

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Empresa suscrito el 8 de marzo de 1979 entre «Alcudia, Empresa para la Industria Química, S. A.», y sus trabajadores.

Segundo.—Que la homologación del Convenio lo es sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y 7, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigente conforme al artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre.

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

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

Madrid, 7 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

ACUERDO LABORAL DEL PERSONAL DE «ALCUDIA, S. A.» PARA EL AÑO 1979

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Acuerdo Laboral afectarán a todos los Centros de trabajo de «Alcudia, S. A.».

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las condiciones pactadas serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa que estén prestando servicio en la misma a la fecha de su entrada en vigor o se contraten durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Con independencia de la fecha de homologación por la autoridad laboral competente, el presente Acuerdo Laboral entrará en vigor el día 1 de enero de 1979, estableciéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1979.

Art. 4.º *Prórroga*.—Será prorrogado por la tácita de año en año si con un mes de antelación a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes, en la forma prevista en la legislación aplicable.

Art. 5.º *Sujeción a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo Laboral forman un todo orgánico e indivisible. En el caso de que no fuera homologado por la autoridad laboral competente, ambas representaciones acuerdan considerarlo como nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad y actual redacción.

Art. 6.º *Absorción*.—Las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total del Acuerdo; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 7.º *Compensación*.—Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia de este Acuerdo serán respetadas en cuanto a la cifra global y en cómputo anual.

Art. 8.º *Garantía personal*.—En el caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Acuerdo Laboral, seguirán dichas condiciones manteniéndose «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 9.º *Revisión*.—Si por disposición legal se establecieran mejoras que, globalmente consideradas, superasen las condiciones establecidas para el presente Acuerdo Laboral, se podrá solicitar su revisión.

Se revisará con efectos de 1 de julio de 1979, de producirse el condicionante previsto en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo.

Art. 10. *Comisión Mixta*.—Se constituye una Comisión Mixta en cada Centro de trabajo para la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, que será paritaria. El número de componentes no podrá ser superior a cinco miembros por cada una de las partes, pudiendo ser sustituidos en cada reunión por las personas más idóneas en cada caso.

Dicha Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada dos meses. Serán funciones de esta Comisión informar y asesorar a la Dirección y al Comité de Empresa acerca de las incidencias que pudieran producirse de la interpretación del presente Acuerdo Laboral, con objeto de que se tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución de los temas que surjan.

Art. 11. *Marco legal*.—Ambas representaciones dejan expresa constancia de que se ha observado cuanto se dispone en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo.

Art. 12. *Información*.—La Empresa informará a los Comités de Empresa de todo aquello que sea establecido por la legislación vigente y cuanto por parte de la Dirección se estime de interés.

Con relación a la información que el Comité desee ofrecer al personal de la Empresa, la Dirección advertirá sobre aquellos

aspectos que considere de carácter confidencial, indicándoles las razones sobre tales motivos, así como las fechas convenientes para que dicha información pueda llegar al personal. La confidencialidad debe ser respetada siempre y cuando el propio Comité no señale razones convincentes para no ser declarada como tal.

Art. 13. *Participación*.—Sin merma de la responsabilidad en la organización del trabajo que le corresponda a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con:

- Aplicación del Reglamento de Régimen Interior.
- Movilidad y traslado del personal.
- Plantillas.
- Seguridad e higiene y medicina preventiva.
- Grupo de Empresa.
- Formación Profesional.
- Promoción y ocupación de vacantes, salvo las de libre designación.
- Economato.
- Becas.
- Préstamos de vivienda.
- Régimen disciplinario (las acciones disciplinarias no tendrán efecto sin el conocimiento y asesoramiento previo del Comité).
- Sistemas de turnos.
- Control de absentismo.
- Seguros del personal.
- Jubilación.
- Contratación de contratistas, siempre que afecten directamente a los derechos de los trabajadores.

Art. 14. *Jornada de trabajo*.—Durante la vigencia de este Acuerdo Laboral los distintos Centros de trabajo de la Empresa mantendrán su jornada.

Art. 15. *Puentes laborales*.—En los puentes que correspondan según el calendario laboral deberá mantenerse siempre el funcionamiento de todos los servicios que sean necesarios, debiendo permanecer como mínimo el 50 por 100 del personal. Se procurará que los trabajadores que así lo deseen disfruten, como mínimo, el 50 por 100 de los mismos.

A los efectos de recuperación, los Servicios de Personal establecerán las horas que correspondan mensualmente.

