

2.º La presentación de las solicitudes podrá realizarse, bien directamente a través del Registro General del Ministerio, bien a través de cualquiera de los medios establecidos en el artículo 86 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Las peticiones deberán realizarse en un escrito según el modelo anejo a esta Orden ministerial, indicando al margen las plazas a que aspiran.

3.º Cada opositor deberá acompañar su currículum vitae, haciendo constar los Centros nacionales o extranjeros donde hayan prestado servicios docentes o de investigación, así como ampliación de estudios, en su caso. Asimismo, también acompañarán lista de trabajos científicos publicados hasta la fecha.

4.º Los solicitantes que no se encuentren adscritos provisionalmente podrán aportar informe del Decanato o Dirección de la Facultad o Escuela, en su caso, donde estén ubicadas las vacantes solicitadas. El informe a emitir por el Decanato o

Director de Escuela debe decir, de forma expresa y razonada, si es favorable o no a la solicitud del interesado.

5.º En ningún caso, siempre que existan aspirantes a plaza determinada de la misma especialidad obtenida en el concurso-oposición, podrá ésta declararse vacante, de acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto, 2, del Decreto 2211/1975.

6.º Los opositores que no hayan obtenido plaza por haberse provisto todas las solicitudes o por no haber formulado solicitud quedarán en la situación de expectativa de destino, establecida en el artículo 12 del Decreto 2212/1975.

Lo que digo a V. I.  
Dios guarde a V. I.  
Madrid, 19 de mayo de 1978.

CAVERO LATAILLADE

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

MODELO

Ilmo Sr.:

*Margen que se cita*

---

(Destinos por riguroso orden de prelación)

1.º .....

2.º .....

3.º .....

4.º .....

5.º .....

6.º .....

Etc. ....

Don ....., opositor aprobado en el concurso-oposición al Cuerpo de Profesores Adjuntos de Universidad, en la disciplina de ....., Facultad de ....., con número de Registro Personal A44EC....., a V. I. atenta y respetuosamente, tiene el honor de exponer:

1.º Que desea obtener destino definitivo como tal Profesor adjunto de Universidad, y a cuyo fin, dentro de plazo legal, solicita las plazas que al margen se indican, para su posible adscripción a través de la correspondiente Comisión de Adscripción.

2.º Que hace constar que en la actualidad se encuentra desempeñando una plaza (como adscrito provisional, interino o contratado), de la especialidad de ....., Facultad de ....., en la Universidad de .....

3.º Que de acuerdo con el apartado tercero de la Orden ministerial de 19 de mayo de 1978, acompaña a su petición un currículum vitae y justificantes de los méritos que posee.

Es gracia que espera merecer de V. I. cuya vida Dios guarde muchos años.

Madrid, ..... de ..... de 1978.

ILMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE UNIVERSIDADES.—MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA.—MADRID.

**13810** RESOLUCION de la Subsecretaría por la que se concede al Instituto Nacional de Bachillerato, mixto, de Vélez-Rubio (Almería) la denominación de «José Marín».

Ilmo. Sr.: Vista la petición formulada por el Director del Instituto Nacional de Bachillerato, mixto, de Vélez-Rubio (Almería), en la que solicita que dicho Centro ostente la denominación de «José Marín», nombre con el que figuraba el Instituto Técnico de Enseñanza Media, extinguido por Decreto 186/1975, de 23 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 13 de febrero);

Teniendo en cuenta que el Instituto Nacional de Bachillerato, mixto, está ubicado en el mismo local del antiguo Instituto Técnico, y de conformidad con lo expuesto por Real Decreto de 25 de octubre de 1930 («Gaceta» del 28), que regula la denominación de los Centros oficiales,

Esta Subsecretaría ha tenido a bien conceder al Instituto Nacional de Bachillerato, mixto, de Vélez-Rubio (Almería) la denominación de «José Marín».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de marzo de 1978.—El Subsecretario, Antonió Ferrández-Gallano Fernández.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

**13811** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.» y

Resultando que con fecha 10 de marzo de 1978, tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto, informes y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 16 de febrero de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos primero y tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido acuerdo, y previo informe fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos que resolvió dar la conformidad al mismo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General, por el artículo 14 de la Ley 39/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 16 de febrero de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en

el artículo quinto, 2, y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 27 de abril de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes económicos y sociales de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE CALATRAVA, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA, S. A.

### CAPITULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A..

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio Colectivo es de aplicación personal a todos los trabajadores fijos de la plantilla de la Empresa. No obstante, el personal técnico titulado y sus homólogos podrán ser excluidos del ámbito del presente Convenio Colectivo, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, si voluntaria e individualmente así lo solicitan.

Quedan expresamente excluidas del Convenio las personas a que se refiere el apartado K), artículo tercero, de la Ley 16/1976, de 8 de abril.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1978, cualquiera que sea la fecha de su homologación.

Art. 4.º *Vigencia*.—La vigencia del presente Convenio se extiende del 1 de enero al 31 de diciembre de 1978.

### CAPITULO II

#### Condiciones generales de aplicación

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de derechos y obligaciones, pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible, y por consiguiente, si las autoridades competentes, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no homologasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Art. 6.º *Garantía personal*.—En el caso de que algún productor, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas, que consideradas en su conjunto y cómputo anual resultasen de importe superior a las que le correspondiesen percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando.

El aumento salarial mínimo respecto al sueldo anual de diciembre de 1977 será de 80.000 pesetas íntegras para el personal cuya categoría figura en la tabla salarial.

Art. 7.º *Absorción de mejoras futuras*.—Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, serán absorbidas o compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas u otra disposición de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que, en su conjunto y cómputo anual, fuesen superiores a las pactadas en este Convenio se aplicarían aquéllas, dejando subsistentes los artículos que no se refieran a aspectos económicos.

Art. 8.º *Contraprestación*.—Los productores afectados por este Convenio se comprometen, con carácter de contraprestación obligatoria, por las mejoras derivadas del mismo:

A cumplir fiel y puntualmente sus deberes profesionales, absteniéndose de cualquier forma de actuación activa o pasiva que perturbe el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales o dificulte o demore el desarrollo de las actividades de los centros de trabajo.

A obtener el mayor rendimiento posible en el trabajo, procurando incrementar los actuales niveles de productividad individual o colectiva.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 9.º *Competencia*.—Dentro de las normas y orientación de este Convenio Colectivo, del Reglamento de Régimen Interior, de las contenidas en la Ordenanza de Trabajo de las

Industrias Químicas y de las disposiciones legales vigentes, la facultad de la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, facilitando información previa al Comité de Empresa.

Art. 10. *Obligatoriedad*.—Es deber del trabajador cumplir los Reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones de la Dirección, de los Encargados o representantes de la misma y de los elementos del personal que le asistan.

### CAPITULO IV

#### Régimen de retribuciones

Art. 11. *Salario base*.—Es el sueldo anual asignado a cada categoría en la tabla salarial adjunta al presente Convenio (anexo 1).

Para la puesta en vigor del presente Convenio, y en las categorías en que existan diversos tipos de sueldo, la Empresa podrá adscribir a los integrantes de dicha categoría en el tipo de sueldo que considere conveniente, siendo su aplicación controlada por la Comisión Paritaria.

Art. 12. *Revisión de salarios*.—La tabla salarial, anexa al presente Convenio Colectivo, podrá ser revisada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 48/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo.

Art. 13. *Complementos salariales*:

#### A) Personales:

a) *Antigüedad*.—Los trabajadores fijos afectados por este Convenio disfrutarán de un complemento de antigüedad, cuyo importe será del 5 por 100 por cada uno de los trienios o quinquenios respectivamente establecidos en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, calculado sobre los salarios base de la tabla salarial vigente en cada momento.

#### B) De puestos de trabajo:

a) *Turnicidad*.—1. El personal que por necesidades del servicio esté adscrito en forma rotativa a los tres turnos de mañana, tarde y noche tendrá derecho a la percepción de un complemento de turnicidad de 60 pesetas por día trabajado a turno.

