.130	5.996

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

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

Fecha de aplicación: 1º de Enero de 1990.

Periodo a partir de:	Primeros 10.000 Kms/año	Resto de kilómetros año
1º Enero 1990	30,4 Pts.	27,1 Pts

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

$$P=P_0 [0,65 (1+C) + 0,30 \frac{G}{G_0} + 0,025 (1+IPC)+0,025 (1+S)]$$

Donde:

- C es la variación media del precio de los coches.
 G es el precio de la gasolina en el momento de la revisión.
 G₀ es el precio de la gasolina en el momento actual (79.-Pts/litro)
 S es la variación media del precio de los seguros obligatorios.
 IPC es la variación del IPC en el año anterior.

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

MODELOS	PRECIO 90	SEGURO 3ºs.-90 X
PEUGEOT 205 XL	1.348.101	
FORD SCORT CL 1,3	1.452.398	
OPEL CORSA 3P.SWING 1,2	1.274.727	34.282
SEAT IBIZA GLX 1,2	1.245.989	
RENAULT 9 TSE	1.552.527	

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

Art. 40 LICENCIAS

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

1. Matrimonio del Trabajador

Todo el personal de la Sociedad en activo tendrá derecho a disfrutar de una Licencia de 15 días naturales al contraer matrimonio.

2. Alumbramiento de la esposa.

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

3. Bodas de hijos, padres o hermanos.

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

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

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

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

5. Muerte.

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

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

6. Promoción y formación Profesional en el Trabajo.

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

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

Deberes Públicos.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

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

8. Traslado del domicilio habitual

Se concede un día retribuido por traslado del domicilio habitual.

9. Periodo maternal.

Toda trabajadora, durante los nueve meses siguientes al nacimiento de un hijo, tendrá derecho a una reducción de Jornada diaria, de al menos, dos periodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora, si así lo desea la interesada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 41 EXCEDENCIAS

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

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

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

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

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

Los miembros del Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados de las solicitudes de reingreso que se produzcan.

Art. 42 EXCEDENCIAS ESPECIALES

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

- a) Nominamiento para cargo público, político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupaba.

- b) El trabajador que pase a situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a ser admitido en su puesto de trabajo inmediatamente después de que haya cesado la causa de su excedencia. Para tener derecho a su reingreso deberá ser solicitado éste dentro del mes siguiente al cese objeto de su excedencia, siendo aquél inmediato.
- c) Enfermedad: Una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de Invalidez Provisional de la Seguridad Social.
- d) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

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

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

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Al finalizar el anterior periodo, y antes de su reincorporación, el trabajador, podrá optar por una de las siguientes opciones:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa.
- b) Acogerse a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria, pero el trabajador podrá, antes de su incorporación, rescindir voluntariamente su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de una mensualidad por año de servicio en la Empresa, sin exceder de ocho mensualidades de su sueldo de calificación más antigüedad.

Art. 43 ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO

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

CAPITULO VII

Art. 44 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Mayo de 1971 y normativa concordante.

En lo de Enero de 1991, se revisarán aquellos aspectos que, durante la práctica de 1990, han resultado no estar definidos adecuadamente.

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

A) REGLAMENTO

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

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

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

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

Los Comités de Centro se compondrán:

- En Centros con plantillas entre 6 y 15 empleados:
 - Del Jefe de Planta, como Presidente y representante de la Dirección, de un representante designado por los trabajadores y un empleado por rotación entre todos los empleados del Centro, designado por orden alfabético.
- En Centros con plantillas entre 15 y 30 empleados:
 - Del Jefe de Planta como Presidente y representante de la Dirección, un supervisor o mando intermedio fijado por la Dirección, dos representantes designados por los trabajadores y dos empleados por rotación entre todos los empleados del Centro, designados por orden alfabético.
- En Centros de más de 30 empleados:
 - Del jefe de Planta como Presidente y representante de la Dirección, tres Jefes de Sección fijado por la Dirección, tres representantes designados por los trabajadores y dos empleados por rotación entre todos los empleados del Centro, designados por orden alfabético.