Art. 16. *Horario laboral*.—Se mantiene el actual horario en todos los Centros de la Empresa, con las características actuales de cada uno de ellos.

En los Centros de trabajo que disfrutaran actualmente de horario flexible se garantizan los actuales tiempos de flexibilidad.

Art. 17. *Vacaciones*.—Se mantiene el actual sistema de vacaciones en cada Centro de trabajo, remitiéndose a lo que establece el Reglamento de Régimen Interior sobre este tema. Se continúa con el sistema rotativo establecido para su disfrute. Se amplía el periodo de disfrute al mes de enero en lo referente a las vacaciones que correspondan al año anterior.

Art. 18. *Retribuciones*.—De acuerdo con los criterios y recomendaciones del Real Decreto-ley sobre Política de Rentas y Empleo de 28 de diciembre de 1978, el incremento para el personal durante 1979 será el siguiente:

- El 12,5 por 100 para todo el personal.
- El 1 por 100 para mayor coste de antigüedad, promociones y ascensos.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—El valor de la hora extraordinaria que venía rigiendo durante 1978 se incrementará en un 12,5 por 100.

Art. 20. *Contraprestaciones*.—Aceptación de la formación necesaria para una mayor productividad en el puesto de trabajo o para la promoción.

Movilidad del personal, sin que afecte a sus intereses, según las necesidades del trabajo.

Colaborar con la Dirección de la Empresa en relación con el absentismo.

Reconocer como único medio de promoción el concurso-oposición con participación del Comité hasta el nivel 3, inclusive, de la tabla de salarios base.

Se revisará por una Comisión paritaria la correspondiente norma reguladora.

13234 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Industrias Químicas Procolor, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias Químicas Procolor, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 29 de enero de 1979 y según acta que figura en el expediente, la oportuna Comisión Deliberadora aprobó el texto del Convenio Colectivo entre la mencionada Empresa y sus trabajadores.

Resultando que en fecha 6 de febrero de 1979 se elevó a este Centro directivo el texto del Convenio Colectivo referido, con

sus tablas salariales para su oportuna homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Resultando que al concurrir en el texto del Convenio las circunstancias previstas en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, con fecha 19 de febrero de 1979 se dictó providencia suspendiendo el plazo previsto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, requiriendo seguidamente a la Comisión Deliberadora para que aportase los necesarios datos estadísticos, que sirvieron de base al estudio económico e informe favorable del Gabinete Económico de este Centro directivo, emitido el 10 de marzo de 1979.

Resultando que por afectar a Empresa de más de 500 trabajadores, en ampliación del artículo primero del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, previo informe del Gabinete Económico de este Centro directivo, se sometió el Convenio objeto de la presente Resolución a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que, de acuerdo con lo informado, estimó procedente su homologación por cumplir las disposiciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales reglamentarias.

Considerando que esta Dirección General tiene competencia para resolver este expediente, por así venir reconocido por el artículo 71 del Reglamento Orgánico del Departamento, artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, la oportuna inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que efectuados los oportunos estudios económicos por el correspondiente Gabinete de este Centro directivo, aquél consideró procedente la homologación del Convenio, pues se atiene a las normas del Real Decreto-ley 49/1978, y, por otra parte, en el texto examinado no se observa contravención a normas de derecho necesario, salvo la advertencia recogida en el siguiente considerando.

Considerando que el apartado b) del artículo 41 del Convenio establece un sistema de jubilación forzosa, siendo ésta de dudosa legalidad y existiendo jurisprudencia contraria al establecimiento de sistemas de jubilación forzosa, esta Dirección General de Trabajo observa que dicha cláusula en algún supuesto puede vulnerar derechos personales que es discutible puedan ser modificados por negociación colectiva, por lo que la homologación del Convenio se hace advirtiendo esta circunstancia.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Empresa suscrita el 29 de enero de 1979 entre «Industrias Químicas Procolor, S. A.», y sus trabajadores.

Segundo.—Que la homologación del Convenio lo es sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos 5.º, 2.º y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes, conforme al artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

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

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

Madrid, 7 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMPAÑIA «INDUSTRIAS QUÍMICAS PROCOLOR, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Generalidades

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio se refiere exclusivamente a la Compañía «Industrias Químicas Procolor, S. A.», y afecta a todos sus Centros de trabajo.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de «Industrias Químicas Procolor, S. A.», con exclusión del comprendido en el apartado C del artículo 2.º y del apartado K del artículo 3.º de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Las normas que se deriven del presente Convenio entrarán en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y afectarán exclusivamente al personal de alta en la Empresa en dicha fecha.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1979. Para el personal ingresado con posterioridad al día 1 de enero de 1979, sus efectos económicos se referirán a la fecha de su ingreso.