2. El personal que trabaja en dos turnos de mañana y tarde con descanso en domingos y festivos, y cubriendo las cuarenta y cuatro horas semanales en una semana o en un ciclo de dos, tendrá derecho a un plus de media turnicidad, o sea, de 30 pesetas por día trabajado.

Si este personal trabaja obligatoriamente los festivos, cobrará el plus de 60 pesetas por día trabajado a turno.

b) *Nocturnidad*.—El personal que esté adscrito a los tres turnos de mañana, tarde y noche percibirá un complemento de 300 pesetas por noche trabajada en estas circunstancias.

c) *Plus relevos*.—El personal a turnos percibirá, como compensación del tiempo empleado en el relevo, la cantidad de 120 pesetas por día trabajado a turno, salvo en el Centro de Santander, que continuará manteniendo sus condiciones específicas.

d) *Trabajos excepcionales*.—Todos los trabajos descritos a continuación, con la salvedad de los comprendidos en el apartado 4, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de las Plantas. Por ello, sólo podrán ser ordenados por los Directores o personas en quienes deleguen.

1. *Llamadas a domicilio fuera de jornada*.—El personal que sea llamado a domicilio fuera de jornada para requerirle su presencia física en el centro de trabajo percibirá un plus de 400 pesetas, siéndole, además, abonadas las horas trabajadas con las normas pactadas en este Convenio Colectivo (anexo II).

2. *Trabajos en domingos y festivos por personal de jornada normal*.—El personal de jornada normal que realice trabajos en dichos días percibirá un plus de 300 pesetas, siéndole, además, abonadas las horas trabajadas según las normas pactadas en este Convenio Colectivo (anexo II).

3. *Jornada doble para el personal a turnos*.—El personal a turnos que, por circunstancias excepcionales, se viera precisado a doblar su turno, por no haberse presentado el relevo ni el correturnos o por cualquier otra circunstancia, cobrará las horas trabajadas de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo (anexo II) y se le concederá un día de descanso inmediato o lo más pronto posible.

4. *Cambios de filtros de mangas y limpieza de silos*.—Se establece una prima por este trabajo, calculada de acuerdo con el baremo del anexo III.

#### C) Por cantidad o calidad de trabajo:

a) *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias se abonarán según los valores del anexo II del presente Convenio. Se abonarán con el valor «A» las horas extraordinarias correspondientes a las doce primeras de cada mes, pudiendo regularizarse su número en cómputo anual.

Las restantes horas extraordinarias se abonarán con el valor «B». Ambos tipos de horas llevarán el incremento por antigüedad que a cada persona corresponda.

b) Plus de jornada y relevo de Técnicos de Grado Medio.—Al personal clasificado en las categorías de Peritos, Jefes de segunda y Ayudantes Técnicos se le abonarán 57.600 pesetas íntegras anuales, para compensar cualquier eventual prolongación de jornada que tenga que realizar. Si estos trabajadores prestasen servicio en régimen de turno, percibirán la cantidad de 122.400 pesetas íntegras anuales.

D) Complemento de vencimiento periódico superior al mes:

1. Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo disfrutarán de cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad, en concepto de premio de producción, 18 de Julio, Navidad y participación en beneficios, abonables en los meses de marzo, julio, diciembre y octubre, respectivamente.

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

3. Sobre cada una de las gratificaciones citadas se abonará el complemento por antigüedad.

## CAPITULO V

### Ascensos

Art. 14. Las plazas vacantes en la plantilla de la Empresa serán cubiertas por los procedimientos que a continuación se señalan:

a) Serán cubiertas por libre designación las vacantes existentes o que puedan producirse en las siguientes categorías:

Técnicos titulados.  
Jefes de primera Administrativos.  
Jefes de segunda Administrativos.  
Jefe de Proceso de Datos.  
Contramaestres.

