

Los trabajadores que perciban este complemento vienen obligados por razón de la naturaleza del puesto a desempeñar su trabajo en régimen de libre y plena disponibilidad.

3. Jornada partida:

Es el complemento salarial de puesto de trabajo que percibirán los empleados que continuamente presten sus servicios en cualquier centro de la ONCE en régimen de jornada partida.

En caso de no efectuarse el trabajo en régimen de jornada partida durante todo el mes, el trabajador percibirá su importe en proporción a los días de su efectiva realización.

Aquellos trabajadores a quienes les sea exigida la realización de jornada partida y ésta se realice durante todo el año percibirán este complemento en vacaciones.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración, como mínimo.

La cuantía del complemento por jornada partida con efectos de 1 de enero de 1995 se fija en 33.131 pesetas por mes.

7. Itinerancia:

Tendrán derecho al percibo de este complemento exclusivamente los profesores de EE de EGB de quienes se exija la prestación de sus servicios de forma itinerante, fuera del término municipal, como obligación permanente y sistemática.

En caso de no efectuarse el trabajo de forma itinerante durante los días lectivos de la semana, se percibirá su importe en proporción a los días de su efectiva realización. Este complemento no se percibirá en vacaciones.

La cuantía del complemento por itinerancia con efectos de 1 de enero de 1995 se fija en 28.442 pesetas.»

Décimo.—Dar nueva redacción al artículo 49 del VII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, que quedará con el siguiente texto:

«Artículo 49. Otros complementos.

La ONCE podrá establecer durante la vigencia del presente Convenio otros complementos salariales, incentivos económicos y sociales que reconozcan y valoren con garantías de objetividad, méritos de los trabajadores, rentabilidad laboral, responsabilidad profesional, disponibilidad ante las necesidades del servicio, así como actitudes personales ante los compañeros y ante la propia empresa, atendiendo a las peculiaridades de los puestos de trabajo y evolución de los mismos, que se registrarán por las cuantías y condiciones que se determinen en cada momento.»

Undécimo.—Dar nueva redacción al artículo 62 del VII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, que quedará con el siguiente texto:

«Artículo 62. Percepciones complementarias por incapacidad temporal y maternidad.

Los trabajadores tendrán derecho, desde la fecha de inicio de la situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, a que la ONCE les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, en su caso, en dichas situaciones, hasta el 100 por 100 de su salario base y antigüedad si se trata de personal no vendedor y del módulo salarial vigente más trienios, si se trata de agentes vendedores.

Con carácter excepcional, los trabajadores no vendedores que venían percibiendo el plus de residencia continuarán cobrándolo durante las situaciones de baja por incapacidad temporal y maternidad en los casos y con el alcance que se contemplan en la disposición transitoria, apartado 1, de este Convenio.»

Duodécimo.—Dar nueva redacción al artículo 71 del VII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, que quedará con el siguiente texto:

«Artículo 71. Ayudas al estudio.

1. La Dirección General de la ONCE confeccionará el programa de acción social para la vigencia de este Convenio Colectivo, fijando las cuantías, baremos, modalidades de ayuda y criterios de aplicación.

2. El programa de acción social, en la modalidad de ayudas al estudio contará con una cuantía de 400 millones de pesetas anuales, más el remanente, en su caso, del año anterior durante la vigencia

del presente Convenio Colectivo y comprenderá, como mínimo, ayudas para los siguientes supuestos:

- a) Guarderías.
- b) Preescolar.
- c) Estudios de EGB, BUP, COU y FP.
- d) Estudios de Grado Medio y Superior.

3. La parte social controlará la aplicación de este artículo y la concesión de las ayudas, formando parte dos representantes del Comité Intercentros de la Comisión que se cree al efecto.»

Decimotercero.—Dar nueva redacción al artículo 72 del VII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, que quedará con el siguiente texto:

«Artículo 72. Otras ayudas.

a) Indemnizaciones por fallecimiento y accidente. Todos los trabajadores de la ONCE tendrán derecho a una indemnización de 3.000.000 de pesetas por las contingencias siguientes:

1. Fallecimiento.
2. Invalidez permanente absoluta por accidente, una vez declarada por la Seguridad Social.

En ningún caso esta indemnización se extenderá a los supuestos de invalidez por enfermedad, sea profesional o común.

La ONCE desarrollará este apartado a través de su normativa interna, pudiendo concertar, en su caso, una póliza que cubra dichos riesgos.

b) Préstamos de vivienda y financieros. En lo que a préstamos se refiere, la ONCE y sus trabajadores se registrarán por lo preceptuado en la normativa vigente o norma favorable que la sustituya, formando parte dos representantes del Comité Intercentros en la Comisión que se cree al efecto.

c) Premios a la antigüedad en el trabajo. Se establece un premio a la continuidad en el trabajo, que se percibirá de forma única en el mes en que se cumplan los años y en la cuantía que se indica:

Veinticinco años: Un premio de 100.000 pesetas.

Treinta y cinco años: Un premio de 150.000 pesetas.

d) La ONCE sufragará al personal vendedor mediante el concierto de una póliza de riesgo por robo y expoliación. Las cantidades que de tales contingencias se deriven, hasta un máximo de 120.000 pesetas de lunes a jueves, y de 250.000 pesetas los viernes. En los supuestos de los sorteos especiales el límite máximo se elevará a 400.000 pesetas.»

Decimocuarto.—En el anexo 1 del VII Convenio Colectivo de la ONCE y su Personal, «Grupos, Categorías y Puestos de Trabajo», añadir al final del grupo 2 Gestión:

«Personal Informático» (pendiente de clasificación).

Decimoquinto.—En el anexo 3 del VII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal «Definición de puestos de trabajo» añadir al final del grupo 2. Gestión:

«Personal Informático» (puestos pendientes de definición definitiva).

Decimosexto.—En el anexo 4 del VII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal «Requerimiento de titulación-competencia de puestos», añadir al final del grupo 2. Gestión:

«Personal Informático» (puestos pendientes de clasificación).

Estos acuerdos entrarán en vigor a la fecha de su firma, produciendo desde entonces plenos efectos.

12092 RESOLUCION de 27 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Argón, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Argón, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9000322), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo en repre-

sentación 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, 27 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ARGÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO I

Ambito de aplicación y organización del trabajo

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa «Argón, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo existentes en el territorio nacional donde «Argón, Sociedad Anónima», desarrolla sus actividades, así como en todos aquellos que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 3. *Ambito personal.*

Afecta a todos los trabajadores ocupados en los centros de «Argón, Sociedad Anónima», sujetos a contrato de trabajo, sin más exclusión que las establecidas por norma legal.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

a) Este Convenio entrará en vigor cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1995.

b) Su duración será de tres años, pero los conceptos que se citan se aplicarán con vigencia de un año, negociados para 1995:

Incremento salarial.

No obstante haber quedado ya fijada la correspondiente jornada para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece un compromiso entre las partes para el citado período, en virtud del cual se garantiza un diferencial de cinco horas menos con respecto a la jornada que se fije en el Convenio General de la Industria Química.

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

Artículo 5. *Compensaciones y absorciones.*

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

Artículo 6. *Garantías personales.*

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

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

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

CAPITULO II

Clasificación del personal

Artículo 8. *Clasificación del personal por razón de permanencia.*

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

Artículo 9. *Categorías profesionales.*

Las categorías y los grupos profesionales aplicables a todo el personal son los que se identifican en la tabla Convenio anexo 1, según las definiciones recogidas en la Orden de 24 de julio de 1974, que se dan aquí por reproducidas.