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

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

B) FUNCIONES

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

las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

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

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

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

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

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

Original	Dirección Social
Primera Copia	Comite de Seguridad del propio Centro.
Segunda Copia	Tablón de Anuncios
Tercera Copia	Coordinador de Seguridad

Se constituye un Comité de Seguridad e Higiene con un ámbito funcional aplicable a toda la Compañía, que estará integrado por cinco miembros, de los que tres serán designados por la Empresa y dos por los representantes de los trabajadores, que tendrá como exclusiva función la de proponer iniciativas a ser incluidas en el Plan anual de Seguridad e Higiene de la Compañía, así como la de realizar el seguimiento del desarrollo de este último.

CAPITULO VIII

REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 45 PLUS DE AYUDA COMIDA

Este Plus sustituye al compromiso del cumplimiento del Art. 94 apartado f) de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas, autorizado por la Dirección General de Trabajo en Escrito referencia no 685/77 del expediente 3.783/75, de instalar cocina y diversos servicios en los Centros de Trabajo con más de cincuenta trabajadores. La aportación económica de este "Plus de Ayuda para Comida", se fija para 1990, por día real de trabajo y jornada completa, en 511.-Pts, exceptuando los correspondientes a:

- Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa).
- Días de vacaciones.
- Viajes con dieta o gastos pagados.

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

1. Efecto de aplicación: 1º de Enero de 1990.
2. Revisión anual, con incremento igual al IPC, Media Nacional del Instituto Nacional de Estadística.
3. Beneficiarios: Todo el personal de plantilla de Argon, S.A.
4. Anulación de los beneficios del "Plus de Ayuda para Comida" a todo el personal de la Compañía, si la Empresa es obligada, por cualquier circunstancia a la aplicación del apartado f) del art. 94 de la Ordenanza de Industrias Químicas o cualquier otra de carácter legal que pudiera sustituirlo.
5. El pago del "Plus de Comida" será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes a cada Centro.

Art. 46 PRENDAS DE TRABAJO

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

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

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

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

Art. 47 PREVISION SOCIAL

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

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

REQUISITOS PARA PARTICIPAR

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

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

- Hayan ingresado en la Empresa antes de cumplir los 55 años.
- Hayan prestado tres años, como mínimo, de servicio en la Empresa.

2. Seguro de Vida Colectivo.

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

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

A. PENSION DE JUBILACION

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

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

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

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

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

En todo supuesto en que cualquier trabajador con 50 años de edad y 12 de servicio en la Empresa, como mínimo, cause baja en esta sin devengar pensión de jubilación o de retiro por invalidez, tendrá derecho a que se le abone un Capital equivalente a la Reserva Matemática correspondiente al presente Programa de Previsión Social, y de acuerdo con el estudio actuarial de primer de Enero del año en cuestión. En aquellos supuestos en que se origine una pensión de viudedad por muerte en activo o una/s pensión/es de orfandad por muerte en activo, el valor actual de estas será deducido del Capital antes identificado.

B. PENSION DE VIUDEDAD POR MUERTE EN RETIRO

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

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

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

C. PENSION DE VIUDEDAD POR MUERTE EN SERVICIO ACTIVO.

Corresponde en este caso a la viuda una Pensión del 60% de la Pensión de Jubilación según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años (Base Proyectada), en vez de los años acreditados hasta el momento de producirse el hecho causante (Base Acumulada).

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

D. PENSION DE ORFANDAD

Fallecimiento de un participante jubilado.

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

Fallecimiento en Servicio Activo.

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

E. PENSION DE RETIRO POR INVALIDEZ.

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

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

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

F. SEGURO DE VIDA COLECTIVO

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

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

Costo del Seguro.

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

Capital asegurado.

El capital asegurado que corresponde a cada empleado es el equivalente a dos veces el sueldo bruto anual (Salario de Calificación, Prima Media reflejada en Tabla y Antigüedad), computándose a estos efectos el que le corresponda el 1º de Enero de cada año.

GARANTIAS

Fallecimiento por causas naturales.

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

Fallecimiento accidental.

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

Beneficiarios.

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

Certificado de seguro.

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

Pago de los Capitales Asegurados.

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

Vigencia del Seguro.

El seguro estará en vigor solamente mientras el empleado se encuentre al servicio de la Empresa.

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

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

Cobertura.

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

Coste del seguro.

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

Capital asegurado.

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

Beneficiario.

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

Certificado de seguro.

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

Pago de los Capitales Asegurados.

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

H. COMISION DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL.

Continua establecida esta Comisión, formada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores para el control y comunicación del Plan de Previsión Social, así como para la actualización de los Reglamentos o Estatutos del Plan, conforme a la normativa hoy vigente.