El plazo de vigencia de este Convenio terminará el 31 de diciembre de 1979 y será prorrogable tácitamente de año en año, si no se solicita la revisión o rescisión del mismo antes de los tres meses anteriores a la fecha de caducidad del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Rescisión*.—La propuesta de rescisión del presente Convenio deberá ser presentada por la parte económica, o por la social, con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que finaliza la vigencia del Convenio, y al escrito de denuncia debe adjuntarse proyecto de los artículos a revisar.

Art. 5.º *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o regionales, concesión voluntaria de la Empresa o por cualquier otra causa con las excepciones citadas expresamente en el texto del Convenio.

Art. 6.º *Absorbibilidad*.—Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las modificaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de disposiciones legales, voluntarias o de Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas con las mejoras que en el presente se establecen, por lo que únicamente serán efectivas en la parte que sumada a las cifras vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel de éste.

Las situaciones individuales que excedan de lo establecido en el Convenio no podrán ser reducidas por la aplicación de éste, manteniéndose en tales supuestos en la cuantía que actualmente representan.

Art. 7.º *Vinculación a su totalidad*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara cualquiera de las partes del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica.

CAPITULO II

Del personal

Art. 8.º *Clasificación según su permanencia*.—El personal se clasificará, según su permanencia, en fijo, interino y eventual, tal como establece la Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas y demás disposiciones legales vigentes.

Art. 9.º *Clasificación según su función*.—Todo el personal de la Empresa se clasifica en cuatro grandes grupos profesionales:

1. Técnicos.
2. Empleados.
3. Subalternos.
4. Obreros.

Art. 10. *Personal técnico*.—El personal técnico comprende las siguientes categorías, agrupadas en cuatro subgrupos:

1. Técnicos titulados:
 - a) Técnico Jefe.
 - b) Técnico.
 - c) Técnico de Grado Medio.
 - d) Ayudante Técnico.
2. Técnicos no titulados:
 - a) Contra maestre.
 - b) Encargado.
 - c) Capataz.
 - d) Analista de Laboratorio.
 - e) Auxiliar de Laboratorio de primera.
 - f) Auxiliar de Laboratorio de segunda.
 - g) Aspirante de Laboratorio.
3. Oficina Técnicos de Organización del Trabajo:
 - a) Jefe de Organización de primera.
 - b) Jefe de Organización de segunda.
 - c) Técnico de Organización de primera.
 - d) Técnico de Organización de segunda.
 - e) Auxiliar de Organización.
 - f) Aspirante de Organización.
4. Técnicos de Proceso de Datos:
 - a) Jefe de Proceso de Datos.
 - b) Analista.
 - c) Jefe de Explotación.
 - d) Programador.
 - e) Operador.

Art. 11. *Empleados*.—Comprende las siguientes categorías, divididas en tres subgrupos:

1. Administrativos:
 - a) Jefe de primera.
 - b) Jefe de segunda.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segunda.
 - e) Auxiliar.
 - f) Aspirante administrativo.
 - g) Telefonista.

2. Mercantiles:

- a) Jefe de Promoción.
- b) Agente y Promotor de Ventas de primera.
- c) Agente y Promotor de Ventas.

3. Técnicos de oficina:

- a) Delineante.
- b) Auxiliar Técnico de oficina.

Art. 12. *Personal subalterno*.—Este grupo está compuesto por las siguientes categorías:

1. Jefe de Almacén.
2. Almacenero.
3. Ayudante Almacenero.
4. Vigilante Jurado.
5. Guarda.
6. Conserje.
7. Ordenanza.
8. Portero.
9. Cobrador.
10. Limpiador.
11. Diversos (cocina, etc.).
12. Botones.

Art. 13. *Personal obrero*.—Se subdivide en dos subgrupos, que comprenden las siguientes categorías:

1. Profesionales de Oficios Auxiliares:

- 1.1. Oficial de primera.
- 1.2. Oficial de segunda.
- 1.3. Oficial de tercera.
- 1.4. Aprendiz.

2. Profesionales de la Industria:

- 2.1. Profesional de primera.
- 2.2. Profesional de segunda.
- 2.3. Ayudante Especialista de primera.
- 2.4. Ayudante Especialista de segunda.
- 2.5. Peón.
- 2.6. Aprendiz.