En el anexo A del presente se establece la asimilación de puestos de trabajo a categorías profesionales, respetando en todo caso situaciones individuales en las que la categoría profesional ya ostentada sea superior a la que corresponda por puesto de trabajo.

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

CAPITULO III

Ingresos, ascensos, plantilla y traslados, cambios de puesto y ceses

Artículo 10. *Ingresos.*

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a la normativa vigente en materia de contratación.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa durante seis meses continuados como mínimo y hayan sido contratados con arreglo a la normativa vigente en materia de contratación.

3. Si el trabajador sustituido no se reintegrase en el plazo establecido, o cuando desaparezca la causa que le faculta para disponer de una excedencia, perderá su derecho a la reserva de puesto, y el trabajador que le haya sustituido con carácter interino pasará a formar parte de la plantilla de la compañía con carácter de fijo.

4. La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar. Comunicará con quince días de antelación al inicio de la selección a todos los centros de trabajo, a través del tablón de anuncios, los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de la selección, información que también dispondrán los representantes del personal.

5. Los trabajadores contratados por tiempo determinado percibirán desde su ingreso el plus de asistencia al trabajo y la cantidad de ayuda de comida aplicable en ese momento, y cobrarán, en su caso, la prima con arreglo a cuanto establece el reglamento de la prima.

6. Los representantes de los trabajadores de los distintos centros de trabajo serán debidamente informados de las contrataciones temporales que se establezcan en el mismo.

Artículo 11. *Período de prueba.*

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

Personal técnico titulado: Seis meses.

Resto de personal: Dos meses.

Excepcionalmente cuando el contrato de trabajo se celebre por un período de tiempo inferior a dos meses, el período de prueba se fija en quince días para todas las categorías.

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

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

Una vez superado el período de prueba, éste computará a todos los efectos de acuerdo con la modalidad de contrato suscrito.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 12. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados, Contramaestre, Capataz, Jefe de organización de primera, Jefe de proceso de datos, Jefe de explotación, Jefe de primera administrativo, Jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Automáticamente, al cumplir los dieciocho años, los trabajadores que hubieran sido contratados con una edad inferior a aquélla, serán promovidos a la categoría profesional superior según el grupo que por sus funciones le corresponda.

3. Para el personal incluido en valoración Bedaux, además de los Jefes de centro de trabajo, los representantes de personal de dichos centros podrán solicitar la valoración de cualquier puesto de trabajo del mismo. Dichas solicitudes incluirán una justificación de la revisión, y deberán ser recibidas por el departamento de personal antes del 31 de mayo de cada año.

La Comisión Consultiva de Valoración de Puestos Bedaux estará integrada por cuatro miembros: Dos designados por la Dirección de la empresa y dos por los representantes de personal. La citada Comisión se reunirá con carácter previo a la reunión del Comité de Valoración Bedaux, en cuya reunión los representantes de personal trasladarán las solicitudes recibidas, efectuando las consideraciones oportunas. Antes de levantar la sesión del Comité de Valoración Bedaux los dos representantes de personal de la Comisión Consultiva accederán a dicha reunión y serán informados sobre el resultado de las valoraciones por ellos presentadas.

Artículo 13. *Plantilla.*

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

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

Artículo 14. *Escalafón.*

Con carácter único y por centro de trabajo, la empresa confeccionará anualmente antes del 20 de diciembre, el escalafón de su personal en dos modalidades diferentes.

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

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

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

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

Artículo 15. *Traslados.*

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

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Por necesidad del servicio.
- Por permuta.

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

2. Cuando el traslado se realice por mútuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Locomoción del interesado y sus familiares, que convivan con él. Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

Indemnización en metálico a fondo perdido de 1.465.000 pesetas cuyo importe se regularizará cada año con la variación del IPC durante el año anterior, la cual sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.

Tres meses de preaviso.

Diez días naturales de permiso con dieta, más importe de locomoción para búsqueda de vivienda. Si el trabajador es casado, la dieta y locomoción se hará extensiva en igual cuantía a su cónyuge.

Para que el trabajador trasladado tenga derecho a estas condiciones pactadas, dicho traslado de centro de trabajo deberá ser hecho a distinta provincia y en todo caso, a una distancia superior a 50 kilómetros y que le obligue a traslado de vivienda.

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

Dos mensualidades de salario escalón más prima media y antigüedad por años de servicio.

Una mensualidad de salario escalón más prima media y antigüedad complementaria para casado.

Una mensualidad de salario escalón más prima media y antigüedad complementaria por cada familiar que conviva con el trabajador y esté a su cargo.

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

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

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

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

Artículo 16. *Traslado del centro de trabajo.*

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo y
- Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

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

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

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

Cambio de centro de trabajo a lugar distinto: Cuando se produzca el traslado de un centro de trabajo a otro lugar (y con él a sus trabajadores), que suponga cambio de municipio, o de 5 kilómetros dentro de grandes ciudades, la empresa abonará, por una sola vez y a cada trabajador afectado,

un importe de 50.000 pesetas en compensación de los perjuicios que el traslado pudiera representar.

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

Artículo 17. *Cambios de puesto de trabajo.*

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

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

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

Se garantiza al trabajador la percepción de la media del salario real que haya cobrado en los tres últimos meses hasta los seis meses en que se le efectuará la evaluación personal. Transcurrido este período se le garantiza la media de evaluación (12 por 100) durante los veinticuatro meses siguientes.

Artículo 18. *Trabajos de distinta categoría.*

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

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

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

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

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

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes del personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional. Asimismo, se procurará evitar la reiteración de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador, informando de tales casos a los representantes del personal.

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

Artículo 19. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en los plazos de preaviso:

Personal técnico: Dos meses.

Subgrupos de administrativos, técnico de oficina y personal de ventas, propaganda y/o publicidad: Un mes.

Personal especialista y no cualificado: Quince días.

El incumplimiento, por parte de los trabajadores, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar

de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

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

CAPITULO IV

Política salarial

Artículo 20. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por el salario de Convenio y los complementos del mismo. Estos Complementos se sistematizan en el siguiente esquema:

1. Complementos de puestos de trabajo.

1.1 Comprendidos en la valoración del puesto de trabajo:

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

1.2 No comprendidos en la valoración del puesto de trabajo:

Turnicidad.
Nocturnidad.
Trabajo en festivo.
Noches 24 y 31 de diciembre.
Plus de retén.
Plus comida.
Diferencia de categoría.

2. Complemento de cantidad y calidad.

2.1 Prima directa.
2.2 Prima indirecta.
2.3 Horas extras.

3. Complemento personal.

3.1 Antigüedad.

4. Percepciones salariales de vencimiento superior al mes.

4.1 Pagas extraordinarias de abril, julio y diciembre.

5. Percepciones económicas no salariales.

5.1 Plus de asistencia.
5.2 Otros.

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

Artículo 21. *Salario base.*

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

Artículo 22. *Pago de retribuciones.*

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

Anticipos al personal.—El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, por importe equivalente al 90 por 100 de su salario.