Art. 48 PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

Para el año 1991 y sucesivos se instrumentará, independientemente del actual Plan de Previsión Social, un Plan

Complementario de Previsión Social de naturaleza contributiva, incorporación voluntaria, y financiado al cincuenta por ciento por la Empresa y por el trabajador. La contribución conjunta será igual al 1,1% del respectivo salario de escalón de calificación mas prima media para cada uno de los años. No obstante lo anterior en su primer año de implantación, año 1991, la contribución conjunta será del 0,55%. Durante el año 1991 se instrumentarán los detalles del anterior Plan Complementario por la actual Comisión de Previsión Social.

Art. 49 PRESTAMOS SOCIALES.

ARGON, S.A. dispone de unos fondos destinados a préstamos sociales a favor de los trabajadores que puedan necesitarlos, cuyo importe para 1990 es de: 10.624.897.-Pts. La distribución de estos fondos está regida por un Reglamento debidamente aprobado cuya administración y control están delegados en una Comisión.

Los préstamos devengarán un interés anual del 9%.

El fondo citado será incrementado anualmente con una cantidad equivalente al 100% de los intereses devengados en el año en curso.

Art. 50 AYUDA DE ESTUDIOS.

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

El fondo a emplear en el curso 1990/91, será el que resulte de incrementar en un 10% el fondo del curso anterior.

Art. 51 PREMIOS DE VINCULACION

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

- A los 25 años de servicio en ARGON, una mensualidad del Salario real o de Calificación, Prima Media reflejada en Tablas y Antigüedad. Un obsequio de la Empresa.
- A los 40 años de servicio en ARGON, dos y media mensualidades del Salario real o de Calificación, Prima Media reflejada en Tablas y Antigüedad. Un obsequio de la Empresa.
- Al personal que se jubile anticipadamente, se le dará el Premio de Vinculación si dentro del ciclo de su jubilación normal cumpliera los 25 ó los 40 años de trabajo en la Compañía.
- Se dará la parte proporcional del Premio de Vinculación correspondiente al apartado b), al personal que se jubile anticipadamente o pase a situación de Incapacidad Permanente Total ó Absoluta, a partir de haber cumplido 35 años de servicio en la Compañía.

Art. 52 CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

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

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art. 53 DERECHOS SINDICALES

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

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

DE LOS SINDICATOS.

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

- RESPETARA El derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- ADMITIRA Que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- NO PODRA Sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
Ni despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.
- COLOCARA En los Centros de Trabajo tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos, podrán insertar comunicaciones, conforme a lo establecido en la Legislación vigente.

DE LOS COMITES DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Disposiciones vigentes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

SER INFORMADOS por la Dirección de la Empresa TRIMESTRALMENTE

- Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.
- Sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Compañía.
- Sobre su programa de producción.
- Sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

CON CARACTER PREVIO A SU EJECUCION POR LA EMPRESA:

- Sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales.
- Sobre las reducciones de jornada.
- Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- Sobre los planes de formación profesional

EN FUNCION DE LA MATERIA DE QUE SE TRATA:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias:
 - * Estudios de tiempos
 - * Establecimiento de sistema de Primas o Incentivos.
 - * Valoración de Puestos de Trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la Empresa si supone incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.
- En lo referente a las Estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.
- Sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad.
- Sobre el movimiento de los ingresos, ceses y ascensos.

CONOCER y tener a su disposición.

ANUALMENTE.

- El Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Compañía.
- Cuántos documentos se den a conocer a los socios.

VIGILANCIA sobre las siguientes materias.

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

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

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

FACILITAR por el empresario:

El modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Laboral competente.

PARTICIPAR

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

COLABORAR

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

EJERCER

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

OBSERVAR

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

VELAR

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

CUOTA SINDICAL

La Empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a cualquier Central Sindical válidamente constituida, descontará de su nómina mensual el importe de la Cuota Sindical correspondiente.

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

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

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

GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO X**COMISION MIXTA****Art. 54 COMISION MIXTA**

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

Art. 55 COMPOSICION

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

Cada una de las partes designará un Secretario.