Art. 14. *Definición de las categorías*.—Serán las determinadas en la Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas, con las siguientes excepciones:

Técnicos no titulados

Auxiliar de Laboratorio de primera.—Es quien realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, como taladro de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Auxiliar de Laboratorio de segunda.—Es el que se inicia en las labores propias de Auxiliar de Laboratorio de primera durante los seis primeros meses de trabajo efectivo en la Empresa y/o en la categoría. Transcurrido este tiempo, pasará automáticamente a Auxiliar de Laboratorio de primera.

Empleados mercantiles

Son aquellos cargos cuya misión está encaminada a la promoción y venta de artículos, así como realizar las operaciones que se deriven de la ejecución de esta misión.

Jefe de Promoción.—Su misión principal será la de promover ventas de productos mediante información y demostraciones de los mismos cerca de importantes industrias y prescriptores. Podrá encomendarsele, asimismo, la promoción de ventas cerca de otros clientes, e incluso la acción de venta si fuera preciso, para lo cual habrá de realizar los viajes y desplazamientos necesarios, así como la cumplimentación de informes, cuestionarios, correspondencia, etc., relacionada con sus gestiones y la ejecución de trabajos de oficina.

Agentes y Promotores de Ventas.—Tienen como principal misión la realización de gestiones encaminadas a la venta y promoción, visitando clientes reales y potenciales, confeccionando notas de pedidos, emitiendo informes y redactando correspondencia sobre estos asuntos, para lo cual habrá de efectuar los viajes y desplazamientos necesarios, así como la cumplimentación de informes, cuestionarios, correspondencia, etc., relacionada con sus gestiones y la ejecución de trabajos de oficina.

Todo ello es válido, igualmente, para los Agentes y Promotores de Ventas de primera.

Personal subalterno

Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación cultural que la adquirida en las Escuelas de Educación General Básica y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

Jefe de Almacén.—Es el personal de central y sucursales que, a las órdenes de personal de superior categoría, controla y custodia las existencias en perfectas condiciones, distribuye el tra-

bajo entre el personal del almacén, prepara y revisa los pedidos, revisa las mercancías recibidas y acepta la misma, elige los medios de transporte, prepara la distribución de los repartos en plaza, revisa las facturas y cargos de los transportistas y, en general, efectúa todas las funciones necesarias para el buen orden del almacén a su cargo y perfecto servicio a clientes, registrando en los libros o fichas el movimiento que se haya producido durante la jornada. Tendrá todas las responsabilidades inherentes a las atribuciones y funciones encomendadas.

Almacenero.—Es el subalterno que, prestando sus servicios en central o sucursales, controla y custodia las existencias en perfectas condiciones, prepara y revisa los pedidos, revisa la mercancía recibida y acepta la misma, elige los medios de transporte, distribuye los repartos en plaza, revisa las facturas y encargos de los transportistas y, en general, efectúa todas las funciones necesarias para el buen orden del almacén y perfecto servicio a clientes, registrando en los libros o fichas el movimiento que se haya producido durante la jornada. En caso de necesidad, podrá efectuar reparto a domicilio en cualquier medio de transporte e incluso a mano. Realizará todas las operaciones precisas de movimiento de mercancía y carga y descarga para una correcta recepción y expedición de la misma.

Ayudante Almacenero.—Es el que, a las órdenes del Jefe de Almacén o Almacenero, efectúa todas o parte de las funciones descritas en las dos categorías anteriores.

Cobrador.—Es el que tiene la misión de efectuar cobros de la Empresa y gestiones derivadas de esta función. Se le podrá encomendar trabajos propios de Auxiliar administrativo y Almacenero dentro de su capacidad y conocimientos.

Tendrá la responsabilidad plena de las cantidades que se le entreguen por razón de su cargo y percibirá una prima semestral de 1.000 pesetas, pagaderas con las pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad, debiendo la Empresa contratar a su cargo un seguro contra robos.

Botones.—Es el subalterno mayor de catorce años y menor de dieciocho encargado de labores de reparto y fuera del local al que está adscrito, pudiendo efectuar trabajos administrativos de carácter elemental.

Personal obrero

Comprende a los profesionales de Oficios Auxiliares y a los profesionales de la Industria.

Conductor.—Estarán clasificados como Oficiales de primera y tendrán esta categoría los que conduzcan camiones, furgonetas y coches de turismo. Dirigirán el acondicionamiento de la carga y descarga, con participación activa de éstas.

Ayudante Especialista de primera.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los profesionales de Oficios Auxiliares y a los profesionales de primera y segunda, estando preparado para suplir a estos últimos en caso de ausencia.