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

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

Artículo 23. *Antigüedad.*

1. Los trabajadores fijos devengarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a «Argón, Sociedad Anónima», consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. Los valores de la tabla de antigüedad anexa a este Convenio permanecerán sin modificación en el futuro, pero los devengos de nuevos trienios y quinquenios se efectuarán de acuerdo con los mismos. Asimismo cada año se incorporará a las tablas salariales (anexos 1 y 11) al propio tiempo que se incorporan los incrementos pactados para éstas, la cantidad que resulte de efectuar la siguiente operación:

$$\begin{array}{r} \text{TOT} \\ n \quad \text{SMI} \\ - l \times \quad n \\ \hline E \end{array}$$

Siendo:

TOT

$n - l$: Antigüedad total pagada año anterior.

SMI n : Tanto por uno de incremento del salario mínimo interprofesional del año actual.

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

Resultando para 1995 la cantidad de 5.666 pesetas a incorporar al salario escalón.

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

4. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el mismo día de su cumplimiento o vencimiento.

5. El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

6. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, al incorporarse, no perderán su antigüedad acumulada antes de iniciar dicha excedencia, pero este tiempo no será computado a efectos de antigüedad.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales, percibirán, en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10 por 100 del salario mínimo interprofesional, sin que en ningún caso dicho importe sea inferior a la parte proporcional que le corresponda con respecto a la cantidad fijada en el punto 2.

Artículo 24. *Plus de nocturnidad.*

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

Todo el personal de fabricación y de turno, percibirá un plus de nocturnidad por noche realmente trabajada, cuyo importe, reflejado en la tabla anexa 4, equivale a una jornada completa.

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

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

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

Artículo 25. *Trabajos tóxicos y peligrosos.*

«Argón, Sociedad Anónima» ha contemplado las circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad en el sistema de valoración de puestos de trabajo que tiene establecido, liberándose de hacer efectivo por separado este complemento, de conformidad con el artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Artículo 26. *Plus de trabajo en festivo.*

El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (siete días/semana) y con descanso programado entre semana, recibirá 12.305 pesetas brutas por cada día festivo, (excepto sábado y domingo) trabajado, así como por trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre. Esta cantidad será incrementada cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la tabla salarial del Convenio.

Artículo 27. *Plus de retén.*

Por necesidades del servicio de la empresa ésta precisa tener cubierto un servicio de retén, que será desarrollado por el personal incluido en valoración Bedaux que, para ello, habrá de llevar un busca personas para su localización fuera de sus horas de trabajo.

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

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

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

Este plus se cobrará solamente el mes de guardia y su importe será 80.226 pesetas para 1995.

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

Este plus se cobrará el mes que estén de guardia y su importe será de 51.175 pesetas para 1995.

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

El personal de gases especiales que cubra servicios de retén, percibirá por dicho concepto para 1995 la cantidad mensual de 30.000 pesetas a distribuir entre el número de personas que cubra dicho servicio.

El presente plus será revisado cada año en la misma cuantía que las tablas salariales.

Artículo 28. *Plus de turnicidad.*

El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (siete días/semana) percibirá por día un plus de turnicidad, equivalente al 21 por 100 del valor de su escalón de calificación. Dicho plus incluye el de trabajo en domingo.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

Antigüedad de más de seis meses: Una mensualidad.

Antigüedad de cinco a seis meses: Veinte días.

Antigüedad de cuatro a cinco meses: Quince días.

Antigüedad de tres a cuatro meses: Diez días.

Antigüedad de dos a tres meses: Ocho días.

Antigüedad hasta dos meses: Cinco días.

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas: La de Navidad, el 15 de diciembre; la de julio, el 15 del mismo mes, y la de beneficios el 15 de abril. En caso de resultar festivo cualquiera de los citados se abonará el día hábil inmediatamente anterior.

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

Las gratificaciones serán satisfechas a todos los productores bien sean de plantilla o eventuales, así como a aquellos que estuviesen de baja por enfermedad, accidente, vacaciones y licencia obligatoria de servicio militar,

no satisfaciéndose por el contrario a quienes estén disfrutando de excedencia voluntaria.

Artículo 30. *Participación en beneficios.*

El artículo 72 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974 (derogada), establece para el personal fijo e interino una participación en beneficios equivalente al importe de quince días del salario de escalón de calificación más el complemento de antigüedad.

«Argón, Sociedad Anónima», mantiene esta denominada participación en beneficios, adelantando su cobro al mismo año natural, como ha venido haciendo en años anteriores, siendo también beneficiario de la misma, dentro de su primer año el personal de nuevo ingreso en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado en el año de su ingreso.

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

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

Artículo 31. *Complementos y garantías individuales de la retribución.*

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

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

Al personal no incluido en la citada valoración Bedaux, a efectos de incrementos salariales se les garantiza el 65 por 100 del incremento aplicado a las tablas salariales pudiendo ser absorbido el restante 35 por 100.

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

Artículo 32. *Plus de asistencia.*

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

El presente plus se devengará por jornada de trabajo fijándose su cuantía con carácter general en 315 pesetas brutas al día, para 1995, salvo condición más beneficiosa ya devengada. Dicha cantidad se revisará cada año en la misma proporción en que haya variado el IPC en el año anterior. Excepciones:

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

Días de vacaciones.

Artículo 33. *Incentivos.*

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

En la actualidad están en aplicación los siguientes:

A) Primas objetivas:

a) Plus de producción del taller de aparatos.

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

b) Plus voluntario para los Conductores de cisterna de distribución de líquido con jornada especial para transportes por carretera.

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

c) Plus voluntario para los conductores y ayudantes de camiones de reparto de botellas con jornada especial para transportes por carretera.

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

d) Comisiones a vendedores

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

B) Primas subjetivas.—En los restantes grupos en los que no ha sido posible la aplicación de una prima objetiva, la empresa practica un sistema de incentivos en base a una evaluación subjetiva de la actuación de las personas en función de los factores: Calidad de trabajo, cantidad de trabajo, rendimiento y responsabilidad.

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

Las normas de aplicación de cada sistema estarán en los centros de trabajo que correspondan teniendo acceso a su información los trabajadores afectados y los representantes del personal.

Se incorporan como anexo B del Convenio las normas de aplicación de los cuatro sistemas de prima existentes (taller de aparatos; Conductores de líquido; Conductores de comprimido y subjetiva de personal Bedaux).

CAPITULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 34. *Jornada de trabajo.*

La jornada real de trabajo fijada en cómputo anual queda establecida en mil setecientos sesenta y siete horas para el período de vigencia del Convenio, salvo modificación derivada del compromiso incorporado al apartado b) del artículo cuarto.

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

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

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

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

Se considerarán horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedido o período punta de producción.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambio de turno.

Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción, propia o de terceros.

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

La Dirección de la empresa informará trimestralmente a la Comisión Mixta de Convenio sobre el número de horas extraordinarias utilizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Con carácter previo a dicha reunión, la Dirección enviará a los distintos representantes de los centros la información correspondiente a horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias de cada trabajador para 1995, será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + T + N}{1.767 \text{ horas}} = \text{Salario hora}$$

Salario hora x 1,75 = Valor hora extraordinaria

Siendo:

SC = Salario Convenio o de calificación con pagas extraordinarias y de beneficios.

A = Antigüedad devengada.

N = Nocturnidad (complemento de puesto de trabajo).

T = Turnicidad (complemento de puesto de trabajo).

Determinado el calendario, la Dirección de la compañía podrá disponer de hasta una máximo de cuarenta horas anuales a computar como horario o jornada flexible. Dichas horas tendrán la consideración de horas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada, y sólo serán de aplicación en los días laborales que resulten para cada trabajador.

