

19472 RESOLUCION de 20 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo del «General de la Industria Química». (Código de Convenio número 9904235.)

Visto el texto del IX Convenio Colectivo del «General de la Industria Química» (Código de Convenio número 9904235), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1994, de una parte por FEIQUÉ en representación de las empresas del sector y de otra, por los sindicatos UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo 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, 20 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan:

Ácidos, álcalis y sales; metaloides, gases industriales; electroquímica.
Fertilizantes.
Plaguicidas.
Petroquímica y derivados.
Carboquímica y derivados.
Caucho y derivados: materias primas y transformados.
Ácidos orgánicos y derivados.
Alcoholes y derivados.
Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes.
Hidratos de carbono.
Adhesivos.
Derivados de algas.
Destilación de resinas naturales y derivados.
Plásticos: materias primas y transformados.
Materias explosivas, pólvora, fósforos y pirotecnia.
Curtientes.
Colorantes.
Pigmentos.
Aceites y grasas industriales y derivados.
Productos farmacéuticos.
Productos zoonosanitarios.
Pinturas, tintas, barnices y afines.
Ceras, parafinas y derivados.
Material fotográfico sensible y revelado industrial.
Mayoristas de productos químicos cuya actividad no sea estrictamente comercial sino derivada de otra principal de naturaleza química.
Fritas, esmaltes y colores cerámicos.
Materias primas tensioactivas.
Detergentes de uso doméstico.
Detergentes para uso en colectividades e industrias.
Productos de conservación y limpieza.
Lejías.
Perlas de imitación (artificiales).
Goma de garrofin.

Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye aquellas empresas que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, desarrollan una actividad basada fundamentalmente en procesos químicos.

Excepcionalmente, quedarán vinculadas por el presente convenio las empresas que, perteneciendo a algún subsector no incluido en la relación anterior, se hallen afiliadas a alguna organización territorial o sectorial afiliada a FEIQUÉ. Quedarán, en todo caso, excluidas las empresas dedicadas a actividades de refino de petróleo.

Este Convenio no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, sin perjuicio de lo que a continuación se indica.

Las representaciones sindicales y patronales expresan su voluntad de que este Convenio constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en toda la industria química. A tal fin propondrán que las empresas con convenio propio se remitan a este Convenio General en materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a éste de dichos convenios a través de los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las representaciones de los trabajadores y de los empresarios.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ambito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección o de alta gestión en la empresa.

Artículo 4. *Ambito oral.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en cualquier caso en el plazo de 15 días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1994.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1994.

Ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 8.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.º La exigencia de la actividad normal.
- 2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.º Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.º La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo

cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 9. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los Delegados Sindicales, si los hubiere, o representantes de las Secciones Sindicales de empresa.

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Mixta o recurrir a un arbitraje externo a través de la misma. A tal fin, será de aplicación todo lo previsto en el Capítulo XVII del Convenio.

3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo será facultad y decisión de la Dirección de la Empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales.

Artículo 10. Nuevas tecnologías.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

CAPITULO III

Contratación y empleo

Artículo 11. Contratación.

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial

disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico.

Contrato de aprendizaje: Régimen retributivo:

a) La retribución garantizada de los trabajadores contratados en aprendizaje mayores de 18 años será el 70, 80 ó 90 por 100 del SMG del grupo I previsto en el Convenio Colectivo, durante, respectivamente, el primero, segundo o el tercer año de vigencia del contrato.

b) La retribución garantizada de los trabajadores contratados en aprendizaje menores de 18 años será el 85 por 100 de 811.446 pesetas.

Contrato en prácticas:

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 60 ó 75 por 100 del SMG en el Convenio del grupo profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

Artículo 12. Pluriempleo.

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 13. Contrato de relevo.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre).

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Artículo 14. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 15. Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la industria química, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos.—Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como

la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subcategorías:

a) **Formación:** Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) **Experiencia:** Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. **Iniciativa/Autonomía.**—Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) **Marco de referencia:** Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) **Elaboración de la decisión:** Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquélla que se considera más apropiada.

III. **Complejidad.**—Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) **Dificultad en el trabajo:** Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) **Esfuerzos físicos:** Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) **Ambiente de trabajo:** Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. **Responsabilidad.**—Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) **Responsabilidad sobre gestión y resultados:** Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) **Capacidad de interrelación:** Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. **Mando.**—Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0: Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el

control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional 1: Criterios generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones de limpieza.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, etc.

Para el subsector del plástico:

a) Inyección/Termoformado (vacío)/Extrusión soplado:

Trabajos de carga de tolvas y limpieza.

Trabajos de envasado y recuento de piezas.

b) Calandrados:

Trabajos de limpieza y auxiliares.

c) Extrusión:

Trabajos de limpieza.

Carga de tolvas.

d) Otros trabajos:

Trabajos de limpieza y auxiliares.

Para el subsector del caucho.

Recogedor de planchas de guillotina.

Trabajos de limpieza y auxiliares.

Grupo profesional 2: Criterios generales.

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

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

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.

Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

Labores elementales en laboratorio.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Trabajos de reprografía.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración, etc.

Para el subsector del plástico:

a) Inyección/Termoformado (vacío)/Extrusión soplado:

Trabajos de verificación de las piezas fabricadas, repaso de las mismas y recorte de rebabas.

b) Calandrados:

Trabajos de verificación, despiece y embalaje.

c) Extrusión:

Trabajos de embalaje y marcado con verificación.
Trabajos de abocardado y corte simple.

d) Otros trabajos:

Limpieza específica en máquinas y perolas.
Molinero.

Para el subsector del caucho:

Pesador cauchos y cargas (báscula).
Enfriador que no incorpora acelerantes.
Alimentador calandra y extrusora.
Operador kraker.
Troquelador.
Ayudante prensas.
Granzador.
Molinero.
Ayudante de cilindros.
Manejo de máquinas sencillas como pulidoras.
Pulido y acabado de piezas, pintado y limpieza de moldes.
Trabajos de verificación de las piezas fabricadas, repaso de las mismas y recorte de rebabas.

Grupo profesional 3: Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

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

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Operatoria de máquinas de envasado y/o acondicionado.

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

Vigilancia jurada o con armas.

Telefonista, sin dominio de idiomas extranjeros.

Operadora de télex.

Telefonista-Recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Tareas de grabación y perforación en máquinas de recogida de datos.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas. Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Labores de calzado de planos.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis, etc.