Los ascensos a esta última categoría se realizarán por el sistema de libre designación entre los aspirantes que hayan superado inicialmente las pruebas de aptitud, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de este Convenio.

b) Vacantes de Técnicos no titulados, Técnicos de Oficina y Técnicos de Proceso de Datos.—Las vacantes existentes o que puedan producirse en el futuro, dentro del grupo de Técnicos enunciados, serán siempre cubiertas por el procedimiento de concurso-oposición entre el personal de la Empresa, siempre que se den las circunstancias del artículo 20 del Reglamento de Régimen Interior.

c) Vacantes de Administrativos.—1. Las vacantes de Oficiales de primera y segunda se cubrirán mediante tres turnos:

Antigüedad, previa prueba de aptitud, entre el personal de la categoría inmediatamente inferior.

Concurso-oposición, entre el personal de la categoría inmediatamente inferior.

Libre designación de la Empresa, entre la categoría inmediatamente inferior.

2. Las vacantes de Auxiliares administrativos se cubrirán siempre por libre designación de la Empresa.

3. La provisión de los puestos de Secretarías de las Direcciones tendrá lugar por libre designación de la Empresa, entre el personal del mismo grupo profesional.

d) Vacantes de Subalternos.—La plaza de Conserje y Jefe de Guardas se cubrirán por libre elección de la Empresa, entre los integrantes de este grupo de profesionales. Las plazas de Porteros o Guardas Vigilantes se proveerán preferentemente dentro de la Empresa, entre sus trabajadores que se hallen en alguna de las situaciones previstas en el artículo 39 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas. El restante personal de este grupo será de libre elección de la Empresa, entre el personal que solicite la plaza vacante y, de no existir solicitantes, entre el personal ajeno a la Empresa.

Los Botones, al cumplir los dieciocho años de edad, pasarán automáticamente a cualquiera de las categorías profesionales que integran este grupo.

e) Vacantes de Obreros.—1. Las vacantes existentes o que puedan producirse en la categoría de Jefes de Equipo serán siempre cubiertas por el procedimiento de concurso-oposición entre el personal obrero de la fábrica.

2. Las vacantes de profesionales de oficios auxiliares se cubrirán entre el personal de las categorías inmediatamente inferiores y del mismo oficio, por el sistema de antigüedad, previa prueba de aptitud.

3. Las vacantes de profesionales de industria se cubrirán entre el personal de las categorías inmediatas inferiores, por el sistema de antigüedad, previa prueba de aptitud.

4. Las vacantes que se produzcan en la categoría de Oficial o Profesional de tercera se cubrirán con los Ayudantes Especialistas de la Empresa o con los Aprendices que hayan superado el periodo de aprendizaje que se establece en el capítulo V de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, en ambos casos por orden de antigüedad y previa prueba de aptitud.

Durante 1978 se llevarán a cabo cursos limitados de Formación Profesional para Peones y Ayudantes Especialistas. La

superación del curso comportará el paso a la categoría inmediata superior, sin que ello modifique en ninguna medida las funciones de su anterior categoría.

5. Las vacantes de Ayudantes Especialistas se cubrirán con los Aprendices que hayan superado el aprendizaje y con los Peones, en ambos casos por orden de antigüedad.

Art. 15. La prueba de aptitud se efectuará y juzgará por la persona designada por la Empresa y por los trabajadores nombrados por el Comité de Empresa; uno de ellos de igual categoría y puesto de trabajo que la del puesto vacante y otro de categoría superior. De no haber trabajadores de la categoría del puesto vacante, se nombrará uno de la categoría superior.

La Empresa anunciará, en todos los centros de trabajo, con antelación mínima de quince días, la convocatoria a prueba de aptitud, publicando las materias objeto de la misma.

La prueba se iniciará por riguroso orden de antigüedad, según el escalafón, y el resultado se calificará como apto o no apto, sin que pueda concurrir a la prueba otro aspirante sin haber sido calificado el anterior.

Art. 16. Con la finalidad de tratar de evitar ausencias al trabajo y de reducir los accidentes —circunstancias ambas perjudiciales para la Empresa y para los trabajadores—, la Dirección de los centros de trabajo podrá decidir el que no puedan optar a los ascensos por antigüedad los trabajadores que hayan tenido en los doce meses anteriores dos accidentes con baja o cinco en total, ni quienes hayan tenido en ese periodo de doce meses un absentismo del 12 por 100, comunicando posteriormente al Comité de Empresa los motivos de su decisión.

