

16650 RESOLUCION de 23 de junio de 1992, 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 «Sociedad Española del Oxígeno, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española del Oxígeno, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1992, 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, 23 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DEL OXIGENO, S. A.»

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

Art. 2.º *Ámbito de aplicación*.—1. Territorial: Las condiciones del presente Convenio, regirán para todos los Centros de trabajo de la S. E. O., establecidos o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español. No obstante se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran establecer los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudieran suponer discriminación para el resto del personal.

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

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

a) El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1992 en todo su contenido.

b) Su duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1993, con excepción de los criterios salariales y jornada laboral, cuya revisión se negociará al terminar el primer año de vigencia. En cuanto a sindicatos y comités de empresa, se respetarán las normas legales que pudieran promulgarse.

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

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

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

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

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

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

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

Tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Se procurará facilitar la creatividad, iniciativa y responsabilidad de todo trabajador.

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

1. La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sus-

tanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

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

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

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

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

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

2.1 Cesarán al incorporarse a su puesto el trabajador sustituido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. El ingreso de los trabajadores fijos, se considerará 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.
- Personal Técnico no titulado: Tres meses.
- Administrativo: Tres meses.
- Especialistas: Un mes.
- No cualificados: Dos semanas.

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

Art. 9.º *Categorías*.— Durante 1992 y 1993 regirán las categorías establecidas en la tabla del presente Convenio.

Art. 10. *Plantillas y escalafones*.

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

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

a) General: Agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.

b) Especial; Agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y dentro de estos por categorías.

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

3. La Dirección podrá amortizar las vacantes que se produzcan en la plantilla, siendo informados los Comités/Delegados de Personal.

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

1. Todas las vacantes de la plantilla que se produzcan en la Empresa, así como los puestos de nueva creación se proveerán prioritariamente mediante personal de la misma, de igual o inferior categoría a la plaza vacante, que será anunciada en todos los Centros de trabajo.

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

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

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

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

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

4.º Trabajadores ajenos a la Empresa.

4. Las pruebas de aptitud se anunciarán en los correspondientes Centros de trabajo expresando los requisitos para cubrir la vacante y ejercicios a realizar. Los candidatos presentarán su solicitud al responsable del Centro de trabajo en el plazo de diez días a partir de la publicación de la vacante. Se comunicarán a la representación del personal las pruebas que van a realizarse y su valoración. El tribunal estará compuesto por un máximo de cuatro personas: Una o dos designadas por la Dirección de la Sociedad, y una o dos designadas por el Comité de Empresa/Delegados de Personal.

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

6. En la provisión de vacantes o ascensos, que afecten a las categorías profesionales mencionadas en el apartado 5 de este artículo, se informará al Comité de Empresa/Delegados de Personal al procederse a la contratación.

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

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

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

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

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

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

Art. 15. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—La Dirección, en caso de necesidad podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría. Será preceptivo el acuerdo previo con el trabajador cuando la falta de capacitación del mismo pueda implicar riesgo de accidente. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a treinta jornadas de trabajo, la Dirección deberá informar al Comité de Empresa/Delegados de Personal.

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

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

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

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

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

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

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

d) Los Comités de Empresa/Delegados de Personal conjuntamente con los responsables de los Centros de trabajo, participarán de manera activa en todos los proyectos de formación, para que alcancen la mejor difusión.

Art. 17. *Jornada laboral.*

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

2. Entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive, se realizarán treinta y cuatro horas semanales, de forma continuada a razón de siete horas diarias excepto los viernes, que la jornada laboral será de seis horas.

3. De acuerdo con el calendario anterior, durante 1992, en condiciones normales, el computo anual de horas será de 1.737 para todos los trabajadores.

4. Podrá establecerse otro reparto para la mejor organización del trabajo y sin que suponga un incremento del número anual de horas de trabajo. Para cualquier modificación del horario, será preciso el previo dictamen del Comité de Empresa/Delegados de Personal. En el caso de que no exista acuerdo y antes de realizar las modificaciones, ambas partes se someten a la jurisdicción competente.