Serán condiciones indispensables para la aplicación de las horas flexibles los siguientes extremos:

Existencia de razones técnicas, productivas u organizativas.

Preaviso de siete días.

Comunicación simultánea del preaviso a los representantes del centro de trabajo.

La compensación de las horas flexibles serán por horas de descanso hasta la hora ocho, y desde la novena a razón de una hora y media de descanso por cada hora trabajada. Dicha compensación se acumulará con el objetivo de disfrutar jornadas completas de descanso.

Artículo 36. Prestaciones por incapacidad temporal.

Completando el régimen de prestaciones que satisface la Seguridad Social en los distintos supuestos de incapacidad temporal, y que está regulado en el artículo 129 de la Ley de Seguridad Social; disposiciones adicionales del Estatuto de los Trabajadores; Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre; Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, y Real Decreto-ley 5/1992, de 21 de julio; la compañía abonará las cantidades siguientes:

1. En los supuestos de IT derivados de enfermedad común, la compañía abonará desde el primer día hasta el día 15 el 100 por 100 del salario escalón; durante los días decimosexto al vigésimo la diferencia entre el 60 por 100 de la base reguladora a efectos de dicha contingencia y el 100 por 100 del salario escalón y prima; y a partir del día vigésimo primero y mientras exista la obligación por parte de la compañía de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador, la diferencia existente entre el 75 por 100 de la citada base reguladora y el 100 por 100 del salario escalón y prima.

2. En los supuestos de IT derivados de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, la compañía abonará el primer día el 100 por 100 del salario escalón; durante el período de tiempo que media entre el segundo día y el decimoquinto día la diferencia existente entre el 75 por 100 de la base reguladora a efectos de esta contingencia y el 100 por 100 del salario escalón; y a partir del día decimosexto y mientras exista la obligación por parte de la compañía de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador, la diferencia existente entre el 75 por 100 de la base reguladora a efectos de esta contingencia y el 100 por 100 del salario escalón y la prima.

I. Se hará un seguimiento general del absentismo por IT, y otro específico derivado de enfermedad común excluyendo en este último caso el absentismo de larga enfermedad (más de ciento ochenta días naturales de baja), lo que determinará:

1. Si durante 1995 el absentismo por IT supera el promedio de los índices de los años 1992, 1993 y 1994, en tal caso la compañía abonará los siguientes complementos en 1996:

En los supuestos de IT derivado de enfermedad común durante los quince primeros días, la compañía abonará exclusivamente las cantidades que en virtud de las disposiciones hoy vigentes, resulten obligatorias; a partir del decimosexto día, Argón abonará una prestación equivalente al 25 por 100 de la base reguladora por contingencia común.

Idéntico porcentaje, pero aplicado a la base reguladora por enfermedad profesional o accidente de trabajo, abonará la compañía a partir del segun-

do día en los supuestos de IT derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

2. Si durante 1995 el absentismo específico derivado de enfermedad común, excede de la media de los años 1992, 1993 y 1994, por el mismo concepto, en tal caso la compañía abonará en 1996 las cantidades establecidas según los casos en el apartado anterior.

II. «Argón, Sociedad Anónima», en ningún caso, soportará incremento alguno en el complemento a pagar como consecuencia de la aplicación del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjera reducción de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social, o variación en el número de días en los que esta última abone alguna prestación.

Artículo 37. Calendario.

Una vez publicado el calendario laboral de ámbito nacional, así como el de las Comunidades Autónomas donde la empresa tenga instalados centros de trabajo, la Dirección de «Argón, Sociedad Anónima», señalará con la intervención de los representantes del personal de cada centro de trabajo el calendario de cada uno de ellos, teniendo en cuenta las condiciones de productividad del centro, las necesidades del servicio comercial y, la coordinación necesaria entre los distintos centros de la empresa.

Con excepción de los centros de trabajo y/o colectivos de trabajadores con régimen de horario especial, el calendario de cada centro de trabajo quedará establecido en un horario de lunes a viernes, salvo para aquellos centros de nueva apertura en el futuro, o centros ya creados que amplíen o modifiquen sus actividades, respecto de los que, en opinión de la empresa y con conocimiento de la Comisión Mixta, una mejor atención a clientes aconseje su apertura durante cuatro horas en la mañana de los sábados, a cuyos efectos y para la cobertura de las funciones más imprescindibles el calendario se confeccionará teniendo en cuenta la instrumentación de un servicio de guardia.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos para toda la compañía, si bien excepcionalmente las necesidades de producción, llenado y distribución, pueden determinar a juicio de la Dirección la apertura de algún centro.

Artículo 38. Vacaciones.

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

Con carácter general, treinta días naturales.

Personal a turnos o con jornada de lunes a viernes, veintidós días laborables.

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

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Calendario.—Se establece por departamentos o centros. El Jefe del mismo solicitará de los productores la designación de las fechas en las que prefieran disfrutarlas, atendiendo las necesidades del departamento o centro.

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

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

Si en la fecha señalada y aprobada para el disfrute de vacaciones la empresa obligara al trabajador a retrasar estas vacaciones por razones de trabajo, se establecerá por ambas partes una nueva fecha y la empresa abonará como indemnización al trabajador los gastos ocasionados, debidamente justificados, con un mínimo de percepción del 25 por 100 del valor de una mensualidad.

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

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando par-

ticularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

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

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

Jornadas de descanso.—Adicionalmente a las vacaciones reguladas en el apartado anterior, el personal afectado por el presente Convenio podrá disfrutar cuatro días de descanso, de los que uno de ellos habrá de disfrutarse en el período de tiempo comprendido entre el 20 de diciembre y el 8 de enero del siguiente año. Para el personal de centros de trabajo con jornada de trabajo en cómputo anual más beneficiosa que la consignada en el artículo 34, el horario correspondiente a dichos días de descanso, será recuperable en todo caso, mientras permanezca dicha circunstancia.

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

Habrá de quedar garantizada una asistencia de un 60 por 100 de la plantilla en cada departamento o centro.

En lo demás, se aplicarán los criterios señalados en el apartado anterior para las vacaciones.

CAPITULO VI

Desplazamientos y dietas, licencias y excedencias

Artículo 39. *Desplazamientos y dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta mínima de 7.812 pesetas por cada día, de acuerdo con el siguiente criterio y distribución:

Locomoción:

Tren noche: Departamento single cuando se viaje solo. Departamento doble cuando se viaje en compañía de otro trabajador.

Tren día: Segunda clase.

Avión: Clase turista.

Dieta completa:

Se entiende por día completo y en ella está incluido:

Desayuno, comida y cena.

Habitación en hotel de dos estrellas.

Taxis y transportes urbanos.

Conferencias telefónicas particulares.

Lavado de ropa.

Propinas y pequeños gastos.

Media dieta:

Se considera y aplica media dieta cuando el desplazamiento al servicio de la empresa supera las doce horas continuadas.

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

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

Efecto de aplicación: 1 de enero de 1995.

Desayuno: 323 pesetas.

Comida: 2.950 pesetas.

Cena: 2.108 pesetas.

Habitación o factura habitación hotel dos estrellas: 2.431 pesetas.

Dieta noche viaje: 970 pesetas.

Media dieta: 2.872 pesetas.

