

11990 *RESOLUCION de 21 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del VII Convenio Colectivo de la Industria Química.*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Industria Química, que fue suscrito con fecha 3 de abril de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Asociación Empresarial FEIQUE, en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de mayo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

VII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Art. 1º. Ámbito funcional.— El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los trabajadores en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan:

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

Excepcionalmente, quedarán vinculadas por el presente convenio las empresas que, perteneciendo a algún subsector de la industria química no incluido en la relación

anterior, se hallen afiliadas a alguna organización territorial o sectorial afiliada a FEIQUE. Quedarán, en todo caso, excluidas las empresas dedicadas a actividades de refino de petróleo.

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

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

Art. 2º. Ámbito territorial.— Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3º. Ámbito personal.— Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñan el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección o de alta gestión en la empresa.

Art. 4º. Ámbito temporal.— El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en cualquier caso en el plazo de 15 días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1991.

Los efectos económicos para el primer año de vigencia se retrotraerán al 1 de Enero de 1990; en el segundo, al 1 de Enero de 1991.

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

Art. 5º. Vinculación a la totalidad.— Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 6º. Garantías personales.— Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7º. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

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

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

Art. 8º. La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1º.- La exigencia de la actividad normal.
- 2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3º.- Fijación tanto de los "Índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º.- La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
- 6º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 7º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Art. 9º. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.- Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de personal y a los Delegados Sindicales, si los hubiere, o representantes de las Secciones Sindicales de Empresa.
2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Mixta o recurrir a un arbitraje externo a través de la misma. A tal fin, será de aplicación todo lo previsto en la Disposición Adicional Sexta.
3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo deberá someterse a la decisión de la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y del Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiendo dictarse la resolución en el plazo de quince días a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

Art. 10. Nuevas Tecnologías.- Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

CAPITULO III

Contratación y Clasificación del personal

Art. 11. Contratación.- Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

La modalidad contractual utilizada se corresponderá con las exigencias de la legislación que la regule, de modo que los realizados en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

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

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

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico.

Art. 12. Clasificación funcional.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

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

Art. 13. Definición de los grupos profesionales.- En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria Química, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se decompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

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

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

I. Autonomía.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

II. Mando.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.

- b) Capacidad de interrelación.
- c) Naturaleza del colectivo.
- d) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

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

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

VI. Complejidad.- Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupo profesional 0. Criterios generales.- Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

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

Grupo Profesional 1. Criterios generales.- Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación.- Conocimientos a nivel de formación elemental.

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

Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.

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

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

- Operaciones de limpieza.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etcétera.

Grupo profesional 2. Criterios generales.- Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

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

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

- Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.

- Tareas auxiliares en cocinas y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Etcétera.

Grupo profesional 3. Criterios generales.- Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad esté limitada por una supervisión directa y sistemática.

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

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

- Operatoria de máquinas complejas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Telefonista, sin dominio de idiomas extranjeros.
- Operadora de télex.
- Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de grabación y perforación en máquinas de recogida de datos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Labores de calado de planos.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Etcétera.

Grupo profesional 4. Criterios generales.- Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

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

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

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

- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.
- Tareas de delineación.
- Conducción o conducción con reparto, con Permiso de conducción de clase C, O o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- Vendedores sin especialización.
- Etcétera.

Grupo profesional 5. Criterios generales.- Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

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

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

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

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).
- Tareas de traducción, corresponsalia, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.
- Programador de informática.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- Vendedores especializados.
- Etcétera.

Grupo profesional 6. Criterios generales.- Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

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

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

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

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Etcétera.

Grupo profesional 7. Criterios generales.- Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

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

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

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Delegados de la red de ventas.
- Etcétera.

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

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

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

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etcétera.

Art. 14. Modo de operar para la nueva clasificación profesional en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente Convenio.- Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, para aquellas empresas que aún no la hayan efectuado, se establece el siguiente modo de operar:

- a) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- b) En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado.
- c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.
- d) Por otra parte, se podrá consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.
- e) Donde no existan representantes de los trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

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

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

Garantía individual.- Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluye al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Art. 15. Movilidad funcional.- Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de oficio para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

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

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

CAPITULO IV

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

Art. 16. Ingresos.- El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

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

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

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

El empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Art. 17. Período de prueba.- El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

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

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

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo al Comité de Empresa o Delegados de personal.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

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

Art. 18. Ascensos.- Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Jefatura

de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad u otras análogas, así como las que realicen el Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.