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

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

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

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

Art. 19. *Descanso laboral.*

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

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

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

Art. 20. *Vacaciones retribuidas.*

1. El personal disfrutará de veintitrés días considerados como laborables en el calendario de su Centro de trabajo, siendo estos días de vacación distribuidos a voluntad del trabajador siempre que no exista perjuicio para el servicio. En el caso de que la Dirección estime que

existe perjuicio, negociará con el Comité de Empresa/Delegados de Personal la posible solución. Si a pesar de todo no se llegase a un acuerdo, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción competente. De esta vacación, como mínimo doce días laborables habrán de disfrutarse ininterrumpidamente.

Si del periodo vacacional se disfrutan quince días seguidos entre el 1 de enero y 31 de mayo, o de 1 de octubre a 30 de noviembre, se incrementarán las vacaciones en un día, y en caso de que todas las vacaciones se disfruten seguidas dentro de las fechas indicadas, el incremento total alcanzará los dos días.

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

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

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

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

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

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

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

8. En caso de ILT, durante el periodo de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a disfrutar posteriormente los días en que haya permanecido de baja, dentro del año en curso, siempre que se haya visto obligado a permanecer en su domicilio o residencia de vacaciones, y comunique la circunstancia el primer día de la baja, por teléfono o telegrama al Centro de trabajo, indicando el punto donde se encuentra.

Art. 21. *Traslados forzosos.*

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

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

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

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

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

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

	Menor de cuarenta años	Mayor de cuarenta años
Soltero o viudo	—	1,25
Soltero o viudo con una persona a su cargo	1,25	1,50
Soltero o viudo con más de una persona a su cargo	1,50	2,00
Casado sin hijos o persona a su cargo	1,25	1,50
Casado con hijos o persona a su cargo	1,50	2,00

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

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

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

3.1 Vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible abonarán al trasladado la diferencia de renta.

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

3.2 La Empresa sufragará los siguientes gastos:

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

Los de mobiliario, ropa y enseres, en transportista adecuado. Una indemnización de dos meses de salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, que se mejorará por aplicación de los coeficientes siguientes:

Soltero o viudo: -

Soltero o viudo con persona a su cargo: 1.25.

Soltero o viudo con más de una persona a su cargo: 1.5.

Casado sin hijos o personas a su cargo: 1.25.

Casado con hijos o personas a su cargo: 1.50.

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

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

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

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

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

Art. 22. *Excedencias.*

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

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

2. Todo trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

4. El tiempo que dura la excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

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

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

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

5.3 Mientras preste el servicio militar o civil, con carácter voluntario u obligatorio, por el tiempo mínimo de duración de éstos.

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

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

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

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

1. Quince días naturales por matrimonio.

2. Tres días naturales por muerte, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, o persona en situación de hecho asimilable, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, así como de los parientes políticos del mismo grado, excepto los hermanos políticos, que tendrán derecho a dos días naturales. En el caso de que las personas antes citadas tengan el domicilio o el hecho ocurra en poblaciones distintas a las del trabajador, se concederán dos días más de licencia, y también cuando los padres fallecen en población que no sea la del trabajador.

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

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

5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual, y en caso de necesidad, un día más.

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

7. La mujer trabajadora tendrá derecho a dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, distribuibles, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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

9. Todo trabajador podrá disfrutar, si así lo desea, de licencias no retribuidas hasta un máximo acumulado de quince días al año, que podrá ser ampliado a treinta, si no hay inconveniente para el servicio.

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

Art. 25. *Retribuciones*:

1. Sueldo de convenio y plus actividad: Según anexo 1.
2. Complemento individual:

Directores y Subdirectores: Incremento a determinar.

Técnicos-Jefe y Técnicos PD de primera: Incremento del 4 por 100.

Técnicos y Técnicos PD de segunda: Incremento de 5,5 por 100.

Resto de categorías: Incremento del 8 por 100.

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

2. El valor del trienio será de 3.074 pesetas y del quinquenio de 6.148 pesetas, que se calculará para los vencimientos así como para los cumplidos. El módulo mínimo será el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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

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

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

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

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

2. En los cambios de categoría, el trabajador ascendido verá incrementados sus ingresos al menos en un 50 por 100 de la diferencia de categoría.

Art. 28. *Pluses*.—1. Los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos clasificados como tales, percibirán en concepto de plus por el puesto de trabajo la cantidad equivalente al 12 por 100 del salario del Convenio diario de su categoría por cada jornada laboral en la que concurren las circunstancias requeridas para su devengo.