Art. 56 ESTRUCTURA

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

Art. 57 PROCEDIMIENTO

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

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

Los Secretarios determinarán si los asuntos tienen carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

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

DISPOSICIONES FINALES

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

VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

INCREMENTO SALARIAL

El incremento a aplicar por los distintos conceptos está incorporado en las Tablas Salariales, Anexos 1, 2 y 3 que serán de aplicación con efectos de 1 de Enero de 1990.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Se efectuará una revisión salarial relativa a los meses, en los que el IPC acumulado durante el año 1990 haya superado el 6,75%, y en un importe igual a la mitad de la cantidad en que lo haya superado, tomando como base de aplicación las Tablas Salariales de 1989 una vez revisadas. La cantidad resultante se abonará de una sola vez dentro de los 30 días siguientes de hacerse público por el I.N.E., los datos del IPC, correspondientes a Diciembre de 1990.

Las Tablas Salariales, Anexo del presente una vez sumado el 50% de la cantidad en que la inflación al 31 de Diciembre de 1990 haya excedido 6,75%, servirán de base para el año 1991.

ANEXO 1

TABLA CONVENIO

CATEGORIAS	TOTAL SALARIOS BRUTOS 1990	
	ANUAL-90	MENSUAL-90
TITULADOS		
DIRECTOR	2.963.403	197.560
SUBDIRECTOR	2.635.491	175.699
TECNICO JEFE	2.307.518	153.835
TECNICO	2.045.201	136.347
PERITO/I.TEC.	1.717.295	114.486
AYTE.TECNICO	1.520.489	101.366
NO TITULADOS		
CONTRAMAESTRE	1.454.975	96.998
ENCARGADO	1.323.809	88.254
CAFATAZ	1.258.164	83.878
TECNICOS P.DATOS		
ANALISTA	1.586.074	105.738
JEFE EXPLOTACION	1.586.074	105.738
PROGRAMADOR	1.454.975	96.998
OPERADOR ORDENA	1.323.809	88.254
ADMINISTRATIVOS		
JEFE 1	1.717.295	114.486
JEFE VENTAS 1	1.717.295	114.486
JEFE 2	1.586.074	105.738
JEFE VENTAS 2	1.586.074	105.738
OFICIAL 1	1.454.975	96.998
OFICIAL 2	1.323.809	88.254
AUXILIAR	1.127.061	75.137
TRABAJ. 17AÑOS	598.930	39.929
TR.MENOR 17	384.364	25.624

CATEGORIAS	TOTAL SALARIOS BRUTOS 1990	
	ANUAL-90	MENSUAL-90
TECNICOS ORGANIZ.		
JEFE ORGANIZ.1	1.717.295	114.486
JEFE ORGANIZ.2	1.586.074	105.738
TECN.ORGANIZ.1	1.454.975	96.998
TECN.ORGANIZ.2	1.323.809	88.254
TECNICOS OFIC.		
DELIN.PROYECT	1.717.295	114.486
DEL LINEANTE	1.586.074	105.738
CALCADOR	1.192.589	79.506
SUBALTERNOS		
GUARDA	995.841	66.389
CONSERJE	1.094.276	72.952
ORDENANZA	995.841	66.389
OBBEROS		
OFICIAL 1	1.259.434	83.962
OFICIAL 2	1.160.986	77.399
OFICIAL 3	1.128.248	75.217
AYTE.ESPECIALIS	1.095.581	73.039
PEON	997.078	66.472
TRABAJ. 17AÑOS	598.930	39.929
TR.MENOR 17	384.364	25.624

ANEXO 2

TABLAS DE CONVENIO

SUELDOS PERSONAL BEDAUX

ESCALON	IMPORTE 1.990	PRIMA MEDIA	TOTAL 1.990
E- 1	1.745.622	209.475	1.955.097
E- 2	1.806.581	216.790	2.023.371
E- 3	1.870.535	224.464	2.094.999
E- 4	1.932.033	231.844	2.163.877
E- 5	1.998.968	239.876	2.238.844
E- 6	2.065.825	247.899	2.313.724
E- 7	2.138.162	256.579	2.394.741
E- 8	2.210.953	265.314	2.476.268
E- 9	2.287.446	274.494	2.561.940
E- 10	2.375.937	285.112	2.661.049