Para el subsector del plástico:

a) Inyección/Termoformado (vacío)/Extrusión soplado:

Maquinista o responsable de máquinas de inyectar, control de la inyectada, temperaturas, regulación de la máquina, limpieza del molde, etc.

b) Calandrados:

Segundo Maquinista de calandra, que realiza controles de temperaturas materias primas, etc., de acuerdo con las instrucciones del responsable de la máquina.

c) Extrusión:

Responsable o maquinista de una o varias máquinas que, con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso.

d) Otros trabajos:

Trabajos de mezclado con dosificación y preparación de fórmulas.

Para el subsector del caucho:

Pesador acelerantes (balanza).
Laminador (tirar a medida, incluyendo acelerantes).
Operaciones de mezclas en cilindro y/o bamburí.
Prensistas, inyectoros y extrusionadores.
Laminador planchas.
Preformadores.
Manipulación de calandras sencillas.
Verificador y metrólogo.

Grupo profesional 4: Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

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

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Operador de ordenador.

Taquimecanógrafa, que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 240 pulsaciones en máquina con buena presentación de trabajo y ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

Tareas de delineación.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto. Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso. Vendedores sin especialización, etc.

Para el subsector del plástico:

a) Inyección/Termoformado (vacío)/Extrusión soplado:

Maquinista que realiza los trabajos del grupo 3, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de los moldes así como de su verificación y puesta en marcha.

b) Calandrados:

Responsable de la máquina, así como de su puesta a punto y del personal de la máquina.

c) Extrusión:

Maquinista que realiza los trabajos del grupo 3, pero además es responsable del montaje y desmontaje de las boquillas y utillajes, así como de su verificación y puesta en marcha.

d) Otros trabajos:

Trabajos de mezclado con dosificación y corrección de fórmulas.
Realización de pruebas de formulación.
Resolución y corrección de colores, sobre fórmula ya existente.

Para el subsector del caucho:

Calandrista responsable de calandra con cruzamientos de ejes y en general de precisión.

Presista responsable de prensas de igual o más de 1.000 toneladas.

Grupo 5: Criterios generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

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

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

Programador de informática.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa. Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad. Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

Vendedores especializados, etc.

Grupo profesional 6: Criterios generales.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones de informática.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.

Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una empresa de dimensiones reducidas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.

Inspectores o supervisores de la red de ventas, etc.

Grupo profesional 7: Criterios generales.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.

Análisis de sistemas de informática.

Delegados de la red de ventas, etc.

Grupo profesional 8: Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: Equiparable a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etc.

Artículo 16. Modo de operar para la nueva clasificación profesional en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente Convenio.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, para aquellas empresas que aún no la hayan efectuado, se establece el siguiente modo de operar:

a) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

b) En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado.

c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.

d) Por otra parte, se podrá consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.

e) Donde no existan representantes de los trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las organizaciones empresariales y/o sindicales representadas en la Comisión Mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Garantía individual: Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo,

se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 17. *Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional.*

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

CAPITULO V

Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambios de puestos y ceses

Artículo 19. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los representantes de los trabajadores velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Artículo 20. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, tres meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, un mes.
- Grupos profesionales 2 y 1, quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo

de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

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

Artículo 21. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Jefatura de organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, así como la que realizan el Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guardia Jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

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

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo.

Artículo 22. *Plantilla.*

Las empresas confeccionarán cada año las plantillas de su personal, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional, con indicación de la modalidad contractual de cada uno.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, a los efectos oportunos.

Artículo 23. *Escalafones.*

Con carácter único o por centro de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

- a) General, que agrupará todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.
- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por grupos profesionales.

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

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad anual la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en la misma se le haya asignado. Si la empresa no contesta en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 24. *Traslados.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuer-

do entre la empresa y el trabajador, por necesidad del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, o de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a lo establecido en el artículo anterior por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no lleve a cabo el consentimiento del trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas económicas para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando y, si procede, la empresa abona la diferencia de renta en más si la hubiere, en relación con la que viviera satisfaciendo dicho trabajador.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 25. *Traslado del centro de trabajo.*

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 26. *Cambios de puesto de trabajo.*

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

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Artículo 27. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

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

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 21. La retribución,

en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionaría según el nuevo grupo profesional.

Artículo 28. *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:

Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.

Grupos profesionales 4, 5 y 6, un mes. Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.

Grupos profesionales 1, 2 y 3, quince días.

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

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

CAPITULO VI

Política salarial

Artículo 29. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. El Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) no tendrá el carácter de personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asignen tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

Artículo 30. *Pago de salarios.*

El pago de salarios se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que se puedan alcanzar en el seno de las empresas, la distribución del salario se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se abonarán como fecha límite el 15 de julio la de verano y el 15 de diciembre la de Navidad.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 31. *Salario mínimo garantizado (SMG).*

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 1.312.167 pesetas brutas.

El SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad, plus de turnicidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad, y el complemento de puesto de trabajo.

Artículo 32. *Grupos profesionales.*

Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional:

Grupo 1: 1.312.167 pesetas/año.

Grupo 2: 1.404.008 pesetas/año.

- Grupo 3: 1.522.102 pesetas/año.
- Grupo 4: 1.692.683 pesetas/año.
- Grupo 5: 1.928.815 pesetas/año.
- Grupo 6: 2.256.912 pesetas/año.
- Grupo 7: 2.742.407 pesetas/año.
- Grupo 8: 3.477.215 pesetas/año.

Artículo 33. Incrementos salariales.

I. Modelo de referencia salarial.—Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por convenios de su propio nivel, todo ello sin quebre al respecto del principio de autonomía y libertad de las partes.

1. Se considera MSB la formada por los conceptos siguientes, con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1.1 Retribuciones salariales brutas.

Nota A:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Beneficios y pluses.
- Incentivos.
- Complementos y primas.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento de Puesto de Trabajo.

1.2 Otros conceptos económicos.

Nota B:

- Comisiones.
- Dietas.
- Premios y prestaciones especiales.
- Becas.
- Subvenciones a comedores.
- Viviendas.
- Otros beneficios sociales no retributivos.

1.3 Retribuciones horas extraordinarias.

1.4 Otras retribuciones: Antigüedad.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

2. Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

2.1 Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia empresa, tales como:

- a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.
- b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc.

Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que los trabajadores perciban cantidades a tanto alzado por estos conceptos, en cuyo caso se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2.2. Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de ventas. Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, determinarán en este caso el régimen al que han de ajustarse.

2.3. La masa correspondiente al personal que está incluido en el grupo profesional número 0.

II. Incrementos: Año 1994.

Una vez depurado el concepto MSB de 1993 de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I, se procederá a incrementar la MSB en el 3 por 100 de su actual importe.

Los incrementos de la MSB de cada empresa se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a los períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a plantillas como a régimen privativo de trabajo, a niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado, las cantidades que correspondan a las ampliaciones en tales conceptos, con exclusión de las detracciones contempladas.