Dieta completa: Comida, 5.381 pesetas; total, 7.812 pesetas.

Los gastos de desplazamiento correrán 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. Las revisiones se efectuarán a principio de cada año.

La actualización de las cantidades arriba indicadas se efectuará en base a la evolución del IPC en el año anterior.

El precio por kilómetro realizado al servicio de la compañía en coche propio será fijado por las partes.

Artículo 40. *Licencias.*

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

1. Matrimonio del trabajador.—Todo el personal de la sociedad en activo tendrá derecho a disfrutar de una licencia de quince días naturales al contraer matrimonio.

2. Alumbramiento de la esposa.—Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de tres días naturales con motivo del alumbramiento de su esposa. Cuando la residencia oficial del matrimonio y alumbramiento de la esposa sea fuera de la provincia del centro de trabajo, este permiso retribuido será de cinco días.

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

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

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

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

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

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

6. Promoción y formación profesional en el trabajo.

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

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

7. Deberes públicos.—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido a más de un 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Traslado del domicilio habitual.—Se concede un día retribuido por traslado del domicilio habitual.

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

Artículo 41. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 42. *Excedencias especiales.*

Dará lugar a esta situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas, con las salvedades consignadas válidamente en el contrato de trabajo:

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

b) El trabajador que pase a situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a ser admitido en su puesto de trabajo inmediatamente después de que haya cesado la causa de su excedencia. Para tener derecho a su reingreso deberá ser solicitado éste dentro del mes siguiente al cese objeto de su excedencia, siendo aquél inmediato.

c) Enfermedad: Desde el día en que cese la obligación de la compañía de cotizar a la Seguridad Social y hasta la fecha de extinción de la situación de incapacidad temporal.

d) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario o para el cumplimiento del servicio social sustitutorio y por el tiempo mínimo de duración de éstos, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o social sustitutorio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo alguno de los anteriores servicios 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 para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

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

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

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

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

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

- Continuar su trabajo en la empresa.
- Acogerse a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos

hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

Artículo 43. *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, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPITULO VII

Artículo 44. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

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

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

A) Reglamento.—Los Comités de seguridad se constituyen para fomentar la aplicación de medidas de seguridad mediante la colaboración entre la compañía y los trabajadores.

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

Los Comités serán informados cada año de los programas de seguridad que la compañía establezca.

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

Los Comités de centro se compondrán:

En centros con plantillas entre seis y 15 empleados.

Del Jefe de planta, como Presidente y representante de la Dirección, de un representante designado por los trabajadores y un empleado por rotación entre todos los empleados del centro, designado por orden alfabético.

En centros con plantillas entre 15 y 30 empleados:

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

En centros de más de 30 empleados:

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

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

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

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

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

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

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

Como función específica, el Comité de centro de trabajo, habrá de revisar periódicamente (mínimo cada mes) la planta, tanto interior como exteriormente.

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

Original: Dirección social.

Primera Copia: Comité de Seguridad del propio centro.

Segunda copia: Tablón de anuncios.

Tercera copia: Coordinador de seguridad.

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

CAPITULO VIII

Régimen asistencial

Artículo 45: Plus de ayuda comida.

Este plus sustituye al compromiso del cumplimiento del artículo 94, apartado f), de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas (degradada), autorizado por la Dirección General de Trabajo en escrito referencia número 685/77 del expediente 3.783/75, de instalar cocina y diversos servicios en los centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores. La aportación económica de este «Plus de ayuda para comida», se fija para 1995, por día real de trabajo y jornada completa, en 709 pesetas, exceptuando los correspondientes a:

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

Días de vacaciones.

Viajes con dieta o gastos pagados.

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

1. Efecto de aplicación: 1 de enero de 1995.
2. Revisión anual, con incremento igual al IPC en el año anterior, más 35 pesetas cada uno de los años 1996 y 1997.
3. Beneficiarios: Todo el personal de plantilla de «Argón, Sociedad Anónima».
4. Anulación de los beneficios del «Plus de ayuda para comida» a todo el personal de la compañía, si la empresa es obligada, por cualquier circunstancia a la aplicación del apartado f), del artículo 94, de la Ordenanza de Industrias Químicas o cualquier otra de carácter legal que pudiera sustituirlo.
5. El pago del «Plus de comida» será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes a cada centro.

6. El pago correspondiente al presente plus podrá ser sustituido por la entrega de ticket comida.

Artículo 46. Prendas de trabajo.

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

Técnicos: Dos batas al año.

Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

Ordenanzas y botones: Uniformes.

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

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

Artículo 47. Previsión social.

«Argón, Sociedad Anónima» tiene establecido un programa de previsión social complementario que abarca las siguientes prestaciones:

Pensión de jubilación.

Pensión de viudedad por muerte en retiro.

Pensión de viudedad por muerte en servicio activo.

Pensión de orfandad.

Pensión de retiro por invalidez.

Capitales pagaderos en los casos de fallecimiento e invalidez a través de un seguro de vida colectivo.

Seguro de accidente corporal complementario al seguro de vida.

Requisitos para participar:

1. Plan de pensiones de jubilación, viudedad, orfandad y retiro por invalidez.

Podrán participar en este plan todos los empleados de «Argón, Sociedad Anónima», que:

Hayan ingresado en la empresa antes de cumplir los cincuenta y cinco años.

Hayan prestado tres años, como mínimo, de servicio en la empresa.

2. Seguro de vida colectivo.

Podrán participar todos los empleados de «Argón, Sociedad Anónima».

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

A) Pensión de jubilación.—Es la pensión que recibe un participante al jubilarse a la edad de sesenta y cinco años y cuyo importe es el producto de aplicar la fórmula siguiente:

1,5 por 100 del sueldo regulador, multiplicado por los años de servicio acreditado como participante del Plan.

«Sueldo regulador» es el promedio de los ingresos brutos anuales (salario de escalón de calificación, prima media reflejada en tabla y antigüedad) en los tres años anteriores a la fecha de jubilación (sesenta y cinco años), menos el promedio de la base de cotización a la Seguridad Social en los dos últimos años anteriores a la fecha de jubilación.

«Servicio acreditado» es el número de años y meses de servicio prestados en la empresa desde la fecha de ingreso hasta la fecha de jubilación, con un máximo de cuarenta años.

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

En todo supuesto en que cualquier trabajador con cincuenta años de edad y diez de servicio en la empresa, como mínimo, cause baja en ésta sin devengar pensión de jubilación o de retiro por invalidez, en virtud de la aplicación del presente artículo, tendrá derecho a que se le abone un capital equivalente a la reserva matemática correspondiente al presente programa de previsión social, y de acuerdo con el estudio actuarial de primero de enero del año en cuestión.

En aquellos supuestos en que se origine una pensión de viudedad por muerte en activo o una/s pensión/es de orfandad por muerte en activo, el valor actual de éstas será deducido del capital antes identificado.

B) Pensión de viudedad por muerte en retiro.—Corresponde al viudo/a percibir una pensión del 60 por 100 de la pensión de jubilación que el participante estuviera recibiendo por este plan.

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

Una vez empezada a devengarse la pensión, cesará la misma en caso de que el/la viudo/a muera.

C) Pensión de viudedad por muerte en servicio activo.—Corresponde en este caso al viudo/a una pensión del 60 por 100 de la pensión de jubilación según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la compañía hasta los sesenta y cinco años (base proyectada), en vez de los años acreditados hasta el momento de producirse el hecho causante (base acumulada).