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

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

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

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se producen los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

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

Art. 19. Plantilla.- Las empresas confeccionarán cada año las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional.

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

De todo ello, y previamente a la amortización de la vacante, se informará al Comité de Empresa o al Delegado sindical, si lo hubiere, a los efectos oportunos.

Art. 20. Escalafones.- Con carácter único o por centro de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por grupos profesionales.

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

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

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

Art. 21. Traslados.- Los traslados de 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 necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe 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 mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudiesen establecerse. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses del salario real. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando, y, si procede, la empresa abonará la diferencia de renta en más si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador. Si el trabajador, autorizado el traslado, optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 22. 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 tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

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

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

Art. 23. Cambios de puesto de trabajo.- En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

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

Art. 24. Trabajos de distinto grupo profesional.- La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 18. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

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

Art. 25. Cesas voluntarios.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6 un mes. Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.
- Grupos profesionales 1, 2 y 3 quince días.

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

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

CAPITULO V

Política Salarial

Art. 26. Sistema retributivo.- Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. El Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) no tendrá el carácter de personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asignen tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

Art. 27. Pago de salarios.- El pago de salarios se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que se puedan alcanzar en el seno de las empresas, la distribución del salario se hará en doce

mensualidades más dos pagas extraordinarias que se abonarán como fecha límite el quince de Julio la de Verano y el quince de Diciembre la de Navidad.

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

Art. 28. Salario mínimo garantizado (SMG).- Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 1.032.241 pesetas brutas.

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

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad, plus de turnicidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad, y el Complemento de Puesto de Trabajo.

Art. 29. Grupos profesionales. Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional:

Grupo 1	- 1.032.241 ₧
Grupo 2	- 1.104.499 ₧
Grupo 3	- 1.197.399 ₧
Grupo 4	- 1.331.591 ₧
Grupo 5	- 1.517.395 ₧
Grupo 6	- 1.775.455 ₧
Grupo 7	- 2.157.383 ₧
Grupo 8	- 2.735.438 ₧

Para 1991 se incrementará la tabla en el porcentaje que resulte de sumarle dos puntos a la previsión de IPC que resulte del método que se describe a continuación.

Dicho IPC previsto se establecerá por la Comisión Mixta en base a la media aritmética de las estimaciones o previsiones oficiales de los siguientes organismos: OCDE, CEE, BBV y la que fije el Gobierno en la presentación del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 1991.

Art. 30. Incrementos salariales.

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

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

1.1. Retribuciones salariales brutas.

NOTA A:

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

1.2. Otros conceptos económicos.

NOTA B:

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

1.3 Retribuciones horas extraordinarias.

1.4 Otras retribuciones: antigüedad.

Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Incrementos.-

A. Año 1990

Una vez depurado el concepto MSB de 1989 de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I, se procederá a incrementar la MSB en el 8 por 100 de su actual importe.

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

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

19. Se reservará 0,5 puntos (del 8 por 100 pactado) para:

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

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

Respecto de los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales que figuran en el artículo 29, serán de obligado cumplimiento por las empresas. Para alcanzar éstos, una vez que se hubiera procedido a incrementar el 7,5 por 100 la MSB y aplicada de forma directamente proporcional al salario de los trabajadores sin antigüedad y CPT y detraído del 8 por 100 del incremento global sobre MSB las cantidades necesarias para antigüedad, deberán utilizarse las cantidades destinadas a Complementos de Puesto de Trabajo y ajuste de abanicos salariales, a fin de garantizar la percepción de los SMG a todos los trabajadores. De no ser suficiente para alcanzar dicho objetivo con las operaciones antes descritas, se tomarán las cantidades necesarias del 7,5 por 100 restante.