Realizadas las operaciones antes dichas, a continuación se llevarán a cabo las acciones siguientes:

1.º Se reservará 1 punto (del 3 por 100 pactado) para:

- Nuevas antigüedades.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Ajuste de abanicos salariales.

En el reparto de esta reserva serán prioritarias las cantidades para nuevas antigüedades.

Respecto de los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales que figuran en el artículo 32, serán de obligado cumplimiento por las empresas. Para alcanzar éstos, una vez que se hubiera procedido a incrementar el 2 por 100 la MSB y aplicada de forma directamente proporcional al salario de los trabajadores sin antigüedad y CPT y detruido del 3 por 100 del incremento global sobre MSB las cantidades necesarias para antigüedad, deberán utilizarse las cantidades destinadas a Complementos de Puesto de Trabajo y ajuste de abanicos salariales, a fin de garantizar la percepción de los SMG a todos los trabajadores.

De las cantidades que se destinaron a Complemento de Puesto de Trabajo, las empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores, tanto de la cuantía destinada a dicho complemento, como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por dicho complemento, así como las tareas, funciones y demás características del puesto de trabajo, con el fin de delimitar el contenido del mismo.

Una vez que la Dirección de la Empresa ponga en conocimiento de los representantes de los trabajadores, tanto la cuantía destinada a dicho complemento, como los criterios y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son afectados por dicho complemento, a requerimiento de los representantes de los trabajadores se establecerá la negociación correspondiente. De esta negociación se derivará la consecución o no de acuerdo, y en este último caso, se aplicará el complemento de puesto de trabajo en la forma y cuantía establecidos por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de los trabajadores las acciones legales que estimen oportunas.

Al objeto de facilitar, en aquellas empresas que no tengan hecha una valoración de puesto de trabajo, la labor que supone definir los criterios objetivos y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por dicho complemento, se enumeran entre otros, los siguientes:

Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puesto de trabajo de igual denominación.

Que por la propia asignación de tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.

Que el puesto requiera una permanente puesta al día de conocimientos, métodos, sistemas, etc.

Que el puesto en cuestión por la complejidad de las tareas que tiene asignadas, requiera para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esa mayor iniciativa y/o responsabilidad no supusiera estar en un grupo profesional superior.

Otras circunstancias que comporten una concepción distinta del trabajo corriente.

En cualquier caso, las cantidades fijadas con carácter individual al citado complemento, como consecuencia de la asignación de los citados porcentajes, no podrán superar nunca el 20 por 100 del SMG del grupo profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo que se retribuye; asimismo, deberá evitarse que las cantidades distribuidas por dicho concepto excedan en cifras absolutas de la diferencia salarial existente entre el SMG del grupo profesional del puesto de trabajo que se retribuye y el SMG del grupo profesional inmediatamente superior.

La asignación de complementos de puesto de trabajo no significará, en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional.

Asimismo, de las cantidades que se destinen a ajuste de abanicos salariales, las empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores, tanto de la cuantía destinada a tal efecto como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar quiénes son los afectados por el mismo.

Una vez que la Dirección de la empresa ponga en conocimiento de los representantes de los trabajadores tanto la cuantía destinada al ajuste de abanicos salariales como los criterios y motivaciones seguidos para determinarlos, a requerimiento de los representantes de los trabajadores se establecerá la negociación correspondiente.

De esta negociación se derivará la consecución o no de acuerdo, y en este último caso, se aplicará el ajuste de abanicos salariales en la forma y cuantía establecidos por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de los trabajadores las acciones legales que estimen oportunas.

En cualquier caso, las cantidades destinadas a ajuste de abanicos salariales no podrá superar nunca, a nivel individual, el 20 por 100 del SMG del grupo profesional en el que esté encuadrado el trabajador o trabajadores afectados; asimismo, deberá evitarse que las cantidades distribuidas por dicho concepto excedan, en cifras absolutas, de la diferencia salarial existente entre el SMG del grupo profesional en el que se produce el ajuste y el SMG del grupo profesional inmediatamente superior.

Por otra parte, el ajuste de abanicos salariales, deberá aplicarse con criterios de generalidad a colectivos de trabajadores que, dentro de un grupo profesional, tengan el mismo nivel salarial.

La asignación de cantidades de ajuste de abanicos salariales no significará, en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional.

No obstante, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre los trabajadores transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

2.º Las empresas utilizarán el 2 por 100 de la MSB depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad y complemento de puesto de trabajo de cada trabajador percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la empresa.

El resultado de dividir el salario total anual que percibe cada trabajador por el número de horas/año establecido en el presente Convenio Colectivo como jornada máxima anual, constituirá el salario/hora total (SHT). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la empresa en cuestión o que deba realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

III. Calendario de ejecución: Tras la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o, en cualquier caso a los 30 días de la firma del presente Convenio. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, la empresa aportará los datos de su MSB desglosada por conceptos y grupos profesionales, así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores. Los representantes de los trabajadores examinarán la propuesta de la empresa y, tras la negociación correspondiente y de ajustarse la misma a lo pactado, darán su conformidad.

En aquellas empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, de los datos y cálculos anteriores se dará cuenta a los trabajadores exponiéndolo en el tablón de anuncios.

Artículo 34. *Inaplicación del incremento pactado.*

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetivamente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1992 y 1993. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1994.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos

anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de quince días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de veinte días a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín oficial del Estado», a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

Artículo 35. *Corrección de absentismo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.

2. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3. Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

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

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.

Los permisos por maternidad de la trabajadora.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la ILT.

4. Para reducir el absentismo (entendido como tal la ILT, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de ILT si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que el trabajador hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre.

La facultad de retirar el complemento de ILT, contemplada en el apartado anterior, podrá ser utilizada por las empresas, aunque no la hubieran ejercido con anterioridad.

No se considerarán a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintidós días o aquellas en las que se trate de hospitalización, accidente de trabajo o maternidad y licencias.

5. Las empresas, en ningún caso, soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social.

6. En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Artículo 36. *Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.*

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, las empresas complementarán las prestaciones por ILT de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base, plus convenio, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de aquellos de naturaleza variable concretados en los siguientes:

Pluses de domingo, festivos y nocturnidad.

Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Este complemento también estará afectado por lo dispuesto en el párrafo quinto del artículo 35.

Artículo 37. *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1994 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1993 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Esto no obstante, la revisión, en el supuesto que corresponda de acuerdo con lo antes dicho, no excederá, en ningún caso, la cuantía de 1 punto. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1994, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1995, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Artículo 38. *Antigüedad.*

El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios, quinquenios y otros modelos vigentes en el sector.