## CAPITULO VI

### Jornada, horario y descansos

Art. 17. *Personal a jornada normal.*—Durante 1978 se mantienen las mismas jornadas y horarios de 1977 en los diversos centros de trabajo.

Art. 18. *Personal a turnos.*—1. El personal que trabaja bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración.

El horario de entrada y salida al trabajo de este personal será el siguiente:

De 6 a 14.  
De 14 a 22.  
De 22 a 6.

2. El personal a turnos trabajará de acuerdo con los cuadrantes que, como anexo IV, se adjuntan al presente Convenio.

En cada centro se adoptará el cuadrante de turnos más conveniente para los distintos puestos de trabajo.

3. El proceso continuo de fabricación de «Calatrava, Sociedad Anónima», exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún productor, sometido a jornada de turnos, podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante. En caso de que el relevo no se personase a la hora prevista, el tiempo que exceda de las ocho horas de jornada será abonado de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo (anexo II), sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar si el retraso o ausencia fuera injustificado.

4. El personal que ocupe de forma permanente o rotatoria los puestos de quintos hombres, tendrán los siguientes derechos y obligaciones.

a) Obligaciones:

Suplirá las ausencias del personal a turno.

Trabajará en los restantes casos a jornada normal en los trabajos que se le asignen, propios de su categoría.

b) Derechos:

Tendrá derecho al plus de turnicidad y al abono del plus de relevo o normativa vigente en cada Centro, en cualquier jornada que realicen.

c) Designación: (Cuadrante A).

1) Voluntariamente rotado por orden de antigüedad en el puesto y por periodos anuales.

2) Caso de no existir voluntarios, el puesto se cubrirá anualmente por el productor más moderno.

Los que durante 1977 han sido designados quintos hombres, pasarán al último lugar de cada lista.

En caso de producirse algún cese en este puesto voluntaria o forzosamente pasará a ocupar este puesto el siguiente que co-responde.

Art. 19.—*Descansos.* 1. Para los trabajadores sujetos a régimen de jornada normal se respetarán los domingos y días festivos oficiales, salvo las circunstancias especiales de necesidad ineludibles de trabajo señaladas en el Art. 20.

2. Para los trabajadores sujetos a jornada de turnos los descansos se efectuarán de conformidad con los Cuadrantes de Turnos (Anexo IV).

Art. 20.—**Obligatoriedad de horas extraordinarias.** Será obligatoria para el personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admitan demora, tales como reparaciones preventorias de averías que se produzcan en las instalaciones, trabajos pendientes al término de la jornada normal que de no concluirse puedan originar perjuicios graves a la Empresa, cualquier otra incidencia que de no atenderse origine pérdida o disminución de la producción, deterioro de la calidad, condición insegura para personas y/o instalaciones, o falta de suministro a clientes, ausencias, descarga de barcos y otras similares.

La Empresa deberá poner los medios a su alcance para procurar que estos casos y los perjuicios que puedan causarse al trabajador se reduzcan al mínimo posible. La aplicación indebida de este artículo por parte de la Empresa, a juicio del Comité de Empresa, dará lugar a la inmediata convocatoria de la Comisión Paritaria del Convenio para tratar el asunto.

## CAPITULO VII

### Previsión y beneficios sociales

#### SECCION 1.ª: PREVISION SOCIAL

Art. 21.—**Enfermedad.** En caso de enfermedad el personal fijo de la Empresa percibirá, además de las percepciones de la Seguridad Social, un complemento hasta el 100 por 100 de su sueldo real, salvo que la Dirección del Centro de Trabajo estime que no hay lugar a tal complemento por considerar que el absentismo es imputable al trabajador.

En consecuencia, el control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la Empresa, con posterior informe al Comité de Empresa.