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

Una vez que la Dirección de la Empresa ponga en conocimiento de los representantes de los trabajadores, tanto la cuantía destinada a dicho complemento, como los criterios y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son afectados por dicho complemento, a requerimiento de los representantes de los trabajadores se establecerá la negociación correspondiente. De esta negociación se derivará la consecución o no de acuerdo, y en este último

caso, se aplicará el complemento de puesto de trabajo en la forma y cuantía establecidos por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de los trabajadores las acciones legales que estimen oportunas.

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

- Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puesto de trabajo de igual denominación.
- Que por la propia asignación de tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.
- Que el puesto requiera una permanente puesta al día de conocimientos, métodos, sistemas, etc.
- Que el puesto en cuestión por la complejidad de las tareas que tiene asignadas, requiera para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esa mayor iniciativa y/o responsabilidad no supusiera estar en un grupo profesional superior.
- Otras circunstancias que comporten una concepción distinta del trabajo corriente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Las empresas que no tengan que deducir cantidades del 7,5 por 100 para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales utilizarán dicho 7,5 por 100 de MSB depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad y Complemento de Puesto de Trabajo de cada trabajador percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la empresa.

Las empresas que hayan tenido que deducir cantidades del 7,5 por 100 de MSB para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales repartirán las cantidades sobrantes, si las hubiere, mediante el mismo procedimiento apuntado en el párrafo anterior, entre el resto de los trabajadores.

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

B.- Año 1991

Una vez depurado el concepto MSB de 1990, de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado 1, se procederá a incrementar la MSB homogeneizada en el porcentaje que resulte de sumarle dos puntos al IPC previsto establecido conforme se describe en el artículo 29.

Del incremento pactado se deducirán 0,5 puntos destinados, como en 1990, a los siguientes conceptos:

a) Nuevas antigüedades.

- b) Complemento de puesto de trabajo.
- c) Ajuste de abanicos salariales.

III. Calendario de ejecución.- Tras la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" o, en cualquier caso a los 30 días de la firma del presente Convenio. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, la empresa aportará los datos de su MSB desglosada por conceptos y grupos profesionales, así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores. El Comité de

Empresa o Delegados de personal examinarán la propuesta de la empresa y, tras la negociación correspondiente y de ajustarse la misma a lo pactado, darán su conformidad.

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

En cuanto al año 1991, y una vez computada, en caso de producirse, la revisión salarial del año 1990, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de 30 días a partir de la revisión salarial, de producirse éstas o en el de 60 días a partir del 31 de Diciembre de 1990, en el supuesto de no producirse. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, se procederá en igual forma que para el año 1990.

Art. 31. Corrección del absentismo.- Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

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

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

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

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.

- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la I.L.T.

4. Para reducir el absentismo (entendido como tal la I.L.T. de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de I.L.T. si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente.

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

5. El destino que se dé a estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

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

Art. 32. Cláusula de revisión salarial.- En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre de 1990 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1989 superior al 6 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1990 sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1991, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para 1991 se aplicará la cláusula de revisión salarial del mismo modo que para 1990 sobre las cifras de inflación prevista establecida conforme se indica en el artículo 29.

Asimismo, se reajustarán las Tablas de Salarios Mínimos Garantizados de los Grupos Profesionales, Tabla de Pluses y Salarios de Aprendices de acuerdo con la revisión que se produzca.

Art. 33. Antigüedad.- El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios, quinquenios y otros modelos vigentes en el sector.

Para las empresas de nueva creación, el modelo corresponderá al del subsector en que desarrolle su actividad. Si estos modelos no pudieran delimitarse se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose, con independencia del modelo que se aplique, las siguientes cantidades:

Modelo anual	5.220 ₧/año
Trienios	13.050 ₧/año
Quinquenios	26.100 ₧/año

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

Art. 34. Pluses.- Con excepción de los pluses obligatorios (turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad), quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del plus convenio.

Estos pluses se percibirán de acuerdo con los módulos que se viniesen utilizando en las empresas y, en todo caso, de acuerdo con los salarios bases y porcentajes de la absorbida Ordenanza de la Industria Química de 24 de julio de 1974 y publicada en el "Boletín Oficial del Estado" el 31 de julio de 1974.