Para las empresas de nueva creación, el modelo corresponderá al del subsector en que desarrolle su actividad. Si estos modelos no pudieran delimitarse se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y

cinco quinquenios, abonándose, con independencia del modelo que se aplique, las siguientes cantidades:

Modelo anual: 5.220 pesetas/año.

Trienios: 13.050 pesetas/año.

Quinquenio: 26.100 pesetas/año.

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

Artículo 39. *Pluses.*

Quedan extinguidos, salvo lo que se indica a continuación, en su concepto y su cuantía actual, todos los pluses existentes que pasarán a formar parte del Plus Convenio.

Las empresas que viniesen abonando pluses de peligrosidad y toxicidad así como las que por acuerdo entre partes, sentencia firme o resolución administrativa firme deban abonarlos, lo harán de acuerdo con los siguientes módulos:

1.º Los que se vengan utilizando en las empresas.

2.º En otros supuestos el 10 por 100 (para cada uno de ellos) sobre las bases siguientes:

Grupo I: 2.302 pesetas/día.

Grupo II: 2.466 pesetas/día.

Grupo III: 2.671 pesetas/día.

Grupo IV: 2.974 pesetas/día.

Grupo V: 3.386 pesetas/día.

Grupo VI: 3.963 pesetas/día.

Grupo VII: 4.816 pesetas/día.

Grupo VIII: 6.107 pesetas/día.

Para el plus de nocturnidad, se estará a lo previsto en la Legislación Laboral vigente, y en cuanto a las condiciones económicas afectas al turno, de acuerdo con lo que esté establecido o se establezca en cada empresa, sin perjuicio de lo previsto como garantía mínima para las modalidades de turno contenidas en el artículo 74.

Artículo 40. *Incentivos.*

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a los representantes de los trabajadores. De no resolverse entre éstos y la Dirección de la Empresa, se podrá plantear acudir al Capítulo XVII del Convenio Colectivo sobre procedimiento voluntario de solución de conflictos, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

No obstante, quedan a salvo las posibles acciones judiciales que correspondieran a los afectados si considerasen éstos perjudicados sus derechos contractuales.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de prueba el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a la que exceda de la actividad normal.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

4. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre, deberá percibir un incremento sobre su salario a actividad normal.

Las empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en todo caso, a las retribuciones que vinieran percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución.

Cuando, por motivos bien probados, no imputables a descuidos o negligencias de la empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en las máquinas, espera de fuerza motriz, materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

CAPITULO VII

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 41. Jornada de trabajo.

Los trabajadores afectados por el IX Convenio General de la Industria Química tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.780 horas de trabajo efectivo en 1994.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso («bocadillo») como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva que consolidará desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con descanso (bocadillo) considerado como jornada efectiva trabajando por días al año.

Jornada anual: - Días de trabajo por tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se analizará en cada empresa, conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la misma, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus representados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios 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: mantenimiento.

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 o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente artículo.

Las realizaciones de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Las empresas, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, compensarán preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador.

Artículo 43. Calendario laboral.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán, con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Asimismo, el calendario incluirá las jornadas especiales así como las de los trabajadores cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

Artículo 44. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todos los trabajadores. De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

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

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

Para el abono del período vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del salario correspondiente.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones, 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 derechohabientes.

El personal a turnos podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

Las empresas, cuando se produzca la situación de ILT durante el período vacacional, en el supuesto que éste no se interrumpa y solamente durante dicho período, completaran, hasta el 100 por 100 del salario que debiera percibir el trabajador en dicho período, las prestaciones económicas de incapacidad laboral transitoria (ILT).

CAPITULO VIII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 45. *Desplazamiento y dietas.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 1.834 pesetas, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 3.100 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 6.192 pesetas si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 34,00 pesetas.

Artículo 46. *Licencias.*

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos del trabajador, así como los de su cónyuge, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 47. *Licencias sin sueldo.*

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba,

lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 48. *Excedencia.*

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

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

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges; en este supuesto, cuando la excedencia sea de duración no superior a un año, el reingreso será automático. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro. Esta obligación no será de aplicación al trabajador en pluriempleo.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Artículo 49. *Excedencias especiales.*

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

- a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.
- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.
- c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y 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.

Artículo 50. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, 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, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 51.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 52. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 53. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte 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 fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección 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 escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 54. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período 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 considera 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 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 usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a 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.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período 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 otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en 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 a 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 de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

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 sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

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

13. 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.

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

Artículo 56. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 57. *Sanciones máximas.*

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 58. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 59. *Graduación de faltas.*

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 60.

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 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por el SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º 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 dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 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. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

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

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

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

1.8 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implanten en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

1.9 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en los artículos 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

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 los representantes de los trabajadores, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene no serán despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por dimisión o revocación por los representantes de los tra-

bajadores que les hayan designado, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los representantes de los trabajadores nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

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

Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

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

2.4 Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales, siempre y cuando éstas les sean cedidas por los representantes de los trabajadores, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 65.2.D).

Asimismo dispondrán al año de un máximo de dieciséis horas cada uno de ellos para asistir a cursos sobre Seguridad e Higiene impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

3. Vigilancia del riesgo:

3.1 La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente —cuando lo hubiere— por el departamento de seguridad y medicina de la empresa, elaborará:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de planes anuales de prevención.
- Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité Mixto de Seguridad e Higiene, en el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del sector en esta materia.

El procedimiento establecido en el apartado anterior deberá adaptarse al tamaño de la empresa, reduciéndose y simplificándose el procedimiento establecido.

3.2 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

4.1 El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2 La información 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 de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

4.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

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

Las organizaciones firmantes del presente Convenio propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

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

7. Protección a la maternidad: Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo cuando, según dictamen médico, las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etc., puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

8. Comité mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Medio Ambiente.

Las partes firmantes acuerdan constituir un comité mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

- 1.º Su composición será paritaria.
- 2.º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.
- 3.º Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la industria química.
- 4.º Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.
- 5.º Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Este Comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:

Materias primas peligrosas, su control según los criterios del convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa.

Seguimiento de las enfermedades peligrosas.

Cambios de tecnología que sustituyen formas y lugares de trabajo peligrosos.

Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de Seguridad e Higiene, poniendo en marcha y desarrollando dichos planes, pudiendo requerir a este fin, los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes.

CAPITULO XI

Medio Ambiente

Artículo 61.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendientes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Mostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la Empresa, como de los representantes de los trabajadores.