ANEXO 3

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUEDAD	PERCEPCIONES BRUTAS POR PERIODOS DE VENCIMIENTO	
	MES	AÑO
PRIMER TRIENIO	2.131	31.965
SEGUNDO TRIENIO	4.262	63.930
PRIMER QUINQUENIO	8.524	127.860
SEGUNDO QUINQUENIO	12.786	191.790
TERCER QUINQUENIO	17.048	255.720
CUARTO QUINQUENIO	21.310	319.650
QUINTO QUINQUENIO	25.572	383.580

ANEXO 4

NOCTURNIDAD 1990		
CATEGORIAS PROFESIONALES	JORNADA	HORA
	Ptas. Brutas	Ptas. Brutas
AYUDANTE TECNICO	928	116
OFICIAL DE PRIMERA.....	760	95
OFICIAL DE SEGUNDA.....	706	88
OFICIAL DE TERCERA.....	683	85
AYTE. ESPECIALISTA	668	83
PEON	606	76

ANEXO A

PUESTOS DE TRABAJO ASIMILADOS A CATEGORIAS PROFESIONALES

-Administrativo.....	Oficial 1º. Administrativo Oficial 2º. Administrativo Auxiliar Administrativo
-Administrativo Comunes Zona.....	Oficial 2º. Administrativo
-Administrativo Créditos Zona.....	Oficial 2º. Administrativo
-Análisis Financiero.....	Técnico
-Analista.....	Analista
-Almacenero.....	Oficial 2º. Administrativo
-Auxiliar Conservación.....	Ayudante Especialista
-Ayudante Almacén.....	Ayudante Especialista
-Ayudante Coordinador Seguridad.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Ayudante Especialista.....	Ayudante Especialista
-Ayudante Operador.....	Ayudante Especialista
-Ayudante Tráfico.....	Oficial 2º. Administrativo
-Conductor.....	Oficial 1º. Oficios
-Conserje.....	Conserje
-Contabilidad Filiales e Impuestos.....	Técnico
-Coordinador Procesos y Sistemas.....	Jefe 1º. Organización
-Coordinador Seguridad.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Delineante.....	Delineante
-Delineante Projectista.....	Delineante Projectista
-Demostrador.....	Ayudante Técnico
-Encargado Mantenimiento Vehículo.....	Oficial 1º. Oficios
-Gestión Financiera e Inversiones.....	Técnico
-Gestión Tesorería a Corto.....	Jefe 1º. Administrativo
-Guarda.....	Guarda
-Instrumentista.....	Ayudante Técnico
-Jefe de Créditos.....	Jefe 1º./2º. Administrativo
-Jefe Distribución W.P.....	Jefe 1º. Administrativo
-Jefe de Equipo.....	Ayudante Técnico
-Jefe Estación Llenado.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Jefe Explotación.....	Jefe Explotación
-Jefe Fábrica.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Jefe Mantenimiento e Instalaciones.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Jefe O. Técnica S. Industriales.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Jefe Procedimientos y Sistemas.....	Técnico
-Jefe de Producto.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Jefe Proyectos.....	Técnico
-Jefe Relaciones Industriales.....	Jefe 1º. Administrativo
-Jefe Servicios Industriales.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Jefe Servicios Zona.....	Jefe 1º. Administrativo
-Jefe Taller Autógena.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Jefe Taller Eléctrico.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Jefe Tráfico.....	Oficial 1º. Administrativo
-Jefe Ventas.....	Jefe Ventas 1º. Jefe Ventas 2º.
-Maestro de Taller.....	Encargado
-Mecánico Mantenimiento.....	Oficial 1º. Oficios
-Operador Ordenador.....	Operador Ordenador
-Operador de Planta.....	Oficial 1º.
-Ordenanza.....	Ordenanza
-Preparador.....	Oficial 1º. Oficios
-Profesional de Oficios.....	Oficial 1º. Oficios Oficial 2º. Oficios Oficial 3º. Oficios

-Programador.....	Programador
-Rampista.....	Ayudante Especialista
-Responsable Distribución Gases Zona...	Ayudante Técnico
-Responsable Instalaciones.....	Ayudante Técnico
-Secretaría Dirección.....	Oficial 1º. Administrativo
-Técnico Comercial.....	Técnico/Ayud. Técnico
-Técnico Compras.....	Jefe 2º. Administrativo
-Técnico Gases Especiales.....	Ayudante Técnico
-Telefonista.....	Oficial 2º. Administrativo
-Vendedores.....	Técnico/Ayud. Técnico