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

D) Pensión de orfandad.—Fallecimiento de un participante jubilado.

Se pagará a cada uno de los hijos solteros, menores de veintitún años, una cantidad igual al 5 por 100 de la pensión de jubilación que viniese percibiendo el participante por este plan.

Fallecimiento en servicio activo.

La pensión será en este caso también del 5 por 100, pero calculada sobre la pensión de jubilación, según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la compañía hasta los sesenta y cinco años.

E) Pensión de retiro por invalidez.—El participante que estando en servicio activo sea declarado inválido absoluto y permanente, podrá recibir una pensión cuya cuantía será igual a la pensión de jubilación acumulada según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la compañía hasta los sesenta y cinco años.

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

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

F) Seguro de vida colectivo.—El programa de previsión social tiene previsto, a fin de disponer de una medida de previsión complementaria, una póliza de seguro de vida colectivo.

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

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

Capital asegurado.—El capital asegurado que corresponde a cada empleado es el equivalente a dos veces el sueldo bruto anual (salario de calificación, prima media reflejada en tabla y antigüedad), computándose a estos efectos el que le corresponda el 1 de enero de cada año.

Garantías:

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

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

Beneficiarios.—Cada empleado podrá nombrar como beneficiario del seguro cualquier persona que desee (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etcétera). En todo momento tendrá la facultad de cambiar el beneficiario mediante notificación por escrito a la compañía aseguradora, a través del departamento de personal de la empresa y en los formularios establecidos para este fin.

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

Pago de los capitales asegurados.—Las indemnizaciones a que haya lugar, se pagarán a los beneficiarios inmediatamente después de que obren en poder de la compañía aseguradora los documentos justificantes que

determinen las causas del fallecimiento o la invalidez absoluta y permanente.

Vigencia del seguro.—El seguro estará en vigor solamente mientras el empleado se encuentre al servicio de la empresa.

G) Seguro de accidentes corporales complementario al seguro de vida.—Existe un seguro de accidente corporal a favor de todos los empleados de «Argón, Sociedad Anónima», que cubrirá mediante un capital equivalente a dos anualidades la siguiente:

Cobertura: Riesgo de muerte o de invalidez absoluta y permanente por accidente laboral de cualquier clase y en cualquier lugar o destino, y los desplazamientos «in itinere». Quedan asimismo incluidos los ocurridos en viajes profesionales realizados por cuenta de «Argón, Sociedad Anónima».

Coste del seguro: Igual forma que la señalada para el seguro de vida colectivo.

Capital asegurado: Igual forma que la señalada para el seguro de vida colectivo.

Beneficiario: Igual forma que las «garantías» para el seguro de vida colectivo.

Certificado de seguro: Igual forma que las «garantías» para el seguro de vida colectivo.

Pago de los capitales asegurados: Igual forma que las «garantías» para el seguro de vida colectivo.

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

Artículo 48. Préstamos sociales.

«Argón, Sociedad Anónima», dispone de unos fondos destinados a préstamos sociales a favor de los trabajadores que puedan necesitarlos, cuyo importe para 1995 es de 20.854.992 pesetas. La distribución de estos fondos está regida por un Reglamento debidamente aprobado cuya administración y control están delegados en una Comisión.

Los préstamos devengarán el mismo tipo de interés que el legal del dinero.

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

Artículo 49. Ayuda de estudios.

Existe un Reglamento de ayuda de estudios para trabajadores e hijos de trabajadores, como complemento y formando parte de este Convenio, encontrándose a disposición de los trabajadores en cada centro de trabajo.

El fondo a emplear en el curso 1995-96, será de 3.784.610 pesetas. El presente fondo crecerá en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Artículo 50. Premios de vinculación.

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

a) A los veinticinco años de servicio en Argón, una mensualidad del salario real o de calificación, prima media reflejada en tablas y antigüedad. Un obsequio de la empresa.

b) A los cuarenta años de servicio en Argón, dos y media mensualidades del salario real o de calificación, prima media reflejada en tablas y antigüedad. Un obsequio de la empresa.

c) Al personal que se jubile anticipadamente, se le dará el premio de vinculación si dentro del ciclo de su jubilación normal cumpliera los veinticinco o los cuarenta años de trabajo en la compañía.

d) Se dará la parte proporcional del premio de vinculación correspondiente al apartado b), al personal que se jubile anticipadamente o pase a situación de incapacidad permanente total o absoluta, a partir de haber cumplido treinta y cinco años de servicio en la compañía.

Artículo 51. Condiciones más beneficiosas.

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

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Artículo 52. *Derechos sindicales.*

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

- Sindicatos.
- Comités de Empresa.
- Garantías de los representantes del personal.

De los Sindicatos.—En función de la plantilla de «Argón, Sociedad Anónima», y en cumplimiento de los acuerdos que han de facilitar nuestras relaciones laborales, la empresa:

Respetará.—El derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Admitirá.—Que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No podrá.—Sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Ni despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Colocará.—En los centros de trabajo tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos podrán insertar comunicaciones, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

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

Ser informados por la Dirección de la empresa trimestralmente:

Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

Sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la compañía.

Sobre su programa de producción.

Sobre la evolución probable del empleo en la empresa.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa:

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

Sobre las reducciones de jornada.

Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Sobre los planes de formación profesional.

En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias:

Estudios de tiempos.

Establecimiento de sistema de primas o incentivos.

Valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa si supone incidencia que afecte al volumen de empleo.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

Sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad.

Sobre el movimiento de los ingresos, ceses y ascensos.

Conocer y tener a su disposición.

Anualmente:

El Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la compañía. Cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.

Respeto a los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor.

Todo ello, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o jurisdicción competentes.

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

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

Facilitar por el empresario:

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

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

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

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

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

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

Cuota sindical: La empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a cualquier central sindical válidamente constituida, descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

1.º Orden de descuento.

2.º Central sindical a la que pertenece el trabajador.

3.º Cuantía de la cuota

4.º Número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la cantidad.

Las deducciones referidas anteriormente se efectuarán, salvo notificación del trabajador en contrario, durante períodos de un año.

Garantías de los representantes del personal:

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

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

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

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

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

Las horas de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán ser acumuladas dentro de un mismo centro de trabajo en uno o varios representantes, comunicando previamente a la Dirección los términos de la acumulación y el plazo de vigencia, que no será inferior a un año. En todo caso, dicha acumulación tendrá como límite las necesidades de servicio de los respectivos puestos de trabajo de cada uno de los representantes afectados.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de Personal o miembros de Comités como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa y por lo que se refiere a

la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

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

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

CAPITULO X

Comisión mixta

Artículo 53. Comisión Mixta.

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

Adicionalmente, y teniendo en cuenta la situación general respecto al empleo, se establece un seguimiento trimestral en la comisión mixta sobre la evolución y previsión del empleo en la compañía, teniendo en cuenta las causas, efectos y diversas formas de contratación vigente.

Artículo 54. Composición.

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

Cada una de las partes designará un Secretario.

Artículo 55. Estructura.

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

Artículo 56. Procedimiento.

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

Las reuniones tendrán lugar en Madrid, salvo que los temas a tratar recomienden o sea aconsejable por operatividad celebrárlas en otro centro de trabajo.

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

Si los acuerdos no fueran tomados por unanimidad, se levantará acta con los resultados de las interpretaciones, indicando la posición de cada una de las dos Representaciones y elevándolos a la autoridad laboral para conocer su dictamen.