CAPITULO XII

Régimen asistencial

Artículo 62. *Economato.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto 21 de marzo de 1958, la Orden de 12 de junio de 1958 que la desarrolla, el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio, y Real Decreto 762/1979, de 4 de abril, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

Las empresas no obligadas a mantener economatos laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población para constituir un colectivo o, alternativamente, solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros economatos o cooperativas de consumo legalmente establecidas radicantes en el lugar.

Artículo 63. *Comedores de empresa.*

En cuanto a comedores para el personal, las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, en aquellas empresas que están obligadas a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo la empresa proveerá a dicho servicio de los utensilios y menaje necesarios, y de los medios materiales y humanos para su buen funcionamiento.

Artículo 64. *Prendas de trabajo.*

Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: Dos batas al año.

Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se determinará, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la dotación adecuada en cantidad y calidad, de la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo será obligatorio para las empresas dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

CAPITULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 65. a) *De los representantes de los trabajadores.*

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 65. b) *De los Sindicatos.*

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las deci-

siones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 66. De la acción sindical.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

Artículo 67. De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal, donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la Empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras y Comisiones Mixtas o Paritarias de Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 68.

1. De los Delegados Sindicales: En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualesquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

3. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

A) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

B) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

C) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados definirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El Delegado Sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma Central Sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Artículo 69. Comités de Empresa.

1. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1.º 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 entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2.º Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.º Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la empresa.

4.º En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

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

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base 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 y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Se podrá, a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 70. Cuota sindical.

A requerimiento de los Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

Artículo 71. Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de anti-sindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPITULO XIV

Cursos de formación y disminuidos físicos

Artículo 72. Cursos de formación.

1. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

2. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de FEIQU, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector Químico y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o los que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

e) Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Artículo 73. Disminuidos físicos.

1. Las empresas acoplarán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciben subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

3. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

4. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos con aquellos de sus trabajadores que, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

CAPITULO XV

Trabajo a turnos

Artículo 74. *Turnicidad.*

1. Definición: Se entiende por «proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las veinticuatro horas del día y durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores a turnos en procesos productivos durante las veinticuatro horas del día que, con rotación y trabajando domingos y festivos, no se realicen los trescientos sesenta y cinco días del año, sino durante un tiempo predeterminado. En este supuesto, la garantía de este artículo en su párrafo 6.º lo será en proporción al período realmente trabajado en este sistema.

2. Descansos: Para los trabajadores en régimen de turno, los descansos de doce horas entre jornada y jornada y el semanal del día y medio podrán computarse por periodos de hasta cuatro semanas (artículo 6 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio).

3. Ausencias imprevistas: Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con veinticuatro horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con veinticuatro horas de antelación, y siempre que la Dirección de la Empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la Empresa pueda proceder a su sustitución. Asimismo, las empresas podrán ajustar los cuadros horarios (cuadrantes) en la forma prevista en el apartado anterior.

4. Rotación: En las empresas con procesos productivos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

5. Desplazamiento del disfrute de días festivos: Las empresas, al confeccionar los cuadrantes, podrán desplazar los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

6. Los trabajadores que realicen funciones a turno en «proceso continuo» entendiéndose por tal el definido en el punto 1.º del presente artículo, tendrán unos Salarios Mínimos Garantizados por Grupo por todos los conceptos consistentes en las siguientes cantidades anuales:

- Grupo I: 1.616.578 pesetas/año.
- Grupo II: 1.708.490 pesetas/año.
- Grupo III: 1.826.522 pesetas/año.
- Grupo IV: 1.997.102 pesetas/año.
- Grupo V: 2.233.293 pesetas/año.
- Grupo VI: 2.561.331 pesetas/año.
- Grupo VII: 3.046.829 pesetas/año.
- Grupo VIII: 3.781.636 pesetas/año.

Este SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retribuidos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en estos SMG los siguientes conceptos: Antigüedad, toxicidad, peligrosidad y el Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) al que se refiere el artículo 29 del Convenio Colectivo.

La diferencia existente entre la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados de los trabajadores a turnos y Tabla de Mínimos Garantizados del resto de los trabajadores corresponde al trabajo a turno durante todo el año, por lo que dicha garantía será aplicable proporcionalmente al número de días trabajados a turno sobre el total de días año que al mismo corresponde.

CAPITULO XVI

Comisión Mixta

Artículo 75. *Comisión Mixta.*

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

Artículo 76. *Composición.*

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 77. *Estructura.*

La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta Central podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central.

Artículo 78. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación UGT, CC.OO o FEIQUE.

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. Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de FEIQUE, UGT y CC.OO se constituirán las comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior, a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Artículo 79. *Funciones.*

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio General de la Industria Química, del tenor siguiente:

5.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad de los diversos subsectores de la Industria Química, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual.

5.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las federaciones sindicales y FEIQUE con periodicidad anual.

5.3. Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad e Higiene.

5.4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.

6. Promocionar anualmente, a nivel sectorial o subsectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática de la Industria Química.

7. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

De conseguirse tales objetivos la Comisión Mixta incluirá en el texto del Convenio el procedimiento pertinente.

CAPITULO XVII

Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Artículo 80.

El presente Acuerdo tiene por ámbito todo el territorio nacional (y sus estipulaciones obligan a las organizaciones sindicales y empresariales firmantes y a sus entidades afiliadas).

Artículo 81.

1. El presente Acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas de la Industria Química.

2. Quedan al margen del presente Acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 82. Conflictos colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

2. A los efectos del presente título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 83.

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.
- Mediación.
- Arbitraje.

Artículo 84.

1. El procedimiento de Mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

2. El procedimiento de Mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Mixta Central o de las Comisiones Mixtas Delegadas.

3. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta o Comisiones Mixtas descentralizadas, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

5. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 85.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 5 de este acuerdo.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 5 de este acuerdo.

Artículo 86. Comité Paritario.

A los efectos de lo establecido en este capítulo, la Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

- Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- Establecer la lista de mediadores y árbitros.
- Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
- Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

Disposición adicional primera. *Industria de Farmacia, Zoonutaria y Fitosanitaria.*

Se adjunta al texto del presente Convenio el estudio que sobre clasificación profesional ha elaborado la industria de Farmacia, Zoonutaria y Fitosanitaria para la adecuación de la misma a estos subsectores (anexo).

Disposición adicional segunda. *Absorción, sustitución y derogación de la Ordenanza Laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias

Químicas derogada por la Orden de 17 de febrero de 1988, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» del 23, en virtud de lo prevenido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, lo establecido en dicha ordenanza no tendrá el carácter de derecho dispositivo para los afectados por Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera. Clasificación profesional.