Art. 22.—**Seguro de Vida.** Calatrava tiene establecido para todo su personal un Seguro de Vida e Invalidez, siendo de cargo de la Empresa el 80 por 100 del importe de la prima, y de cargo del trabajador el 20 por 100 restante. Por este seguro se garantiza al cónyuge viudo una pensión equivalente a un 60 por 100 del sueldo líquido anual del asegurado en el momento del fallecimiento, más un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitrés años que viviera a expensas del asegurado, sin que la pensión pueda exceder en ningún caso de un máximo total del 90 por 100 de dicha remuneración.

El derecho a percibir esta pensión cesa en la fecha en que el asegurado hubiera cumplido sesenta y cinco años o en la que el hijo beneficiario haya cumplido la edad de veintitrés años.

En caso de Invalidez total, absoluta y permanente para todo trabajo, el asegurado percibirá un capital cuyo importe será igual al valor de una prima suficiente para obtener una renta inmediata y temporal hasta los sesenta y cinco años, de un valor anual equivalente al 60 por 100 de la remuneración líquida que perciba el asegurado, incrementada, en su caso, con un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitrés años que viva a expensas del asegurado, con un límite de tres hijos.

Queda entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el capital o pensión que conceda la Seguridad Social y el citado 60 por 100 de la retribución del trabajador.

Art. 23.—**Seguro de Jubilación.** «Calatrava» tiene, asimismo, establecido para todo su personal un Seguro de Jubilación cuya prima es en su totalidad a cargo de la Empresa.

Este seguro consiste en garantizar al trabajador asegurado al cumplir la edad de sesenta y cinco años una pensión inmediata y vitalicia equivalente al 100 por 100 de su sueldo líquido anual, bien entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el sueldo real líquido del trabajador y el capital o pensión que le conceda la Seguridad Social.

En este seguro se hallan comprendidos todos los trabajadores con edades comprendidas entre los cincuenta y los sesenta y cinco años.

#### SECCION 2.ª: OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Art. 24.—**Préstamos para viviendas y vehículos.**—La Empresa tiene implantado un sistema de concesión de préstamos para adquisición de viviendas y vehículos. La concesión de estos préstamos se regirá por la norma que la Empresa tiene establecida para esta clase de concesiones, o la que en cada momento la sustituya.

El cupo que en cada momento exista con destino a estos conceptos será aplicado, preferentemente, a viviendas, y sólo en caso de existir sobrante se adjudicará a vehículos.

La asignación de estos préstamos se hará semestralmente, debiendo ser informadas todas las solicitudes por los Comités de Empresa de cada Centro.

Art. 25.—**Ayuda escolar para hijos de trabajadores.**—La Empresa satisfará una Ayuda Escolar por cada hijo de productor que acredite estar realizando estudios. Los estudios incluidos y la cuantía de las ayudas son los siguientes:

- Educación General Básica: Primera etapa (cinco primeros años), 1.800 pesetas/año.
- Educación General Básica: Segunda etapa (6.º, 7.º y 8.º), 2.400 pesetas/año.

- Bachillerato y Oficialía Industrial: 3.000 pesetas/año.
- Estudios de Grado Medio y Maestría Industrial: 4.200 pesetas/año.
- Estudios superiores y universitarios: 6.000 pesetas/año.

Las citadas ayudas escolares se regularán por la norma que a tal efecto tiene establecida la Empresa.

Art. 26.—**Becas para trabajadores.**—Las becas para estudios han sido creadas por la Empresa para la formación cultural y profesional del personal, y es una atención social, graciable, encaminada a procurar el acceso a los estudios a quienes, por especiales circunstancias económicas, se encuentran con dificultad para realizarlos.

La Empresa fijará a estos efectos una cantidad como fondo total a distribuir entre los diversos tipos de becas para el conjunto de todos sus Centros de trabajo.

Los estudios becados y el importe unitario de las becas son los siguientes:

- Formación Profesional: 6.600 pesetas/año.
- Bachillerato: 10.200 pesetas/año.
- Estudios Medios: 12.600 pesetas/año.
- Estudios superiores: 18.000 pesetas/año.
- Estudios varios: 4.200 pesetas/año.