Para las empresas de nueva creación se aplicarán los porcentajes que legalmente corresponden sobre las bases siguientes:

Grupo 1	- 1.820 ₧/día
Grupo 2	- 1.949 ₧/día
Grupo 3	- 2.111 ₧/día
Grupo 4	- 2.350 ₧/día
Grupo 5	- 2.675 ₧/día
Grupo 6	- 3.133 ₧/día
Grupo 7	- 3.806 ₧/día
Grupo 8	- 4.825 ₧/día

Estas tablas se incrementarán en 1991 en el porcentaje pactado en el Convenio para dicho año.

Art. 35. Incentivos.- A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de Empresa o Delegados de personal. De no resolverse en el seno del mismo podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad laboral, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

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

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

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

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

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo entre la empresa y el Comité.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 36. Jornada de trabajo.- Los trabajadores afectados por el VII Convenio General de la Industria Química tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.800 horas de trabajo efectivo en 1990 y 1792 horas de trabajo efectivo en 1991.

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

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

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

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

Art. 37. Horas extraordinarias.- Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

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

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

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

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

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

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

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

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta.

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

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

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

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

Art. 38. Calendario laboral.- En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el "Boletín Oficial del Estado" o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o Delegado de personal, el calendario laboral para el año siguiente.

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

Art. 39. Vacaciones.- El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todos los trabajadores. De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VII

Desplazamiento, dietas, licencias y excedencias

Art. 40. Desplazamientos y dietas.- Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 1.460 pesetas, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 2.470 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 4.932 pesetas si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Si en una empresa se realizaran funciones específicas del ramo de la construcción, los trabajadores, al realizar dichas funciones, percibirán la dieta que se haya establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción de la provincia donde radique la obra a efectuar. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

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

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

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 27,10 pesetas.

Art. 41. Licencias.- El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

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

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

Art. 42. Licencias sin sueldo.- Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

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

Art. 43. Excedencia.- Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

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

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

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

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

Art. 44. Excedencias especiales.- Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que le determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

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

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

Art. 45. Asistencia a consultorio médico.- Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o persona debidamente acreditada, sean o no de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 46. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 47. Graduación de las faltas.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 48. Faltas leves.- Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. - -
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 49. Faltas graves.- Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.

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

Art. 50. Faltas muy graves.- Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

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

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

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

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

6. La embriaguez habitual.

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

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

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

Art. 51. Régimen de sanciones.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de personal, o Delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 52. Sanciones máximas.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

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

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

Art. 53. Prescripción.- La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 54. Graduación de faltas.- A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 55. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

1. Principios generales.

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

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

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

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión, y 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.6 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

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

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

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

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

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

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

1.11 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en los arts. 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/83 de 28 de Julio en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

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

2. Comité de Seguridad e Higiene

2.1 En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene no serán despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por dimisión o revocación por el Comité de Empresa que les hayan designado, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

2.4. Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales, siempre y cuando éstas les sean pedidas por miembros del Comité de Empresa, y teniendo en cuenta lo establecido en el art. 63.2.D).

Asimismo dispondrán al año de un máximo de 16 horas cada uno de ellos para asistir a cursos sobre Seguridad e Higiene impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

3. Vigilancia del riesgo

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

- un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- un plan general de prevención.
- planificación de planes anuales de prevención.
- periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité Mixto de Seguridad e Higiene, en el plazo máximo de 6 meses a partir de la publicación del Convenio en el B.O.E., al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del Sector en esta materia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Protección a la maternidad.- Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

8. Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Medio Ambiente.- Las partes firmantes acuerdan constituir un comité mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

1º Su composición será paritaria.

2º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.

3º Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la industria química.

4º Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.

5º Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

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

- Materias primas peligrosas, su control según los criterios del convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa.
- Seguimiento de las enfermedades peligrosas.
- Cambios de tecnología que sustituyan formas y lugares de trabajo peligrosos.
- Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de Seguridad e Higiene, poniendo en marcha y desarrollando dichos planes, pudiendo requerir a este fin, los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes.