Ayudante Especialista de segunda.—Es el que desempeña funciones subordinadas a las de los Ayudantes Especialistas de primera, adquiriendo práctica y conocimiento para sustituirles accidentalmente.

Art. 15. *Ingresos*.—La Empresa se obliga a cumplir estrictamente cuanto se indica en la legislación vigente relativa a los ingresos de personal en la Empresa.

Los candidatos cumplimentarán toda la documentación que establezca la legislación vigente, en especial la indicada en el artículo 19 de la vigente Ordenanza de Trabajo en la Industria Química.

Art. 16. *Periodos de prueba*.—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será, para cada grupo profesional, el que a continuación se indica:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Personal técnico no titulado: Tres meses.
- Empleados: Tres meses.
- Subalternos: Dos semanas.
- Obreros: Dos semanas.

Estos plazos se verán incrementados en un número de días naturales igual a los que eventualmente se dejara de trabajar por cualquier causa.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 17. *Ascensos*.—Los ascensos se regirán por lo que se establece en los artículos 21, 22, 23, 24, 25 y 26 de la Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas.

Cuando las plazas a cubrir correspondan al turno de concurso-oposición o de prueba de aptitud, la Empresa anunciará en todos los Centros de trabajo, con antelación mínima de sesenta días a la fecha de celebración de las pruebas, las vacantes o puestos a cubrir, fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a ellos, forma de celebración, méritos, títulos, diplomas y otros requisitos que la Empresa estime necesarios en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados.

Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud para ascensos estarán presididos por el Jefe de la Empresa o por el representante en quien delegue esta función,

y formarán parte de los mismos dos Vocales designados por el Comité de Empresa, que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que los correspondientes a las plazas que han de cubrirse o en su defecto, dos Vocales que el Comité designe, los cuales formarán parte de dicho Tribunal con voz y sin voto.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 18. *Tablas salariales.*—El salario Convenio para 1979, que comprende los antiguos sueldo base y plus Convenio, será el siguiente para cada Centro de trabajo y categoría laboral:

Categoría	Salario Convenio mensual — Pesetas
OFICINAS CENTRALES	
<i>Técnicos</i>	
Jefe de Proceso de Datos	37.545
Analista	35.799
Jefe de Explotación	34.494
Programador	34.494
Operador	32.289
<i>Empleados</i>	
Jefe de primera administrativo	37.545
Jefe de segunda administrativo	34.494
Oficial de primera administrativo	32.289
Oficial de segunda administrativo	30.995
Auxiliar administrativo	28.098
Aspirante 16/17 años	23.481
Aspirante 14/15 años	21.960
Telefonista	28.098
<i>Subalternos y obreros.</i>	
Jefe de Almacén	30.986
Almacenero	29.139
Ayudante Almacenero	27.270
Conserje	29.034
Ordenanza	27.270
Botones 16/17 años	23.454
Botones 14/15 años	21.953
Conductor	31.140
FABRICA Y SUCURSALES	
<i>Técnicos</i>	
Técnico Jefe	41.670
Técnico	38.634
Técnico de Grado Medio	36.141
Ayudante Técnico	33.579
Encargado	31.995
Capataz	31.362
Analista de Laboratorio	30.030
Auxiliar de Laboratorio de primera	29.688
Auxiliar de Laboratorio de segunda	24.635
Aspirante de Laboratorio 16/17 años	23.628
Aspirante de Laboratorio 14/15 años	22.407
Jefe de Organización de primera	38.349
Jefe de Organización de segunda	35.331
Técnico Organización de primera	33.261
Técnico Organización de segunda	31.995
Auxiliares de Organización	28.905
Aspirante de Organización 16/17 años	23.931
Aspirante de Organización 14/15 años	22.407
Jefe de Proceso de Datos	38.349
Analista	35.799
Jefe de Explotación	35.331
Programador	35.331
Operador	33.261
<i>Empleados</i>	
Jefe de primera administrativo	38.349
Jefe de segunda administrativo	35.331
Oficial de primera administrativo	33.261
Oficial de segunda administrativo	31.995
Auxiliar administrativo	28.905
Aspirante administrativo 16/17 años	23.931
Aspirante administrativo 14/15 años	22.407
Telefonista	28.905
Jefe de Promoción de Ventas	35.610
Agente y Promotor de Ventas de primera	35.610
Agente y Promotor de Ventas	32.277
Delincuente	31.995
Auxiliar Técnico de oficina	28.905