Los firmantes del presente Convenio estiman conveniente y recomiendan por ello que, los subsectores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo redacten y presenten a la Comisión Mixta un estudio sobre clasificación profesional que será adjuntado posteriormente al texto del Convenio.

En el supuesto de no elaborar dicho estudio se registrarán por la clasificación profesional que con carácter general está establecida en el Convenio.

Disposición adicional cuarta. Comisión Paritaria sobre la mujer trabajadora.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria entre los firmantes del presente Convenio con el fin de estudiar, durante la vigencia del mismo, las posibles desigualdades que puedan darse sobre la mujer trabajadora en la Industria Química.

Disposición adicional quinta. Garantía retroactiva de los incrementos del Convenio.

Tanto los incrementos fijados al principio de año como la hipotética revisión salarial resultante de la desviación del IPC real de final de año sobre el que ha servido inicialmente de referencia, lo son con efectos retroactivos a 1 de enero con todos los trabajadores en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo y para todo el período en que, durante ese año, hayan estado en activo en la empresa, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral.

Disposición adicional sexta. Balance de aplicación del Convenio.

En el primer trimestre de 1995, la Comisión Mixta Central realizará un balance de la aplicación del Convenio General a través de una encuesta que deberá elaborar la misma y que será remitida a todas las empresas afectadas.

Dicha encuesta deberá constar de dos cuerpos, uno dirigido a la Dirección de la Empresa y otro a los representantes de los trabajadores.

Disposición adicional séptima. Aplicación del Convenio.

Una vez vigente el IX Convenio General de la Industria Química se hace necesario la aplicación del mismo a nivel de empresa. En el texto del Convenio y en cada uno de sus artículos se señala la intervención que deben llevar a cabo los representantes de los trabajadores para dar cumplimiento al mismo.

Por otra parte, dada la densidad del texto convencional y a los solos efectos de facilitar a los afectados la correcta aplicación del Convenio, los firmantes creen conveniente recordar esquemáticamente en esta cláusula los aspectos de este Convenio que requieren intervención de los representantes de los trabajadores, estando en cuanto a dichas intervenciones y sus modalidades a lo previsto específicamente en cada uno de los artículos del mismo.

I. Con periodicidad anual:

a) Con carácter prioritario en el tiempo.

MSB y distribución de la misma: artículo 33.

Aplicación de incrementos salariales de cada año: artículo 33.

Ordenación de la jornada: artículo 41.

Calendario laboral: artículo 43.

Clasificación Profesional: artículos 14, 15 y 16.

b)

Plantillas y escalafones: artículos 22 y 23.

Análisis de horas extraordinarias: artículo 42.

Plan anual de prevención: artículo 60.

Información y seguimiento de la situación económica e industrial en la empresa: artículo 69.

II. En virtud de las circunstancias particulares de cada supuesto:

Implantación nuevo sistema de organización del trabajo: artículo 9.

Introducción nuevas tecnologías: artículo 10.

Sistema de valoración en los concursos-oposición y su aplicación concreta: artículo 21.

Amortización de vacantes: artículo 22.

Modificaciones en los sistemas de incentivos: artículo 9.

Seguimiento mensual de horas extras realizadas y su sistema de compensación: artículo 42.

Notificación sanciones: artículo 56.

Información económica trimestral y demás información laboral señalada en el artículo 64 del ET y artículo 69 del Convenio.

Disposición transitoria primera. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto que se apruebe la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con esta u otra denominación, la Comisión Mixta examinará las modificaciones o incorporaciones al texto del Convenio que proceda para hacerlo congruente con la misma.

Disposición transitoria segunda. Formación Profesional.

Las Organizaciones firmantes del IX Convenio General de la Industria Química se ratifican en la suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito funcional del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el Sector.

Disposición transitoria tercera.

De producirse acuerdos interconfederales bipartitos o tripartitos en otras materias de las indicadas en las anteriores disposiciones transitorias, y cuyo contenido afecte a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se procederá análogamente a lo señalado en las cláusulas transitorias anteriores.

Disposición transitoria cuarta.

Los firmantes de este Convenio creen conveniente la constitución de una Comisión Técnica que estudie la problemática de la estructura profesional de grupos profesionales, proponiendo, en su caso, a la Comisión Negociadora las modificaciones que estime oportunas.

En este estudio se incluirá también la problemática del anexo sobre clasificación profesional de los subsectores de las industrias farmacéuticas, zoonosanitarias y fitosanitarias, incluida la red comercial del mismo.

Dicha Comisión será paritaria y estará compuesta por seis miembros, en representación de FEIQUE, y seis, en representación de los Sindicatos firmantes, y deberá constituirse en el plazo de un mes desde la firma del Convenio.

Disposición transitoria quinta.

Las partes firmantes del IX Convenio Colectivo se comprometen a iniciar la negociación del próximo Convenio Colectivo de la Industria Química en el mes de octubre de 1994, a cuyo efecto deberán ser tenidas en consideración las propuestas realizadas por ambas partes durante la negociación del presente Convenio.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Industria Química, así como a no propiciar el mantenimiento de los Convenios Colectivos sectoriales regionales y provinciales que existen en la actualidad.

ANEXO

Clasificación profesional de los subsectores de las industrias farmacéuticas, zoonosanitarias y fitosanitarias

1. Desarrollando la clasificación profesional establecida en el artículo 11 de la revisión para 1981 del Convenio General del Sector Químico, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria de la revisión pactada para 1981, se determina a continuación el sistema profesional de atribución de tareas y funciones, a los grupos previstos en el Convenio, para los subsectores de la industria farmacéutica, zoonosanitaria y fitosanitaria.

2. La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las actividades básicas más representativas. En

el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondiente a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

3. A exclusivos efectos de clasificación profesional, para disponer de un criterio único y homogéneo en las definiciones de puestos y tareas y sin que ello suponga la obligación de ajustarse a tal terminología, o la de modificar la estructura y organización de las empresas, los términos que a continuación se indican tendrán los siguientes significados:

3.1 Unidad operacional.—Conjuntó homogéneo y concreto de operaciones dentro de una unidad funcional.

3.2 Unidad funcional.—Unidad homogénea de trabajo en las que se fraccionan orgánicamente los sectores funcionales o unidades superiores.

3.3 Sector funcional.—Agrupación orgánica de unidades funcionales, integradas o no en unidades superiores.

3.4 Puesto de trabajo.—Conjuntó permanente de responsabilidad y tareas delegadas por la empresa y asumidas por el trabajador.