CAPITULO X

Régimen asistencial

Art. 56. Economato.- Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto 21 de marzo de 1958, la Orden ministerial de 12 de junio de 1958 que la desarrolla, el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio, y Real Decreto 762/1979, de 4 de abril, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

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

Art. 57. Comedores de Empresa.- En cuanto a comedores para el personal, las empresas acordarán con los Comités de las mismas o Delegados de personal, en su caso, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

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

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

Art. 58. Prendas de trabajo.- Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos: Dos batas al año.
- Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

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

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

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 59. De los Sindicatos.- Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y delegados de personal. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Art. 60. De la acción sindical. 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

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

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

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a

su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que pueden desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

Art. 61. De los cargos sindicales. 1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

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

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

Art. 62. 1. De los Delegados sindicales. En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

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

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

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

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

2. Funciones de los Delegados sindicales. 1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

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

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, con convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

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

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

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

Art. 63. Comités de Empresa. 1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

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

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

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

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

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

- c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
- e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

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

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá, a nivel de Empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones, y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités 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.

Art. 64. Cuota sindical.- A requerimiento de los Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

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

Art. 65. Prácticas antiindicales.- Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antiindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPITULO XII

Formación, cursos de formación y disminuidos físicos

Art. 66. Formación.-

1. El contrato de formación se considerará de carácter especial, de conformidad con la legislación vigente (Real Decreto 1992/84 de 31 de octubre).

Su objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional necesaria para desarrollar debidamente las funciones propias de su oficio.

A este respecto, los mayores de dieciséis años y menores de veinte podrán ser contratados a efectos de formación profesional, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, el tiempo de práctica se deducirá del período de pruebas computándose a efectos de antigüedad.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos o aquellos que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Asimismo, los citados trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Las empresas, cuando los trabajadores menores de dieciocho años estén matriculados en centros de enseñanza, ya sean general o profesional, y previa justificación de los mismos, concederán los permisos necesarios para la realización de exámenes y pruebas.

Al objeto de potenciar la formación, las empresas destinarán a estos trabajadores a aquellos puestos de trabajo para los que reúnan las aptitudes necesarias debiendo acceder a todos aquellos que sirven de complemento para su formación.

2. La retribución, en función de lo establecido en el Real Decreto 1992/84 de 31 de Octubre, por el que se regula el contrato de formación profesional, deberá hacerse en función de las horas efectivamente trabajadas utilizando como modelo de cálculo los salarios mínimos que a continuación se relacionan:

- Trabajador de dieciséis y diecisiete años, 638.345 pesetas/año

Los salarios arriba reseñados serán revisados en el supuesto de operar el artículo 32 del presente Convenio Colectivo.

Art. 67. Cursos de formación.-

1. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.
2. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de FEIQUE, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

- a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector Químico y sus correspondientes cualificaciones.
- b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las Empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.
- e) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Art. 68. Disminuidos físicos.-

1. Las empresas acogerán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.
2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.
3. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.
4. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

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

CAPITULO XIII

Trabajo a turnos

Art. 69. Turnicidad.-

1. Definición.- Se entiende por "proceso continuo" el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor.
2. Descansos.- Para los trabajadores en régimen de turno, los descansos de 12 horas entre jornada y jornada y el semanal de día y medio podrán computarse por períodos de hasta 4 semanas (artículo 6 del Real Decreto 2001/83 de 28 de julio).
3. Ausencias imprevistas.- Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produce dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la Empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la Empresa pueda proceder a su sustitución. Asimismo, las empresas podrán ajustar los cuadros horarios (cuadrantes) en la forma prevista en el apartado anterior.

4. Rotación.- En las empresas con procesos productivos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

5. Desplazamiento del disfrute de días festivos.- Las empresas, al confeccionar los cuadrantes, podrán desplazar los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.
6. Los trabajadores que realicen funciones a turno en "proceso continuo" entendiéndose por tal el definido en el punto 1º del presente artículo, tendrán unos Salarios Mínimos Garantizados por Grupo por todos los conceptos consistentes en las siguientes cantidades anuales:

Grupo 1:	1.271.721 ₧
Grupo 2:	1.343.979 ₧
Grupo 3:	1.436.879 ₧
Grupo 4:	1.571.071 ₧
Grupo 5:	1.756.875 ₧
Grupo 6:	2.014.935 ₧
Grupo 7:	2.396.863 ₧
Grupo 8:	2.974.918 ₧

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

No se incluyen en estos SMG los siguientes conceptos: Antigüedad, toxicidad, peligrosidad y el Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) al que se refiere el art. 28 del Convenio Colectivo.