Categoría	Salario Convenio mensual — Pesetas
<i>Subalternos</i>	
Jefe de Almacén	31.995
Almacenero	29.868
Ayudante Almacenero	27.951
Vigilante Jurado	31.365
Guarda	30.771
Conserje	29.868
Ordenanza	27.951
Portero	30.771
Cobrador	29.868
Botones 16/17 años	23.931
Botones 14/15 años	22.407
Diversos	26.178
Limpiador	26.211
<i>Obreros</i>	
Oficial de primera Oficinas Auxiliares	31.137
Oficial de segunda Oficinas Auxiliares	30.870
Oficial de tercera Oficinas Auxiliares	30.498
Aprendiz 3 ^o / ₄ año	23.931
Aprendiz 1 ^o / ₂ año	22.407
Profesional de primera	30.870
Profesional de segunda	30.498
Ayudante Especialista de primera	30.246
Ayudante Especialista de segunda	29.706
Peón	28.416
Aprendiz 3 ^o / ₄ año	23.931
Aprendiz 1 ^o / ₂ año	22.407

El salario de Convenio se percibirá tanto en las doce mensualidades normales como en las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

El salario de Convenio absorbe los pluses de toxicidad, distancia y transporte, que quedan suprimidos, así como cualquier otro plus, con excepción del plus familiar, plus de nocturnidad y plus de responsabilidad de equipo.

Art. 19. *Pluses.*—Se establecen y reglamentan los siguientes pluses:

Plus de nocturnidad.—Se establece un plus de nocturnidad, consistente en un 30 por 100 de aumento sobre el sueldo base, antigüedad y plus de Convenio para los trabajos efectuados entre las veintidós y las seis horas.

Plus de responsabilidad de equipo.—Cuando un productor del grupo obrero, estando a las órdenes de un encargado o mando superior, además de efectuar el trabajo personal suyo haya recibido la misión de simultáneamente vigilar y ordenar los trabajos que ha de realizar el grupo al que pertenece, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos de aquel grupo, se le concederá un plus equivalente al 8 por 100 de su sueldo base y plus Convenio durante el espacio de tiempo que ejerza la función antes indicada.

En todo caso, el grupo o equipo estará constituido por un mínimo de cuatro personas y un máximo de veinticinco.

Art. 20. *Gratificación voluntaria.*—La Empresa, con carácter voluntario, podrá conceder gratificaciones al personal que estime conveniente y en la cuantía que crea oportuna.

Cuando se produzca un ascenso a la categoría inmediata superior con motivo de concurso-oposición, no se absorberá la gratificación voluntaria que tuviere el ascendido, ajustándose a la nueva categoría.

Art. 21. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Para premiar la antigüedad en la Empresa se establecen trienios, cuyo número máximo será de ocho, del importe que para cada trienio se especifica a continuación para los distintos grupos de productores:

Grupos de productores	Importe mensual — Pesetas
Técnico Jefe, Técnico y Técnico de grado medio.	924
Jefes de primera y segunda administrativos, Jefes de Organización de primera y segunda y Jefes de Promoción	745
Ayudante técnico, Contramaestre, Encargado y Capataz	700
Oficiales administrativos, Técnicos de Organización, Jefes de Almacén, Agentes y Promotores de Ventas	650
Auxiliares administrativos, Técnicos y de Organización	549
Resto Subalternos	549
Obreros	549

Estos trienios se contarán a partir de la fecha de entrada en la Compañía, no pudiendo ser absorbidos en ningún momento ni con gratificaciones voluntarias ni con cualquier aumento que pueda establecerse en el futuro, cobrándose el importe de cada trienio de acuerdo con la categoría que se ostente en el momento de percibirse. Se devengarán a partir del primer día del semestre natural en que se completan.

Art. 22. *Gratificaciones.*—Se mantienen las dos gratificaciones anuales extraordinarias: una la del 18 de Julio y otra la de Navidad, y el importe de cada una de ellas consistirá en el pago de una mensualidad con arreglo a las tablas salariales del artículo 19, es decir, salario Convenio, gratificación voluntaria y antigüedad.

Además de las gratificaciones indicadas se mantiene la gratificación anual de 22.176 pesetas para el personal fijo e idéntica para todas las categorías que figuran en el artículo 19, que se percibirá a razón de 1.848 pesetas mensuales en concepto de paga de beneficios.

Art. 23. *Cómputo de pagas de 18 de Julio y Navidad.*—Tendrá derecho a percibir íntegramente estas pagas el personal que haya trabajado durante la totalidad de los meses del primero y segundo semestre, respectivamente.

La paga extraordinaria de julio corresponde al primer semestre y la de Navidad al segundo semestre.