2. Por cada noche trabajada percibirá el productor un 35 por 100 sobre su salario de Convenio.

3. En la fabricación a turno ininterrumpido en Centrales de Líquido, PN, e Hidrógeno, el personal que tenga establecidos correturnos con los descansos compensatorios por los sábados, domingos o festivos que deba trabajar percibirá 2.650 pesetas por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

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

5. Los trabajadores que por necesidades de la Empresa, se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre, percibirán como compensación la cantidad de 14.000 pesetas por cada uno de estos días.

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

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

$$SC + PV + \text{Antigüedad} + \text{Pagas extra} + \\ + \text{Prev. noct.} + \text{Pelig.}$$

$$\text{Hora tipo} = \frac{\quad}{1767}$$

$$\text{Salario hora tipo} \times 1,75 = \text{valor hora extraordinaria}$$

3. El trabajador podrá optar entre la retribución establecida y un tiempo de descanso igual a las horas extraordinarias trabajadas con incremento del 75 por 100 a disfrutar en fecha que será determinada por acuerdo del trabajador con la Dirección.

El descanso no podrá acumularse a vacaciones ni comprender más de dos días seguidos.

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

Art. 30. *Desplazamientos*.—La Empresa abonará los gastos correspondientes al desplazamiento según cuadro que en hoja adjunta se detalla, que no tendrá carácter retroactivo, comenzando su vigencia el día en que sea firmado el Convenio Colectivo.

Art. 31. *Comedores*.—La Dirección procurará que los trabajadores tengan medios de calentar sus propias comidas y local adecuado para efectuarlas.

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

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

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, se abonará una gratificación por importe de 145.000 pesetas y en el mes de septiembre, 19.300 pesetas. Los trabajadores con menos de un año de antigüedad, percibirán una dozava parte por cada mes trabajado, con un mínimo de 40.000 pesetas.

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

Para el personal que perciba parte de su salario en concepto de comisiones y en caso de larga enfermedad su salario se determinará teniendo en cuenta la mitad del promedio de comisiones percibidas durante los seis últimos meses antes de su baja laboral.

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

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

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

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

Perderá el derecho el personal que no se jubile al cumplir los sesenta y cinco años.

Art. 35. *Jubilaciones.*—Los trabajadores que estén de alta en la Empresa a 31 de marzo de 1988 y continúen en la misma hasta la edad de jubilación, podrán jubilarse con un mínimo de diez años de servicio, el último día del mes en que cumplan sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años de edad, con una pensión de la Empresa equivalente al 21 por 100 de su último salario por los conceptos de sueldo de Convenio, plus de actividad, complemento individual y antigüedad. Para los ejecutivos de ventas se incluirá en el cálculo el promedio de las comisiones percibidas en los últimos doce meses. Perderá el derecho a esta pensión el trabajador que no se jubile una vez transcurrido el mes en que cumpla los sesenta y cinco años, excepto si necesita completar cotizaciones para alcanzar los mínimos exigidos por la Seguridad Social para la jubilación.

Para el personal contratado entre el 1 de enero de 1982 y 31 de marzo de 1988, el porcentaje del 21 por 100 se reducirá en un punto por cada año de antigüedad que falte para completar los veinticinco años.

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

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

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

No tendrá ningún derecho a pensión de la Sociedad el personal que se contrate a partir de 1 de abril de 1988.

Si el montante de las pensiones consideradas en el presente artículo superara un año el 16 por 100 de la masa salarial, se realizará el ajuste necesario sobre las pensiones causadas a partir del 1 de abril de 1988.

Art. 36. *Pensiones por fallecimiento o invalidez.*—La Empresa tiene contratada con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de grupo sobre la vida de sus trabajadores de acuerdo con la Ley 50/1980 de 8 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 17 de octubre de 1980).

Las prestaciones aseguradas por dicha póliza son las siguientes:

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

—75 por 100 para solteros, separados o viudos.

—150 por 100 para casados sin hijos o solteros que tengan a su cargo padres, hermanos menores o hermanos mayores minusválidos, siempre que figure en la póliza individual la circunstancia indicada, probada por el trabajador.

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

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

—Cuando el fallecimiento o la incapacidad absoluta se produce por accidente, el capital se duplicará, y si el accidente es de circulación el capital se triplicará. Queda excluido de los derechos de este artículo el personal que no se jubile al cumplir los sesenta y cinco años.