El régimen de becas se regulará por la norma que a tal efecto tiene establecida la Empresa.

Art. 27.—**Subvención por comedor o comida.**—En los Centros de trabajo donde estén establecidos alguno de estos sistemas, la Empresa continuará abonando a los concesionarios del comedor o al personal, en su caso, los mismos porcentajes que en la actualidad.

Los reajustes del precio de la comida serán satisfechos, en cada caso, en las mismas proporciones que en la actualidad, entre la Empresa y trabajador.

La Dirección de la Empresa estudiará la posibilidad de instalar un comedor en el Centro de Puertollano.

Art. 28.—**Economato.**—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ordenanza de Industrias Químicas, la Empresa solicitará para aquellos Centros de trabajo que aún no lo posean, la incorporación a sus trabajadores a un economato o Cooperativa de Consumo legalmente establecidas.

Art. 29.—**Apartamentos de verano.**—La Empresa entregará anualmente a los Grupos de Empresa las mismas cantidades que viene entregando con destino al arrendamiento de apartamento de verano para su utilización por los trabajadores asociados y sus familias. La citada cantidad será administrada por el Grupo, que fijará las normas para la selección de los trabajadores que hayan de disfrutar de los apartamentos alquilados.

Art. 30.—**Ayuda a hijos subnormales.**—Los trabajadores pertenecientes en la actualidad a la plantilla de la Empresa que tengan a su cargo hijos subnormales, a juicio de Médico de Empresa, percibirán la cantidad alzada de 12.000 pesetas mensuales por cada hijo subnormal, con destino a contribuir a los gastos que se originen al padre por el especial régimen de educación, rehabilitación o tratamiento a que se someta a dichos hijos.

La cantidad mensual indicada se abonará siempre que los gastos de educación igualen o superen dichas 12.000 pesetas, y en los meses del año en que el hijo reciba educación especial en un Centro adecuado, previa presentación del correspondiente justificante.

## CAPITULO VIII

### Formación y promoción social

Art. 31. Las representaciones social y económica acuerdan declarar como necesaria una cooperación entre ambas partes, a fin de llevar a cabo un Programa de Formación integral para todo el personal, con la participación, en su caso, del SEAF-PPO y del Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 32. El personal de la Empresa, a través de sus representantes, declara que colaborará estrechamente en los planes generales de formación, entrenamiento y prácticas de seguridad.

En este sentido, y teniendo en cuenta que el personal sujeto a régimen continuo de tres turnos (trabajo continuo), tiene gran dificultad en asistir, dentro de la jornada laboral, a dichos cursos, se conviene, excepcionalmente, en el ejercicio de 1978 la disponibilidad de este personal a turno, fuera de la jornada normal de trabajo, para la realización de los referidos cursos y prácticas, a quien se abonará por este concepto la jornada de acuerdo con las normas pactadas en el presente Convenio Colectivo (anexo II).

## CAPITULO IX

### Comisión Paritaria

Art. 33. Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que estará formada por un Presidente, un Secretario, cuatro Vocales representantes del Personal y cuatro Vocales representantes de la Empresa.

El Presidente y el Secretario serán designados de acuerdo con las normas vigentes. Los Vocales serán nombrados por la Empresa y por los Comités de Empresa, respectivamente.

Las funciones de esta Comisión serán:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción, de las jurisdicciones administrativas y contenciosas correspondientes.

**CAPITULO X**

**Cláusula adicional**

Dentro del espíritu de concordia y mutuo entendimiento que ha presidido la negociación de este Convenio, la Empresa estudiará con todo interés y con el mejor ánimo de equidad la posibilidad de crear una norma que permita mantener los salarios del personal que por sus condiciones físicas haya de ser trasladado de puesto de trabajo, matizando y ponderando los diversos condicionados y circunstancias bajo las cuales pueda establecerse este supuesto.