La Comisión Mixta, por unanimidad, convocará a la Comisión Negociadora, para que ésta sea informada previamente a su ejecución de aquellos temas que sean considerados de interés general.

Disposiciones finales.

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

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

Incremento salarial.—El incremento a aplicar por los distintos conceptos está incorporado en las tablas salariales, anexos 1, 2 y 4 que serán de

aplicación con efectos de 1 de enero de 1995 (4,6 por 100 más 5.666 pesetas).

Ayuda hijo minusválido.—La contribución de Argón para el año 1995 en favor de cada hijo minusválido de cualquier trabajador será de 195.000 pesetas anuales.

ANEXO 1

Salario base

Categorías	Total salarios brutos 1995	
	Anual-95 — Pesetas	Mensual-95 — Pesetas
Titulados:		
Director	3.937.884	262.526
Subdirector	3.506.654	233.777
Técnico Jefe	3.075.343	205.023
Técnico	2.730.376	182.025
Perito/I. técnico	2.299.153	153.277
Ayudante técnico	2.040.337	136.022
No titulados:		
Contramaestre	1.954.181	130.279
Encargado	1.781.686	118.779
Capataz	1.695.358	113.024
Técnicos p. datos:		
Analista	2.126.587	141.772
Jefe explotación	2.126.587	141.772
Programador	1.954.181	130.279
Operador ordenador	1.781.686	118.779
Administrativos:		
Jefe de primera	2.299.153	153.277
Jefe ventas de primera	2.299.153	153.277
Jefe de segunda	2.126.587	141.772
Jefe ventas de segunda	2.126.587	141.772
Oficial de primera	1.954.181	130.279
Oficial de segunda	1.781.686	118.779
Auxiliar	1.522.949	101.530
Trabajador diecisiete años	828.412	55.227
Trabajador menor diecisiete años	546.242	36.416
Técnicos organización:		
Jefe organización de primera	2.299.153	153.277
Jefe organización de segunda	2.126.587	141.772
Técnicos organización de primera	1.954.181	130.279
Técnicos organización de segunda	1.781.686	118.779
Técnicos oficiales:		
Delineantes proyectistas	2.299.153	153.277
Delineante	2.126.587	141.772
Calcedor	1.609.121	107.275
Subalternos:		
Guarda	1.350.384	90.026
Conserje	1.479.833	98.656
Ordenanza	1.350.384	90.026
Obreros:		
Oficial de primera	1.697.029	113.135
Oficial de segunda	1.567.562	104.504
Oficial de tercera	1.524.508	101.634
Ayudante especialista	1.481.548	98.770
Peón	1.352.010	90.134
Trabajador diecisiete años	828.412	55.227
Trabajador menor diecisiete años	546.242	36.416

ANEXO 2

Sueldos personal Bedaux

Escalón	Importe-95 Pesetas	Prima media Pesetas	Total-95 Pesetas
E-1	2.336.406	280.369	2.616.775
E-2	2.416.572	289.989	2.706.560
E-3	2.500.676	300.081	2.800.757
E-4	2.581.551	309.786	2.891.337
E-5	2.669.575	320.349	2.989.924
E-6	2.757.497	330.900	3.088.397
E-7	2.852.626	342.315	3.194.941
E-8	2.948.353	353.802	3.302.155
E-9	3.048.948	365.874	3.414.821
E-10	3.165.319	379.838	3.545.158

ANEXO 3

Complemento personal de antigüedad	Percepciones brutas por períodos de vencimiento	
	Mes Pesetas	Año Pesetas
Primer trienio	2.131	31.965
Segundo trienio	4.262	63.930
Primer quinquenio	8.524	127.860
Segundo quinquenio	12.786	191.790
Tercer quinquenio	17.048	255.720
Cuarto quinquenio	21.310	319.650
Quinto quinquenio	25.572	383.580

ANEXO 4

Nocturnidad 1995

Categorías profesionales	Jornada Pesetas brutas	Hora Pesetas brutas
Ayudante técnico	1.397	175
Oficial de primera	1.162	145
Oficial de segunda	1.074	134
Oficial de tercera	1.044	131
Ayudante especialista	1.015	127
Peón	926	116

ANEXO A

PUESTOS DE TRABAJO ASIMILADOS A CATEGORIAS PROFESIONALES

Administrativo	Oficial de primera administrativo. Oficial de segunda administrativo. Auxiliar administrativo.
Administrativos comunes de zona	Oficial de segunda administrativo.
Administrativo de créditos de zona	Oficial de segunda administrativo.
Análisis financiero	Técnico.
Analista	Analista.
Almacenero	Oficial de segunda administrativo.
Auxiliar de conservación	Ayudante especialista.
Ayudante de almacén	Ayudante especialista.
Ayudante coordinador de seguridad	Técnico/Ayudante técnico.
Ayudante especialista	Ayudante especialista.
Ayudante operador	Ayudante especialista.
Ayudante de tráfico	Oficial de segunda administrativo.

PUESTOS DE TRABAJO ASIMILADOS A CATEGORIAS PROFESIONALES

Conductor	Oficial de primera de oficios.
Conserje	Conserje.
Contabilidad de filiales e impuestos	Técnico.
Coordinador de procesos y sistemas	Jefe de primera de organización.
Coordinador de seguridad	Técnico/Ayudante técnico.
Delineante	Delineante.
Delineante proyectista	Delineante proyectista.
Demostrador	Ayudante técnico.
Encargado de mantenimiento de vehículos	Oficial de primera de oficios.
Gestión financiera e inversiones	Técnico.
Gestión de tesorería a corto	Jefe de primera administrativo.
Guarda	Guarda.
Instrumentista	Ayudante técnico.
Jefe de créditos	Jefe de primera/segunda administrativo.
Jefe de distribución de W. P.	Jefe de primera administrativo.
Jefe de equipo	Ayudante técnico.
Jefe de estación de llenado	Técnico/Ayudante técnico.
Jefe de explotación	Jefe de explotación.
Jefe de fábrica	Técnico/Ayudante técnico.
Jefe de mantenimiento e instalaciones	Técnico/Ayudante técnico.
Jefe de oficina técnica de servicios industriales	Técnico/Ayudante técnico.
Jefe de procedimientos y sistemas	Técnico.
Jefe de Producto	Técnico/Ayudante técnico.
Jefe de proyectos	Técnico.
Jefe de relaciones industriales	Jefe de primera administrativo.
Jefe de servicios industriales	Técnico/Ayudante técnico.
Jefe de servicios de zona	Jefe de primera administrativo.
Jefe de taller autógena	Técnico/Ayudante técnico.
Jefe de taller eléctrico	Técnico/Ayudante técnico.
Jefe de tráfico	Oficial de primera administrativo.
Jefe de ventas	Jefe de ventas de primera. Jefe de ventas de segunda.
Maestro de taller	Encargado.
Mecánico de mantenimiento	Oficial de primera de oficios.
Operador de ordenador	Operador de ordenador.
Operador de planta	Oficial de primera.
Ordenanza	Ordenanza.
Preparador	Oficial de primera de oficios.
Profesional de oficios	Oficial de primera de oficios. Oficial de segunda de oficios. Oficial de tercera de oficios.
Programador	Programador.
Rampista	Oficial de tercera.
Responsable de distribución de gases de zona	Ayudante técnico.
Responsable de instalaciones	Ayudante técnico.
Secretaría de dirección	Oficial de primera administrativo.
Técnico comercial	Técnico/Ayudante técnico.
Técnico de compras	Jefe de segunda administrativo.
Técnico de gases especiales	Ayudante técnico.
Telefonista	Oficial de segunda administrativo.
Vendedores	Técnico/Ayudante técnico.