Art. 37. *Anticipos.*—El trabajador fijo tendrá derecho a la percepción de anticipos hasta un 90 por 100 de la primera mensualidad que podrá hacerse extensivo a la primera paga extraordinaria.

Art. 38. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa en la tipificación de las faltas graves y muy graves.

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

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. No atender al público con la atención y diligencia debidas.

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

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

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

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

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

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

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

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otro dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfecto en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

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

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

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

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

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

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

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

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

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

Art. 45. Comités de Empresa y Delegados de Personal:

1. Son funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

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

b) Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito.

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

d) Informar a sus representados de todos los temas que directamente o indirectamente puedan tener repercusión sobre las relaciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo.

e) Observar secreto profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa/Delegados de Personal, en todo lo que se refiere al presente artículo, apartado 2, puntos a.1), a.2), a.3), b) y c).

2. Son competencias de los Comités de Empresa/Delegados de Personal:

a) Recibir periódicamente y a intervalos trimestrales naturales, un informe de la Dirección de la Empresa, sobre la situación global de la misma, que deberá tratar como mínimo de:

a.1) Evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa y perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de naturaleza análoga.

a.2) Evolución de las ventas así como situación general de la producción.

a.3) Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y en particular de las inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminución previsible de plantillas, provisión de vacantes y demás temas de personal.

a.4) Estadísticas sobre absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y todo lo relacionado con Seguridad e Higiene, tal como enfermedades profesionales, índices de siniestralidad, estudios del medio ambiente y medidas previstas de aplicar en cada caso.

b) Conocer anualmente la Cuenta de Resultados, Balance y Memoria, así como todos aquellos documentos y comunicaciones de los que pueden conocer los accionistas.

c) Ser informados con una antelación mínima de seis meses de una eventual fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa que pueda incidir en el volumen del personal actualmente en plantilla.

d) Ser previamente informados y consultados por la Dirección de la Empresa antes de que esta pretenda llevar a cabo:

d.1) Reestructuraciones de plantilla, expedientes de crisis, traslados de personal, despidos y sanciones por faltas graves y muy graves, dando los nombres de los trabajadores que vayan a ser afectados por dichas medidas y explicando las causas.

d.2) Traslado total o parcial de las instalaciones.

d.3) Planes de formación profesional.

d.4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

d.5) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Art. 46. Vida sindical:

1. Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, los miembros de los Comités de Empresa/Delegados del Personal dispondrán de:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. La asamblea de Centro de trabajo se convocará por el Comité de Empresa/Delegados de Personal, cuando a) lo decida la mayoría simple del Comité de Empresa/Delegados de Personal, b) lo solicite el 25 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo.

7. Las centrales sindicales legalmente constituidas dispondrán de tablón de anuncios de uso no exclusivo y podrán cobrar las cuotas a sus afiliados sin perjuicio para el servicio. La Empresa descontará las cuotas de la nómina, ingresando su importe en la cuenta del sindicato correspondiente, previa petición del trabajador formalizada por carta en los términos legales.

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

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

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

Art. 47. Garantías sindicales.—Las horas de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán ser acumuladas dentro de un mismo Centro de trabajo en uno o varios representantes, comunicando previamente a la Dirección los términos de la acumulación y el plazo de vigencia, que no será inferior a un año.

Se tendrá en cuenta la Ley Orgánica de Libertad Sindical para regular las relaciones de los Sindicatos con la Empresa.

Art. 47. Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio:

1. Tendrá como función la interpretación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, así como la vigilancia de su cumplimiento.
2. En la CVIC se coordinarán los problemas que se planteen en los diferentes Centros de trabajo que no fueran solucionados por los Comités de Empresa/Delegados de Personal, para su estudio y posible solución. Dichas peticiones se cursarán a través de los Comités de Empresa/Delegados de Personal.
3. Estará formada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la Dirección, eligiendo un Secretario cada parte.
4. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia; dichos asesores serán libremente designados por cada una de las partes.
5. Podrá convocar las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación cualquiera de las partes que la integran, a través de sus Secretarios. Estas tendrán lugar en Madrid, a no ser que, como consecuencia de los temas a tratar, que deberán comunicarse en la convocatoria, sea aconsejable, por operatividad, celebrarlas en otro Centro de trabajo.
6. Los desplazamientos de los representantes de los trabajadores para acudir a las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación tendrán el carácter de necesidad laboral.
7. En tanto no se constituye funcionará como tal la Comisión Negociadora del presente Convenio.
8. La empresa comunicará al Secretario de la parte social de la CVIC las contrataciones que se formalicen en los distintos Centros de trabajo.
9. La CVIC se reunirá obligatoriamente una vez cada tres meses, como mínimo.