**ANEXO I**

**Tábla salarial 1978**

Categoría	Tipo	Tabla-78
Técnicos Jefes, Jefes primera, Técnicos y Delegados.	A	1.424.000
	B	1.328.000
	C	1.223.922
	D	1.123.922
	E	1.023.922
	F	973.922
	G	923.922
	H	873.922
Peritos.	A	1.014.800
	B	963.000
	C	859.870
	D	809.870
Ayudentes Técnicos.	A	1.118.000
	B	962.000
	C	911.000
	D	857.888
Practicantes.	E	807.888
	A	803.974
	A	843.154
	B	829.711
Contra maestres.	C	790.505
	D	745.085
	A	689.524
	A	686.697
Encargados.	A	577.952
	B	536.292
Capataces.	A	585.600
	B	504.298
Analistas primera.	A	510.259
	B	483.679
Analistas segunda.	A	762.604
	A	606.627
Auxiliar Laboratorio.	B	580.774
	A	502.883
Delineante Proyectista.	A	597.178
	A	521.497
Delineante.	A	483.679
	A	786.582
Calculador.	A	714.137
	B	741.112
Operador.	A	662.323
	B	640.631
Auxiliar Técnico.	C	619.650
	D	628.083
Aspirante Auxiliar Técnico.	A	601.581
	B	573.711
Jefe segunda.	C	559.494
	D	505.208
Oficial primera Administrativo.	E	486.204
	F	522.816
Oficial segunda Administrativo.	A	502.922
	B	468.679
Auxiliar Administrativo.	C	443.679
	D	406.709
Conserje.	A	591.578
	A	547.832
Almacenero.	B	529.861
	C	561.278
Jefe-guarda.	A	569.227
	B	562.701
Guardas, Vigilantes.	C	559.151
	D	533.227
Portero.	A	532.870
	A	533.617
Ordenanzas.	B	443.636

Categoría	Tipo	Tabla-78
Limpiadoras.	A	484 779
Camarera.	A	443 636
Jefe Equipo.	A	643 429
Oficial primera.	A	614 950
	B	562 826
Oficial segunda.	A	558 367
	B	550 361
Oficial tercera.	A	528 964
Ayudante Especialista.	A	515 182
Peones.	A	502 883

El salario anual que antecede se percibirá en 16 pagas.

**Anexo a la tabla salarial de 1978**

	Pesetas
Sueldo anual de Botones .....	270.000
Sueldo anual de Aprendiz de tercera .....	270.000
Sueldo anual de Aprendiz de segunda .....	260.000
Sueldo anual de Aprendiz de primera .....	250.000

**ANEXO II**

Categoría	Valor A	Valor B
Contra maestro .....	600,39	524,71
Encargado .....	534,51	452,55
Capataz .....	527,36	450,86
Delineante Proyectista .....	591,16	502,14
Delineante .....	463,57	377,95
Calculador .....	399,83	282,99
Auxiliar Técnico .....	404,28	329,11
Aspirante Auxiliar Técnico .....	359,44	257,73
Analista primera .....	493,24	423,02
Analista segunda .....	451,73	384,39
Auxiliar Laboratorio .....	392,10	330,27
Oficial primera Administrativo .....	512,34	462,68
Oficial segunda Administrativo .....	436,11	374,52
Auxiliar administrativo .....	385,67	314,33
Operador ordenador .....	462,92	385,69
Conserje .....	470,31	391,73
Jefe-Guarda .....	435,09	343,48
Guardas .....	420,43	364,32
Almacenero .....	419,56	336,04
Porteros .....	413,07	339,58
Ordenanzas .....	378,77	284,36
Jefe de Equipo .....	498,78	402,96
Oficial primera Obrero .....	466,71	386,68
Oficial segunda Obrero .....	432,25	353,97
Oficial tercera Obrero .....	410,04	327,34
Ayudante Especialista .....	399,36	323,80
Peón .....	389,83	301,98

**ANEXO III**

**Primas para cambios de filtros y limpieza de silos**

	Pesetas
Prima base .....	480

Según duración del cambio o efectividad limpieza:

Días de duración	Coefficiente
30	1
27	0,9
24	0,8
21	0,7
18	0,6
15	0,5
10	0,4
5	0,3
1	0,2