4. Atribución específica de tareas y funciones.

4.1 Grupo profesional 0:

- a) Funciones de dirección y subdirección.
- b) Funciones que impliquen responsabilidad de unidades orgánicas superiores y requieren una labor personal de alta gestión.
- c) Planteamiento general de la empresa.
- d) La programación y/o desarrollo de las actividades de investigación, fabriles, comerciales, administrativas, financieras o de gestión de recursos humanos.
- e) El establecimiento, ordenación y dirección de estructuras productivas o de apoyo.
- f) Actividades análogas, de acuerdo con la estructura y peculiar organización de cada empresa.

4.2 Grupo profesional 8:

- a) Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- b) Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- c) El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- d) La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- e) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

4.3 Grupo profesional 7:

- a) Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios en empresas de tipo medio.
- b) Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- c) Realización de funciones de investigación, con la responsabilidad de un objeto concreto y definido.
- d) Responsabilidad técnica de unidades funcionales de mantenimiento, instalaciones y sus servicios.
- e) Responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.
- f) Análisis de sistemas de informática.
- g) Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- h) Funciones de planteamiento, dirección, coordinación, ejecución y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.
- i) Lanzamiento comercial y/o las descritas en el apartado anterior para puestos de trabajo del grupo orgánico comercial del subsector de la industria zoonosanitaria y fitosanitaria.
- j) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

4.4 Grupo profesional 6:

- a) Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.

b) Funciones técnicas que consistan en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, trabajos de investigación, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.

c) Funciones técnicas o profesionales que consistan en colaborar, con aplicación de conocimiento de tal índole, en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la empresa y en seguimiento de las instrucciones de los mismos. Pueden comprender estudios, informes, determinaciones científicas o industriales, vigilancia o control técnico de procesos.

d) Funciones profesionales de apoyo técnico-comercial.

e) Análisis de aplicaciones de informática.

f) Funciones de visita médica y promoción, con el requisito y exigencias indicadas en el grupo profesional, apartado k), que además incluyan la supervisión y coordinación de un equipo de profesionales, con responsabilidad sobre los objetivos del conjunto.

Normalmente esta función conlleva la responsabilidad de mantener actualizada la formación de sus colaboradores. Funciones de control, en todas sus actividades, a los comerciales de productos zoonosanitarios del grupo 5, en una determinada zona geográfica, con apoyo a la gestión comercial de los mismos, conllevando la responsabilidad de mantener actualizada la formación de sus colaboradores.

g) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados en este grupo.

4.5 Grupo profesional 5:

a) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.

b) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.

c) Actividades que consistan en dirigir una unidad operacional de oficios industriales.

d) Actividades de supervisión de la ejecución práctica de las distintas tareas analíticas, con control de las mismas y según especificaciones.

e) Tareas de confección y desarrollo de proyectos, según instrucciones.

f) Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad.

g) Tareas administrativas que impliquen la coordinación y supervisión de las realizadas en una unidad funcional de este carácter.

h) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar estados, balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

i) Actividades que consisten en redactar programas de ordenador en base a la información suministrada, documentando los mismos con responsabilidad de su comprobación y seguimiento.

j) Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y conversión en idioma extranjero que impliquen el dominio del mismo.

k) Los puestos que, respondiendo a la definición del apartado j) del grupo profesional 4, sus funciones se referirán total o parcialmente a productos cuya expedición requiera prescripción facultativa.

l) Cualquier otra función o tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo, cuya característica común consista en la ordenación de ejecución de tareas de un grupo amplio de puestos de trabajo, sin que les sea exigible la implantación de técnicas, sino el seguimiento de las mismas, según instrucciones recibidas.

4.6 Grupo profesional 4:

a) Actividades de control y regulación de procesos industriales, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativas y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

b) Conducción de vehículos, con o sin reparto de mercancías por su conductor, que exija la posesión de permiso de conducción de clase C, D o E.

c) Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para programar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

d) Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

e) Trabajos de delineación realizados según criterios recibidos, con ayuda o no de puestos de grupos inferiores.

f) Actividades que consistan en la preparación de documentos de pago de salarios, liquidaciones a la Seguridad Social o de impuestos, valoraciones de mano de obra y cálculos accesorios, complementarios o derivados de los anteriores, con análisis y desglose de retribuciones y costes de personal, cálculos de primas, incentivos, comisiones u horas extraordinarias; todo ello en base a datos recogidos, tratados o analizados directamente y con conocimiento de la normativa salarial, de la referente a cotización y pago de prestaciones de la Seguridad Social o la de impuestos. Puede ser secundada por puestos de los grupos inferiores.

g) Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundadas por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Redacción de correspondencia comercial.

Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.

Confección y seguimiento de plannings y programas de trabajo, estudio de circuitos del mismo.

Cálculos de previsiones en base a datos directamente recogidos, siguiendo un sistema establecido.

h) Taquimecanografía en idioma español, siempre que alcancen 100 palabras al minuto en taquigrafía y 240 pulsaciones en mecanografía, o según indicaciones genéricas verbales.

i) Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

j) Actividades de visita médica y promoción de productos y especialidades, tanto en consulta como en centros hospitalarios y oficinas de farmacia, a través de la transmisión de la información adecuada y de acuerdo con instrucciones recibidas y con la programación establecida.

Esta actividad conlleva la actualización permanente de la información a transmitir.

Actividades de información, promoción y distribución de productos zoonosanitarios a veterinarios, centros mayoristas, oficinas de farmacia, asociaciones y cooperativas ganaderas, dentro de la zona geográfica asignada, de acuerdo con las instrucciones recibidas y la programación establecida. Esta actividad conlleva, por una parte, la actualización permanente de la información a transmitir, así como la responsabilidad del depósito a su cargo en el caso de que lo hubiere.

k) Cualquier otra actividad o tareas que respondan a los criterios generales indicados para este grupo.

4.7 Grupo profesional 3:

a) Actividades en elaboración de formas farmacéuticas, zoonosanitarias y análogas que exijan un alto grado de especialización y habilidad.

b) Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios de puestos, incluidos en los grupos 1 y/o 2.

c) Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.

d) Desarrollo de operaciones de vigilancia y regulación de procesos industriales de productos base o de suministros de servicios generales de fabricación en colaboración o no con otros puestos, pero siempre bajo supervisión sistemática.

e) Actividades de oficios industriales, que exijan capacitación suficiente para realizar las tareas normales de los mismos, indicadas en forma concreta, sin implicar la programación práctica de las mismas, con ayuda o no de otros puestos.

f) Vigilancia jurada o con armas, que implique la responsabilidad del control de personas, cosas e instalaciones.

g) Tareas administrativas que consistan, entre otras, en:

Llevar un archivo general, con clasificación de los documentos y control de entradas y salidas de los mismos, con iniciativa.

Llevar registro de personas o cosas, con responsabilidad total del cometido, siguiendo instrucciones generales.