El productor que ingrese en meses distintos a enero o julio percibirá la parte proporcional de la paga correspondiente al semestre de ingreso, en cantidad equivalente a tantas sextas partes como meses del semestre haya trabajado. La fracción de mes se considerará mes completo.

Al productor que cese en la Empresa sin completar el semestre se le liquidará la paga extraordinaria correspondiente a dicho semestre, siguiendo idéntica forma de cálculo a la establecida en el párrafo precedente.

Art. 24. *Dietas de viaje.*—La Empresa, en norma aparte, establecerá la cuantía de las dietas de viaje, en función de las distintas plazas y categorías profesionales.

A efectos de liquidación de dietas serán de aplicación las normas de orden interior que dicte la Empresa.

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Art. 25. *Jornada laboral.*—En central se trabajarán cuarenta y una horas semanales en jornada continuada, distribuidas de lunes a viernes, a razón de siete horas diarias y seis horas los sábados.

En fábrica se trabajarán cuarenta y cuatro horas semanales, de lunes a viernes, a excepción de los turnos que normalmente se establecen de lunes a sábado.

Se exceptúan de este régimen los Porteros y Vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal, y cualquier otro que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realiza desarrolle una jornada especial.

En sucursales se trabajarán cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

La jornada empezará a contarse a partir de la hora que se fije para la entrada y se dará por terminada a la hora que esté determinada, sin que se admitan interrupciones en el trabajo por ningún motivo que no esté justificado.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que siendo trabajadas excedan de la jornada laboral.

El precio de las horas extraordinarias será para cada categoría profesional el que se indica o continuación:

Categoría	Valores unitarios		
	Dos primeras	Restantes	Domingos y festivos
Técnicos			
Encargado	285	348	396
Capataz	264	324	384
Auxiliar de Laboratorio de primera	213	264	333
Técnico de Organización de primera	285	348	396
Técnico de Organización de segunda	264	324	384
Auxiliar de Organización	213	264	333
Operador	285	348	396
Analista de Laboratorio	213	270	340
Empleados			
Oficial de primera administrativo	285	348	396
Oficial de segunda administrativo	264	324	384
Auxiliar administrativo	213	264	333
Telefonista	213	264	333
Delineante	264	324	384
Auxiliar Técnico de oficina	213	264	333

Categoría	Valores unitarios		
	Dos primeras	Restantes	Domingos y festivos
Subalternos			
Jefe de Almacén	264	324	384
Almacenero	231	279	339
Ayudante Almacenero	219	249	315
Vigilante Jurado	234	288	351
Guarda	228	282	342
Conserje	231	279	339
Ordenanza	219	249	315
Portero	228	282	342
Cobrador	231	279	339
Cocinera	219	270	330
Ayudante de Cocina	210	258	324
Limpiador	210	258	324
Obreros			
Oficial de primera de Oficios Auxiliares	249	303	369
Oficial de segunda de Oficios Auxiliares	243	297	360
Oficial de tercera de Oficios Auxiliares	237	294	351
Profesional de primera	243	297	360
Profesional de segunda	237	294	351
Ayudante Especialista de primera	234	288	351
Ayudante Especialista de segunda	228	282	342
Peón	210	258	324

Dentro de los límites que señala la Ley de Jornada Máxima Legal, se considerará necesaria la prestación de horas extraordinarias en todos aquellos trabajos o momentos que, a juicio de la Dirección de la Empresa, sucursal o factoría lo hagan necesario, considerándose para ello, entre otras causas: los casos de reparaciones urgentes, trabajos perentorios, necesidad de terminación de fabricaciones, atención a clientes y otros de carácter análogo.

Art. 27. *Vacaciones.*—El personal encuadrado en los grupos de técnicos y empleados disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones.

El personal obrero y subalterno disfrutará anualmente de veintiséis días naturales de vacaciones, ampliables en un día por año de servicio, a partir del quinto, hasta llegar a un máximo de treinta días naturales.

La fecha prevista para vacaciones deberá ser conocida por los trabajadores con dos meses de antelación como mínimo al comienzo de las mismas.