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

CAPITULO XIV

Comisión Mixta

Art. 70. Comisión Mixta.- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 71. Composición.- La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

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

Art. 72. Estructura.- La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta central podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía.

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

Art. 73. Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación UGT, CC.OO. o FEIGUE.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

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

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

Art. 74. Funciones.- Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio General de la Industria Química, del tenor siguiente:
 - 5.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad de los diversos subsectores de la Industria Química, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIGUE con periodicidad anual.
 - 5.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las centrales obreras y FEIGUE con periodicidad anual.
 - 5.3 Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad e Higiene.
 - 5.4 Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.

CAPITULO XV

Medidas relacionadas con el fomento del empleo

Art. 75. Pluriempleo.- Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a

los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 76. Contrato de relevo.- En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la Ley 32/84 de 2 de agosto, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo, se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (Real Decreto 1991/84 de 31 de Octubre).

DISPOSICIONES ADICIONALES

1ª Se adjunta al texto del presente Convenio el estudio que sobre clasificación profesional ha elaborado la industria de Farmacia, Zoonosanitaria y Fitosanitaria para la adecuación de la misma a estos subsectores (ANEXO).

2ª Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas derogada por Orden Ministerial de 17 de Febrero de 1988, publicada en el "Boletín Oficial del Estado" de 23 de Febrero, en virtud de lo prevenido en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

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

3ª Los firmantes del presente Convenio estiman conveniente y recomiendan por ello que los subsectores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo redacten y presenten a la Comisión Mixta un estudio sobre clasificación profesional que será adjuntado posteriormente al texto del Convenio.

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

4ª Se acuerda constituir una Comisión Paritaria entre los firmantes del presente Convenio con el fin de estudiar, durante la vigencia del mismo, las posibles desigualdades que puedan darse sobre la mujer trabajadora en la Industria Química.

5ª Las organizaciones firmantes del Convenio General de la Industria Química saumen el compromiso de afrontar la negociación, y procurar por dicha vía su integración en el Convenio, de aquellas estipulaciones que pudieran ser establecidas en acuerdos interconfederales durante los próximos tres años. Salvo en materia de Salarios y Jornada.

6ª Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.-

TITULO PRELIMINAR

Art. 1.- El presente Acuerdo tiene por ámbito todo el territorio nacional (y sus estipulaciones obligan a las Organizaciones sindicales y empresariales firmantes y a sus entidades afiliadas).

Art. 2.-

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

2. Quedan al margen del presente Acuerdo:

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
- Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

TITULO PRIMERO.- CONFLICTOS COLECTIVOS

Art. 3.-

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

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

Art. 4.-

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

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Art. 5.-

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6.-

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

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

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

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.
4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el Artículo 5 de este Acuerdo.
5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.
8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral competente.
10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.
12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el Artículo 5 de este Acuerdo.

TITULO II. COMITE PARITARIO

Art. 7.-

A los efectos de lo establecido en esta Disposición Adicional la Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

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

DISPOSICION TRANSITORIA

Habiendo transcurrido once años desde la creación de una nueva estructura profesional en base a Grupos Profesionales, los firmantes de este Convenio creen conveniente la constitución de una Comisión Técnica que estudie la problemática de la misma proponiendo en su caso a la Comisión Negociadora las modificaciones que estime oportunas.

En este estudio se incluirá también la problemática del Anexo sobre Clasificación Profesional de los Subsectores de las Industrias Farmacéuticas, Zoonosanitarias y Fitosanitarias incluida la red comercial del mismo.

Dicha Comisión será paritaria y estará compuesta por 6 miembros en representación de FEIQUE y 6 en representación de los Sindicatos firmantes y deberá constituirse en el plazo de un mes desde la firma del Convenio.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO

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

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

2. La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las actividades básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondiente a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

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

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

3.1 Unidad Operacional.- Conjunto homogéneo y concreto de operaciones dentro de una unidad funcional.

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

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

3.4 Puesto de trabajo.- Conjunto permanente de responsabilidades y tareas delegadas por la empresa y asumidas por el trabajador.