ANEXO B

Sistema de prima directa Bedaux

(Taller de aparatos)

Este sistema utiliza como unidad de medida del trabajo el «punto», que se define como una fracción de un minuto de trabajo, más una fracción

de un minuto de descanso, que siempre suman la unidad, pero cuyas proporciones varían con la naturaleza del esfuerzo. De esta manera 60 puntos es la producción tipo para una hora. El tiempo para una operación se determina mediante estudios de tiempos. El tiempo necesario para una operación más los suplementos para descanso se traduce a puntos acreditándose así al operario un número de puntos por cada vez que realiza la operación.

El sistema garantiza el salario escalón y si el trabajador supera la producción fijada como tipo recibe una prima.

El valor del punto Bedaux se incrementa cada año en la misma proporción que las tablas salariales, más la incidencia de la antigüedad en las mismas.

Sistema de primas de los conductores y ayudantes de camiones de reparto de botellas con jornada especial para transportes por carretera

Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos y de las botellas movidas.

Para el cálculo de esta prima se tomarán los siguientes valores:

- Primeras botellas movidas.
- Resto botellas movidas.
- Kilómetros recorridos en reparto.
- Día festivo trabajado.
- Prima mínima garantizada.

El importe de esta prima se incrementará anualmente con el impacto de los dos parámetros siguientes:

Incremento de tablas salariales, más la incidencia de la fórmula de la antigüedad en los mismos.

Incremento derivado de la reducción de jornada.

A cada camión, dependiendo de la capacidad del mismo, área y tipo de reparto, etc., se le asignará un determinado número de botellas/día que se valorarán al precio de primeras botellas movidas.

Existe una prima mínima garantizada, en el caso de que no se llegue al valor referenciado.

En vacaciones se abonará la prima media de los tres meses anteriores, multiplicada cada mes por su coeficiente, garantizándose siempre la prima mínima.

En los días de baja por enfermedad, a partir del decimosexto día, se abonará como prima el resultado de dividir por 30 la prima media de los tres meses anteriores a la baja calculada de la misma forma que para los días de vacaciones.

Sistema de primas para los conductores de cisterna de distribución de líquidos con jornada especial para transportes por carretera

Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos y las cargas y descargas efectuadas.

Para el cálculo de esta prima se tomarán los siguientes valores:

- Puntos por carga.
- Puntos por descarga.
- Puntos por tonelada descargada.
- Puntos por kilómetro recorrido \times (64,54 velocidad media).

La revisión del cálculo anual de esta prima se realizará teniendo en cuenta los dos factores siguientes:

Incremento de tablas salariales, más la incidencia de la fórmula de la antigüedad en las mismas.

Incremento derivado de la reducción de jornada.

Estos factores incidirán distintamente en los componentes de la prima.

Existe una prima mínima garantizada, en el caso de que no se llegue al valor referenciado.

En vacaciones se abonará la prima media de los tres meses anteriores, multiplicada cada mes por su coeficiente, garantizándose siempre la prima mínima.

En los días de baja por enfermedad, a partir del decimosexto día, se abonará como prima el resultado de dividir por 30 la prima media de los tres meses anteriores a la baja calculada de la misma forma que para los días de vacaciones.

Reglamento de plus voluntario de personal de valoración Bedaux

La compañía tiene establecido un plus voluntario aplicable a todo el personal que no cobre prima objetiva, o tenga un incentivo directo de venta o gestión. El fondo destinado a este plus voluntario es el 12 por 100 del sueldo de escalones de todo el personal afectado por este plus, y se aplicará de acuerdo a las siguientes normas:

1. Factores.—Se valorarán en cada individuo los siguientes factores:

a) Calidad de trabajo:

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

b) Cantidad de trabajo y rendimiento:

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

c) Responsabilidad:

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

Capacidad de resolver los problemas inherentes al puesto.

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

a) Calidad de trabajo: De cero a tres puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto, dan un total de tres puntos mínimo y un máximo de seis.

b) Cantidad de trabajo y rendimiento: De cero a tres puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto, dan un total de tres puntos mínimo y un máximo de seis.

c) Responsabilidad: De cero a dos puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto, dan un total de cuatro puntos mínimo y un máximo de seis.

3. Comité y procedimiento de valoración.—1. Estará formado por los siguientes miembros:

- 1) Jefe de departamento, planta o centro.
- 2) Delegados de Personal o Comité del centro a evaluar.
- 3) Representante del Departamento de Personal.

2. Este Comité tendrá una reunión durante el segundo trimestre de cada año natural, en la que se valorará a todo el personal del centro de trabajo. Dicha valoración se aplicará a partir del mes de julio inmediato.

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

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

Puntos	Porcentaje sobre sueldo escalón
10	6
11	7,3
12	8,8
13	10,4
14	12
15	14,2
16	16,4
17	19
18	21,6

(1) Repartir los 10 puntos entre a) = tres puntos; b) = tres puntos; c) = cuatro puntos.

El beneficio de este plus voluntario se abonará al trabajador que lo posea sólo por día realmente trabajado, con las siguientes excepciones: Período de vacaciones, asistencia a actos en función de cargo sindical y en reuniones como representante de personal o como miembro del Comité de Seguridad.

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

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

MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO

12093 *ORDEN de 19 de mayo de 1995 de concesión de una Medalla al Mérito Turístico, en su categoría de Plata, a don José Coll Barot.*

En virtud de las atribuciones que me están conferidas por el Decreto 3587/1962, de 27 de diciembre, y vistas las circunstancias que concurren en el ilustrísimo señor don José Coll Barot,

He tenido a bien concederle la Medalla al Mérito Turístico, en su categoría de Plata.

Madrid, 19 de mayo de 1995.

GOMEZ-NAVARRO NAVARRETE

Ilmo. Sr. Secretario general de Turismo.

BANCO DE ESPAÑA

12094 *RESOLUCION de 19 de mayo de 1995, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 22 al 23 de mayo de 1995, salvo aviso en contrario.*

	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España.</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	122,77	126,53
Billete pequeño (2)	121,52	126,53
1 marco alemán	85,24	87,85
1 franco francés	24,03	24,77
1 libra esterlina	193,30	199,22
100 liras italianas	7,37	7,60
100 francos belgas y luxemburgueses	414,07	426,74
1 florín holandés	76,17	78,50
1 corona danesa	21,81	22,48
1 libra irlandesa	196,78	202,80
100 escudos portugueses	81,26	83,75
100 dracmas griegas	52,87	54,49
1 dólar canadiense	90,57	93,35
1 franco suizo	102,39	105,53
100 yenes japoneses	141,49	145,82
1 corona sueca	16,66	17,18
1 corona noruega	19,16	19,75
1 marco finlandés	27,97	28,83
1 chelín austriaco	12,12	12,49
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	13,28	14,74
1 nuevo peso mejicano (3)	No disponible	

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable a los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Un nuevo peso mejicano equivale a 1.000 pesos mejicanos.

Madrid, 19 de mayo de 1995.—El Director general, Luis María Linde de Castro.