ANEXO B

REGLAMENTO DEL PLUS VOLUNTARIO PERSONAL VALORACION BEDALUX

La Compañía tiene establecido un Plus Voluntario aplicable a todo el personal que no cobre prima objetiva, o tenga un incentivo directo de venta o gestión. El fondo destinado a este Plus Voluntario es el 12% del sueldo de escalones de todo el personal afectado por este Plus, y se aplicará de acuerdo a las siguientes normas:

1. FACTORES

Se valorarán en cada individuo los siguientes factores:

a) Calidad de Trabajo:

- Calidad tanto al producto final como del servicio, grado de habilidad y cuidado, capacidad para evitar errores y conocimiento del trabajo.

b) Cantidad de Trabajo y Rendimiento:

- Volumen de trabajo realizado, capacidad de mantenerse a un constante nivel de rendimiento.

c) Responsabilidad:

- Capacidad de trabajar en colaboración con los demás, poniendo al servicio común sus propios conocimientos y actividad.

- Capacidad de resolver los problemas inherentes al puesto.

2. VALORACIONES

La puntuación mínima será de 10 puntos (1). Se valorará dentro de los siguientes valores:

a) Calidad de Trabajo:

de 0 a 3 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 3 puntos mínimo y un máximo de 6.

b) Cantidad de Trabajo y Rendimiento:

de 0 a 3 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 3 puntos mínimo y un máximo de 6.

c) Responsabilidad:

de 0 a 2 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 4 puntos mínimo y un máximo de 6.

(1) Repartir los 10 puntos entre a) = 3 puntos; b) = 3 puntos; c) = 4 puntos.

3. COMITE Y PROCEDIMIENTO DE VALORACION

Estará formado por los siguientes miembros:

- Jefe de Departamento, Planta o Centro.
- Delegados de Personal o Comité del Centro a evaluar.
- Representante del Departamento de Personal.

Este Comité tendrá una reunión previa en el mes de Junio, en la que se valorará a todo el personal del Centro de Trabajo. En los casos en que exista disminución sobre la puntuación actualmente aplicada, se le comunicará al interesado. Si en este caso no existiera entre los miembros del Comité acuerdo en la valoración, se avisará al interesado y se procurará la observación mas frecuente del caso durante los 6 meses siguientes por parte del Jefe del Centro y el Representante del Personal (con objeto de aunar criterios), reuniéndose en este período tantas veces como sea necesario.

En Diciembre, se reunirá el Comité para efectuar la valoración final de las primas mencionadas en el párrafo anterior, sometiéndose al Comité de Dirección. La constancia de la intervención del Comité de Valoración estará refrendada por las firmas de sus miembros.

Las medias de las valoraciones de cada Centro deben ajustarse a los 14 puntos por personal, con una cierta tolerancia, que será mayor en el caso de que en dicho Centro existan personas con valoraciones excepcionalmente altas. Las valoraciones deberán aproximarse lo más posible a la Distribución Normal (Campana de Gauss), admitiendo una tolerancia en los Centros con pocas personas, tendente a buscar que los comportamientos homogéneos irregulares de las personas no se vean perjudicadas por situaciones ajenas a él.

4. PERCEPCIONES

La percepción a cobrar durante el año de vigencia de la valoración se establece en un porcentaje del sueldo de escalón. Los porcentajes a aplicar en función de la valoración serán:

PUNTOS	% SOBRE SUELDO ESCALON
10	6 %
11	7,3%
12	8,8%
13	10,4%
14	12,-%
15	14,2%
16	16,4%
17	19,-%
18	21,6%

El beneficio de este Plus Voluntario se abonará al trabajador que lo posea sólo por día realmente trabajado, con las siguientes excepciones: Periodo de vacaciones, asistencia a actos en función de Cargo Sindical y en reuniones como Representante de Personal o como miembro del Comité de Seguridad.

5. NUEVOS INGRESOS

El personal de nuevo ingreso, percibirá la prima mínima a partir del primer día del mes siguiente al de finalizar el periodo de prueba, hasta que empiece a percibir la que le corresponda, por su entrada en el ciclo normal de las valoraciones establecido para todo el personal.