4. Atribución específica de tareas y funciones.

4.1 Grupo profesional 0:

a) Funciones de dirección y subdirección.

b) Funciones que impliquen responsabilidad de unidades orgánicas superiores y requieren una labor personal de alta gestión.

c) Planteamiento general de la empresa.

d) La programación y/o desarrollo de las actividades de investigación, fabriles, comerciales, administrativas, financieras o de gestión de recursos humanos.

e) El establecimiento, ordenación y dirección de estructuras productivas o de apoyo.

f) Actividades análogas, de acuerdo con la estructura y peculiar organización de cada empresa.

4.2 Grupo profesional 8:

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

4.3 Grupo profesional 7:

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

4.4 Grupo profesional 6:

- a) Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.
- b) Funciones técnicas, que consistan en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, trabajos de investigación, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.
- c) Funciones técnicas o profesionales que consistan en colaborar, con aplicación de conocimiento de tal índole, en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la empresa y en seguimiento de las instrucciones de los mismos. Pueden comprender estudios, informes, determinaciones científicas o industriales, vigilancia o control técnico de procesos.
- d) Funciones profesionales de apoyo técnico-comercial.

e) Análisis de aplicaciones de Informática.

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

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

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

4.5 Grupo profesional 5:

- a) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.
- b) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.
- c) Actividades que consistan en dirigir una unidad operacional de oficios industriales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6 Grupo profesional 4:

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

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

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

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

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

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

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

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Redacción de correspondencia comercial.
- Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.
- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.
- Confección y seguimiento de plannings y programas de trabajo, estudio de circuitos del mismo.
- Cálculos de previsiones en base a datos directamente recogidos, siguiendo un sistema establecido.

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

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

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

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

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

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

4.7 Grupo profesional 3:

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

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

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

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

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

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

g) Tareas administrativas que consistan, entre otras en:

- Llevar un archivo general, con clasificación de los documentos y control de entradas y salidas de los mismos, con iniciativa.
- Llevar registro de personas o cosas, con responsabilidad total del cometido, siguiendo instrucciones generales.
- Efectuar una operación integrada por cálculos o trámites diversos, con responsabilidad sobre la correcta realización del proceso.
- Realización de tareas mecanográficas (con velocidad comprendida entre 150 y 240 pulsaciones por minuto) y taquigráficas (con

velocidad de al menos 80 palabras al minuto) que impliquen además, el despacho o redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

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

i) Operadores de télex.

j) Funciones de cobro y pago a domicilio.

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

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

m) Calceado de planos.

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

Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para cultivo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio.

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

4.8 Grupo profesional 2:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Mecanografiar escritos, con la debida presentación y corrección ortográfica, así como mecanografiado de cuadros, resúmenes, estadillos, impresos y documentos.
- Archivar, según programa establecido.
- Efectuar cálculos aritméticos que sean directamente encomendados.
- Cumplimentar facturas y albaranes, así como impresos y documentos de fácil comprensión, según datos facilitados.
- Tramitación rutinaria de pedidos.

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

4.9 Grupo profesional 1:

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

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

c) Operaciones que consistan en recoger paquetes o correspondencia y llevarlos a su destino; efectuar recados o encargos y transportar manualmente o por medio de carretillas, máquinas de oficina, pequeños bultos o similares; labores que impliquen atención personal. Cuando estas tareas o las descritas en el

apartado b) exijan la utilización de vehículos para cuya conducción se requiera permiso de conducir de la clase A, se clasificaran en el grupo profesional 2 y al tal utilización requiere permiso de clase B, se clasificarán en el grupo profesional 3.

- d) Operaciones que consistan en alimentar las cadenas de producción.
- e) Operaciones que consistan en recoger, apilar y acondicionar los envases elaborados en cadenas de producción.
- f) Actividades manuales en envasado y/o acondicionado.
- g) Operaciones manuales de empaquetado.
- h) Operaciones que consistan en acondicionar en cajas, recipientes, etc., las especialidades o productos envasados.
- i) Operaciones elementales en máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- j) En general operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, altamente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten de formación específica, pero sí de un período de adaptación.
- k) Otras operaciones análogas.