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

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

1. Principios generales

1.1 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- a) Su generación.
- b) Su emisión.
- c) Su transmisión, y sólo en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular técnicamente dicha generación, emisión y transmisión de riesgo.

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

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

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

1.5 Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán vigilados de modo particular, por una revisión médica específica al menos una vez al año.

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

1.7 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo.

1.8 En cada Centro de trabajo y para cada área homogénea se llevará a cabo el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de las muestras y posterior análisis, por el I.N.S.H.T. u organismo competente.

Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.9 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones mencionadas en el punto 1.8 anterior, sea declarado insalubre, tóxico o peligroso, tendrá carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la fijación de este carácter,

sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

2. Comité de Seguridad e Higiene

2.1 En los Centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa/Delegados de Personal, el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

En los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA

Compensaciones y absorciones: En atención a la fórmula de incremento salarial pactado, durante 1992 queda sin efecto el contenido del artículo 4, apartado 3, relativo a compensaciones y absorciones.

ANEXO I

Tabla de Convenio 1992

Cód. eta.	Categorías	Salario Convenio mes por 15	Total anual
Titulados:			
11	Director	248.000	3.720.000
12	Subdirector	219.366	3.290.490
13	Técnico Jefe	200.262	3.003.935
14	Técnico	177.049	2.655.736
15	Perito	150.319	2.254.781
20/16	Ayudante Técnico	131.749	1.976.238
27	Jefe de Organización	131.749	1.976.238
No Titulados:			
17	Contraaestre	125.577	1.883.655
18	Encargado	113.190	1.697.857
19	Capataz	107.126	1.606.894
29	Analista Laboratorio	107.126	1.606.894

Cód. cat.	Categorías	Sueldo Convenio mes por 15	Total anual
Administrativos:			
21	Jefe de primera	150.319	2.254.781
22	Jefe de segunda	137.935	2.069.032
23	Oficial de primera	125.577	1.883.655
24	Oficial de segunda	113.190	1.697.857
25	Auxiliar	94.647	1.419.703
30	Auxiliar de Laboratorio	94.647	1.419.703
37	Aspirante 16-17 años	59.666	894.985
53	Auxiliar IV	103.343	1.550.146
26	Ejecutivo de ventas	-	-
Técnicos de oficina:			
31	Delineante Proyectista	150.319	2.254.781
32	Delineante	137.935	2.069.032
33	Calculador	100.828	1.512.416
34	Auxiliar Téc. Oficina	94.647	1.419.703
54	Auxiliar IV	103.343	1.550.146
Subalternos:			
41	Almacenero	97.735	1.466.019
42	Conserje	91.558	1.373.371
43	Cobrador	91.558	1.373.371
44	Guarda Jurado	88.456	1.326.845
45	Guarda ordinario	85.293	1.279.395
46	Portero	85.293	1.279.395
52	Guarda IV	88.456	1.326.845
47	Cocinero	85.293	1.279.395
49	Ordenanza	82.266	1.233.986
51	Ordenanza IV	85.293	1.279.395
72	Botones 16-17 años	38.562	578.437
48	Div. Ayudante Cocina	82.266	1.233.986
35/39	Div. Acond. Mat. de primera	85.293	1.279.395
36	Div. Acond. Mat. de segunda	82.266	1.233.986
S. L.:			
03	Técnico de P. D. de primera	200.262	3.003.935
04	Técnico de P. D. de segunda	177.049	2.655.736
05	Especialista P. D. de primera	150.319	2.254.781
06	Especialista P. D. de segunda	131.749	1.976.238
07	Operador P. D. de primera	125.577	1.883.655
08	Operador P. D. de segunda	113.190	1.697.857
Obreros:			
80	Oficial de primera	3.350,84	1.606.532
81	Oficial de segunda	3.225,13	1.467.433
82	Oficial de tercera	3.122,90	1.420.917
83	Ayudante Especialista	3.021,36	1.374.719
88	Profesional de primera	3.225,13	1.467.433
89	Profesional de segunda	3.122,90	1.420.917
85	Peón-Mujer Limpieza 8 horas 68	2.715,37	1.235.493
86	Aprendiz de primer año	1.357,93	617.857
87	Aprendiz de segundo año	1.561,50	710.481

Complemento de actividad para todas las categorías: 12.318 pesetas/mes.