6. CAMBIO DE ESCALON

Cualquier cambio de escalón que se produzca, sea cual fuese la causa, no modificará el número de puntos asignados por la valoración en curso, abonándose la prima que con los mismos puntos corresponde al nuevo escalón.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19777 REAL DECRETO 1050/1990, de 27 de julio, sobre declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos de arcilla y caolín, en el área denominada «Coria-Carcaboso», inscripción número 362, comprendida en la provincia de Cáceres.

Trabajos previos de investigación realizados por el Instituto Tecnológico Geominero de España en la provincia de Cáceres han dado como resultado la delimitación de una zona con posibilidades en arcillas y caolín, que es necesario investigar para delimitar y caracterizar los niveles que pueden ser explotables para su uso industrial, preferentemente en el sector cerámico.

A tal efecto, y siendo de aplicación lo establecido en el artículo 9.º de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, así como lo previsto en los artículos 8.3 de la citada Ley y los concordantes de su Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, cumplidos los trámites preceptivos, y previo informe favorable emitido

por el Consejo Superior del Ministerio de Industria y Energía, se hace necesario adoptar la disposición pertinente.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de julio de 1990,

DISPONGO:

Artículo 1.º De conformidad con los artículos 8.º de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y 10 de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, se declara zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de arcilla y caolín, en el área denominada «Coria-Carcaboso», inscripción número 362, comprendida en la provincia de Cáceres, y cuyo perímetro definido por coordenadas geográficas se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 6º 36' 00" oeste con el paralelo 40º 02' 40" norte, que corresponde al vértice 1.

Área formada por arcos de meridianos, referidos al de Greenwich, y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1	6º 36' 00" oeste	40º 02' 40" norte
Vértice 2	6º 26' 40" oeste	40º 02' 40" norte
Vértice 3	6º 26' 40" oeste	40º 03' 40" norte
Vértice 4	6º 20' 40" oeste	40º 03' 40" norte
Vértice 5	6º 20' 40" oeste	40º 05' 20" norte
Vértice 6	6º 12' 00" oeste	40º 05' 20" norte
Vértice 7	6º 12' 00" oeste	39º 57' 20" norte
Vértice 8	6º 36' 00" oeste	39º 57' 20" norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 1.368 cuadrículas mineras.

Art. 2.º La reserva de esta zona, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y el artículo 12 de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, no limita los derechos adquiridos con anterioridad a la inscripción número 362, practicada en fecha 27 de junio de 1989 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 196, de fecha 17 de agosto de 1989.

Art. 3.º Las solicitudes presentadas a partir del momento de la inscripción número 362, para los recursos reservados, serán canceladas, en aplicación de lo que determina el artículo 9.º, apartado tres, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas.

Art. 4.º La zona de reserva provisional a favor del Estado que se establece tendrá una vigencia, conforme a los artículos 9.º de la Ley de Minas y 10.3 de su Reglamento General de tres años, a partir del día siguiente al de la publicación del presente Real Decreto en el «Boletín Oficial del Estado». Este plazo es prorrogable por Orden del Ministerio de Industria y Energía si las circunstancias así lo aconsejan, como consecuencia de los trabajos realizados, resultados obtenidos y futuras posibilidades de esta área de reserva.

Art. 5.º Se acuerda, según los artículos 11.1 y 3, a), de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y 13.1 y 3, a), del Reglamento General para el Régimen de la Minería, que la investigación de esta zona de reserva se realice por el Instituto Tecnológico Geominero de España, de acuerdo con el programa general de investigación que se aprueba. Anualmente, el citado Organismo deberá dar cuenta a la Dirección General de Minas y de la Construcción y al Servicio de Minas de la Comunidad Autónoma de Extremadura de los trabajos realizados y resultados obtenidos durante el desarrollo de los mismos.

Art. 6.º La declaración de esta reserva provisional a favor del Estado lo es sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de la Ley 8/1975, de 12 de marzo, de Zonas e Instalaciones de Interés para la Defensa Nacional, especialmente en su aspecto relativo a Zona Militar de Costas y Fronteras.

Dado en Madrid a 27 de julio de 1990.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,
JOSE CLAUDIO ARANZADI MARTINEZ

19778 REAL DECRETO 1051/1990, de 27 de julio, sobre declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de granitos ornamentales, en el área denominada «Río Cedenas», inscripción número 309, comprendida en la provincia de Toledo.

Trabajos previos de investigación realizados por el Instituto Tecnológico Geominero de España en la provincia de Toledo, han dado como resultado la delimitación de una zona con posibilidades en granitos