11991 *CORRECCION de errores de la Resolución de 4 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Agencia Española de Cooperación Internacional.*

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la mencionada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 26, de fecha 21 de abril de 1990, se transcribe a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 10870, artículo 37, apartado b), donde dice: «técnicas», debe decir: «técnicas».

Página 10873, artículo 48, punto 2, donde dice: «vestir uniforme», debe decir: «vestir de uniforme».

Artículo 50, apartado b), donde dice: «perioricidad», debe decir: «periodicidad».

Página 10877, artículo 71, último párrafo, donde dice: «distinass», debe decir: «distintas».

Página 10879, artículo 74, definición de Redactor, donde dice: «son tener», debe decir: «sin tener».

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

11992 *RESOLUCION de 4 de abril de 1990, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación de aros salvavidas para su empleo en buques y embarcaciones.*

Como consecuencia del expediente incoado a instancias de «Cappy/Mar», con domicilio en la calle Provenza, números 378-380, bajos, interior derecha (08037 Barcelona), solicitando la homologación del aro salvavidas marca «Doramar», para su empleo en buques y embarcaciones, visto el resultado satisfactorio de las pruebas a que han sido sometidos por la Comisión de Pruebas de la Comandancia Militar de Marina de Barcelona y comprobado que dicho elemento cumple los requisitos exigidos en la regla 31 del capítulo III del Convenio Internacional para la seguridad de la Vida Humana en el Mar, enmiendas de 1983 y en la resolución A.521 (XIII) de la Asamblea de la OMI,

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologados los siguientes elementos:

Elemento: Aro salvavidas. Marca/modelo: «Doramar». Número de homologación: 826.

Esta homologación tiene un período de validez de cinco años. Transcurrido dicho plazo se deberá solicitar su renovación.

Madrid, 4 de abril de 1990.—El Director general, Rafael Lobeto Lobo.

COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

11993 *RESOLUCION de 24 de mayo de 1990, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se da publicidad a la inscripción de determinadas Agencias de Valores en los Registros correspondientes de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.*

Inscritas en los Registros Agencias de Valores las Entidades que en el anexo II se relacionan, mediante la presente Resolución se ordena la publicación de dichas inscripciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y 4.º del Real Decreto 276/1989, de 22 de marzo, sobre Sociedades y Agencias de Valores.

Madrid, 24 de mayo de 1990.—El Presidente, Luis Carlos Croissier Batista.

ANEXO II

Agencias de Valores

Denominación Social	Fecha de inscripción	Número de Registro
Invergest Agencia de Valores, S. A.	5-3-1990	101
Bearbull (España) Agencia de Valores, S. A.	5-3-1990	102
D. L. Corporation Agencia de Valores, S. A.	5-3-1990	103
Finacor Futuros, S. A., Agencia de Valores.	12-3-1990	104
Gestión de Patrimonios Mobiliarios Agencia de Valores, S. A.	21-3-1990	105
James Capel-Midland Agencia de Valores.		
Sociedad Anónima	10-5-1990	106
Anatecsa Agencia de Valores, S. A.	10-5-1990	107

BANCO DE ESPAÑA

11994

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 28 de mayo de 1990

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	104,679	104,941
1 ECU	128,130	128,450
1 marco alemán	62,304	62,460
1 franco francés	18,499	18,545
1 libra esterlina	177,275	177,719
100 liras italianas	8,480	8,502
100 francos belgas y luxemburgueses	302,711	303,469
1 florin holandés	55,359	55,497
1 corona danesa	16,364	16,404
1 libra irlandesa	167,041	167,459
100 escudos portugueses	70,851	71,029
100 dracmas griegas	63,570	63,730
1 dólar canadiense	88,489	88,711
1 franco suizo	73,638	73,822
100 yens japoneses	70,092	70,268
1 corona sueca	17,203	17,247
1 corona noruega	16,204	16,244
1 marco finlandés	26,587	26,653
100 chelines austriacos	885,292	887,508
1 dólar australiano	80,100	80,300