ANEXO II

Gastos de desplazamiento

Categorías: Técnico-Jefe, Técnico, Técnico PD de 1.ª, Técnico PD de 2.ª Alojamiento: Cuatro estrellas. Viaje: Avión clase turista, primera clase ferrocarril y cama en cabina especial o doble. Manutención (importe máximo): Comida, 2.650 pesetas; cena, 1.775 pesetas; y desayuno, 280 pesetas; total 4.705 pesetas.

Categorías: Resto del personal. Alojamiento: Tres estrellas. Viaje: Avión clase turista, primera clase ferrocarril y cama en cabina especial o doble. Manutención (importe máximo): Comida, 2.650 pesetas; cena, 1.775 pesetas; y desayuno, 280 pesetas; total 4.705 pesetas.

Los gastos de alojamiento y viaje se justificarán documentalmente. El personal con función comercial, a efectos de kilometraje, será especificado en cada Centro de trabajo.

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

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

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

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

La tabla de gastos de desplazamiento entrará en vigor el día 10 de abril de 1992.

16651 RESOLUCION de 23 de junio de 1992, 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 «Ybarra y Cia., Personal de Oficina».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ybarra y Cia., Personal de Oficina», que fue suscrito con fecha 14 de abril de 1992, de una parte, el Delegado 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, 23 de junio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «YBARRA Y CIA, SOCIEDAD ANONIMA» CON SU PERSONAL DE OFICINA PARA EL PERIODO 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 1992

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-El presente Convenio afecta a los empleados de la Empresa «Ybarra y Cia. Sociedad Anónima», perteneciente a la Ordenanza de Trabajo y de Empresas Navieras.

Art. 2.º *Vigencia.*-El presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde el 1 de enero de 1992, cualquiera que sea su fecha de homologación y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1992. En cuanto a la retroactividad sólo será aplicable a quienes estuvieran en la Empresa a la fecha de la firma de este Convenio.

La denuncia de este Convenio debe hacerse por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 3.º *Renovación.*-En caso de solicitarse la modificación del Convenio por cualquier de las dos partes, en la forma y plazos reglamentarios, las prescripciones del presente Convenio Colectivo seguirán en vigor hasta la fecha misma en que comience a regir la modificación o modificaciones que se pactaren, retrotrayéndose su aplicación a la fecha de caducidad de este Convenio.

Art. 4.º *Absorción.*-Todas las mejoras establecidas absorberán las que, con carácter legal y por cualquier concepto, el personal pueda obtener con posterioridad a la fecha de este pacto, con carácter global y anual, efectuándose, si es el caso, las correspondientes compensaciones entre las distintas cantidades y conceptos de cada persona o categoría profesional.

Art. 5.º *Carácter de las mejoras.*-Las mejoras que este Convenio suponga sobre las cantidades obligatorias por Ley u Ordenanza de Trabajo no repercutirán sobre ningún concepto.

Cualquier concepto o situación no expresamente mencionados en este Convenio se seguirán calculando exclusiva y estrictamente según las normas y cifras de la Ordenanza vigente, manteniéndose «ad personam» las cifras superiores que se pudieran venir disfrutando.

Art. 6.º *Carácter del Convenio.*-El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible. Por ello si alguna autoridad oficial, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no aprobaran o declarasen sin validez, en todo o en parte, algunos de los pactos que comprende el Convenio, éste se considerará ineficaz en su totalidad, debiendo renegociarse todo su contenido. Las cantidades percibidas se considerarán, en este caso, como cantidades a cuenta de haberes de ese periodo.

Art. 7.º *Normas de orden y disciplina.*-Se mantienen las contenidas en la legislación general y Ordenanza de Trabajo de Empresas Navieras, siendo de destacar la asistencia y puntualidad en el trabajo, debiéndose cumplir con exactitud los horarios señalados.