Efectuar una operación integrada por cálculos o trámites diversos, con responsabilidad sobre la correcta realización del proceso.

Realización de tareas mecanográficas (con velocidad comprendida entre 150 y 240 pulsaciones por minuto) y taquigráfica (con velocidad de, al menos, 80 palabras al minuto), que impliquen, además, el despacho o redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas.

h) Telefonistas, sin necesidad de dominio de idioma extranjero.

i) Operadores de télex.

j) Funciones de cobro y pago a domicilio.

k) Grabación y/o perforación en máquinas de recogida de datos.

l) Actividades de almacén que, además de tareas manuales de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

m) Calcado de planos.

n) Realización de operaciones rutinarias de análisis, realización de análisis sencillos, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio.

ñ) Cualquier otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

4.8 Grupo profesional 2:

a) Operaciones sencillas o rutinarias en fabricación de productos base.

b) Actividades que consistan en mezclas y preparar, según dosificación específicamente establecida, materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de maquinaria, para cuyo manejo no se precisa otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

c) Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado de regulación y puesta a punto.

d) Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; conservación de medios analíticos y ayuda a tareas de análisis, bajo control directo.

e) Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o de apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.

f) Actividades de portería y recepción de personas, responsabilidad del paso de las mismas o de mercancías; anotación y control de entradas y salidas en los registros correspondientes, así como su identificación.

g) Vigilancia de edificios y locales, con responsabilidad suficiente para controlar personas y cosas; del correcto funcionamiento de servicios de luz, agua y similares, así como de los detectores de incendios, y la atención de las emergencias que puedan producirse.

h) La operatoria y alimentación de máquinas de reproducción de documentos.

i) Los trabajos administrativos que consistan, entre otros, en:

Mecanografiar escritos, con la debida presentación y corrección ortográfica, así como mecanografiado de cuadros, resúmenes, estadios, impresos y documentos.

Archivar, según programa establecido.

Efectuar cálculos aritméticos que sean directamente encomendados.

Cumplimentar facturas y albaranes, así como impresos y documentos de fácil comprensión, según datos facilitados.

Tramitación rutinaria de pedidos.

j) Cualquier otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

4.9 Grupo profesional 1:

a) Las que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de laboratorio, enseres y vestuario.

b) Operaciones que consistan en carga, transporte, apilamiento y descarga manual o con ayuda de elementos mecánicos de manejo sencillo.

c) Operaciones que consistan en recoger paquetes o correspondencia y llevarlos a su destino; efectuar recados o encargos y transportar manualmente o por medio de carretillas, máquinas de oficina, pequeños bultos o similares; labores que impliquen atención personal. Cuando estas tareas o las descritas en el apartado b) exijan la utilización de vehículos para cuya conducción se requiera permiso de conducir de la clase A, se clasificarán en el grupo profesional 2, y si tal utilización requiere permiso de clase B, se clasificarán en el grupo profesional 3.

d) Operaciones que consistan en alimentar las cadenas de producción.

e) Operaciones que consistan en recoger, apilar y acondicionar los envases elaborados en cadenas de producción.

f) Actividades manuales en envasado y/o acondicionado.

g) Operaciones manuales de empaquetado.

h) Operaciones que consistan en acondicionar en cajas, recipientes, etc., las especialidades o productos envasados.

i) Operaciones elementales en máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

j) En general, operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten de formación específica, pero sí de un periodo de adaptación.

k) Otras operaciones análogas.

19473 RESOLUCION de 29 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9006510), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1994, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por las Secciones Sindicales UGT y CTI en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 29 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito de aplicación funcional.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima», y el personal que en ella presta sus servicios, al que se refiere el artículo siguiente:

Artículo 2. *Ambito de aplicación personal.*

1. Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2, a), del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que sin estar incluido en el punto anterior sea designado para ejercer funciones definidas como básicas en la organización de la empresa, en tanto desempeñe dichas funciones.

3. El personal al que, siéndole de aplicación el presente Convenio, sea designado para ocupar uno de los puestos a que se refieren los apartados a) y b) del número anterior, por el que quedase excluido, será considerado respecto de su situación anterior, como excedente especial por el tiempo que dure la designación, consistiendo dicha excedencia en la reserva de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad en la empresa.

4. El personal a que hace referencia el apartado b) del número 2 del presente artículo, no podrá superar el 15 por 100 del total de la plantilla de la empresa.

Artículo 3. *Ambito de aplicación territorial.*

Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las oficinas centrales como en las delegaciones, factorías y cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la empresa, puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años desde el 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1994, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma. No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas por el Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 1993.

La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, por medio de escrito dirigido por el Comité Intercentros a la Dirección, dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse la denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la tática de un año.

Dentro de los cuarenta y cinco días naturales anteriores a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio Colectivo, la representación social se reunirá al objeto de preparar la plataforma reivindicativa, que entregará a la Dirección veinte días antes de la fecha citada.

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

Artículo 5.

1. En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, los órganos de representación de los trabajadores tendrán derecho:

a) El Comité Intercentros, a la información y audiencia sobre las decisiones de la Dirección en las materias de estructuración orgánica empresarial y administración de personal que puedan afectar a los intereses del personal.

El término «afectar» del párrafo anterior de este apartado debe interpretarse en el sentido de lesionar o perjudicar, y la frase «intereses del personal» se refiere a un colectivo de trabajadores.

b) El Comité Intercentros y los Comités de Centro de Trabajo, a la participación con la Dirección en aquellos aspectos de las relaciones de trabajo en los que así se especifique en este Convenio y en los términos al respecto establecidos en el mismo.

c) El Comité Intercentros y los Comités de Centro de Trabajo, a asumir en exclusiva la organización y gestión de las actividades sociales en que así se establezca en el presente Convenio, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la empresa.

d) La Comisión de Formación, Ingresos, Ascensos y Promociones y las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo, a participar en los programas de desarrollo profesional, según lo establecido en el presente Convenio.

3. En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todos los trabajadores están obligados a realizar la totalidad de las funciones incluidas en la descripción de sus respectivos grupos profesionales. En función de las necesidades organizativas, y dentro de su grupo profesional, los trabajadores serán asignados al desempeño de las tareas y cometidos que en cada momento resulten pertinentes, atendiendo al nivel alcanzado en la escala de desarrollo por cada trabajador y según el grado de complejidad de las tareas a asignar. Esta asignación tendrá por finalidad última la saturación de los tiempos individuales de trabajo.

En caso de fuerza mayor o peligro, seguirá las instrucciones de su superior inmediato, en el momento en que el peligro se produzca; por ausencia del superior que pueda dadas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.