Art. 28. *Licencias.*—Con independencia de los permisos retribuidos o no que la Empresa voluntariamente pueda conceder, el personal tendrá derecho a licencia (ausencia retribuida) en las siguientes circunstancias:

- a) Matrimonio: Quince días naturales.
 - b) Alumbramiento esposa: Cinco días naturales.
 - c) Boda de padre, madre, hijos, hermanos o hermanos políticos: Un día.
 - d) Traslado de domicilio: Un día.
 - e) Intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos y padre o madre del trabajador afectado: Dos días.
 - f) Enfermedad grave del cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos: Dos días.
 - g) Defunción del cónyuge, hijos, padres, padres políticos: Cuatro días naturales. Si el familiar fallecido residiera en distinta provincia, se aumentaría en dos días naturales más.
 - h) Defunción de abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos: Dos días naturales. Si el familiar fallecido residiera en distinta provincia, se aumentaría en dos días naturales más.
 - i) La presentación a exámenes de sus respectivos estudios.
- El total de los días disfrutados en los epígrafes b), c), d), f), g) y h) no podrán exceder de diez días naturales al año.
- j) El tiempo indispensable para ello en caso de cumplimiento inexcusable de deberes públicos.
- k) Los Delegados de personal disfrutarán de las necesarias facilidades para realizar sus funciones de carácter sindical, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.
- l) Igualmente la Empresa podrá dar facilidades para asistir a las prácticas de estudios, deduciendo el tiempo concedido o permitiendo su recuperación en la forma que estime más conveniente, siempre que las prácticas citadas formen parte del examen y contribuyan a una mejor preparación profesional para la gestión encomendada.

En todos estos casos el personal deberá comunicar anticipadamente, en la medida posible, la circunstancia que motive la licencia, justificando adecuadamente la realidad de su causa. El incumplimiento de este requisito dará lugar a que la ausencia se considere, a todos los efectos, como falta injustificada.

Art. 29. *Traslado y cambios de puestos de trabajo.*—Las vacantes que se produzcan dentro de los grupos administrativos, mercantiles y subalternos se pondrán en conocimiento de los restantes empleados del mismo grupo, para que puedan optar a la vacante, tanto si se ha producido en Centro de trabajo distinto, así como si ha sido en el mismo Centro, pero en distinta sección o departamento.

Para solicitar estas vacantes habrá de reunir el solicitante las condiciones siguientes:

Poseer la misma categoría que el de la vacante producida. Antigüedad mínima de dos años en la categoría y tres en la Empresa.

Carecer de notas desfavorables en el expediente. La Empresa queda facultada para atender o no estas solicitudes, según las necesidades del momento.

Art. 30. *Excedencias.*—Se clasifican en dos tipos distintos: voluntarias y especiales.

Voluntarias.—Es la de libre concesión de la Empresa. Para tener derecho a solicitarla el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

Ser trabajador fijo (con contrato indefinido). Antigüedad mínima efectiva de dos años al servicio de la Empresa.

Solicitarla por escrito, a través del jefe inmediato, con una antelación superior a treinta días a la fecha de iniciación de la excedencia indicando el motivo de la petición.

Si disfrutó anteriormente de este beneficio, haber transcurrido cuatro años desde la finalización de la última excedencia.

La Empresa resolverá la petición en un plazo máximo de treinta días, y procurará hacerlo favorablemente en aquellos casos fundados en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas, teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con una antelación mínima de treinta días a la finalización de la excedencia, causará baja en la Empresa.

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

Si el período de excedencia resultase que el interesado hubiese falseado el motivo por el cual solicitó ésta, cesará automáticamente en la Empresa sin derecho a indemnización alguna.

Especial.—Es aquella de obligatoria concesión por parte de la Empresa, a petición del trabajador, en los casos establecidos por la ley, entre los que se cuentan:

Nombramiento para cargo público incompatible con la prestación de servicios a la Empresa.

Enfermedad, en el lapso de tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

Prestación de servicio militar.

Los tres años siguientes al día del parto, para las productoras que hayan tenido un hijo, y para cuidar de éste. La muerte del hijo pone fin a la excedencia. Y el nacimiento de un nuevo hijo da derecho a una nueva excedencia de tres años, poniendo fin a la que se pudiera venir disfrutando por el hijo anterior.

La Empresa podrá contratar trabajadores interinos para sustituir a los que se encuentren en situación de excedencia especial.

Durante la excedencia, tanto voluntaria como especial, el trabajador no percibirá retribución alguna. La excedencia voluntaria no se computará a efectos de aumento por antigüedad. La excedencia especial, en cambio, se computará a efectos de aumentos por antigüedad.

Art. 31. *Dimisiones.*—Los trabajadores que deseen cesar en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del grupo técnico: Un mes.
- Personal del grupo empleado: Un mes.
- Personal del grupo subalterno: Quince días.
- Personal del grupo obrero: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de finiquito el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPITULO V

Premios

Art. 32. *Premios.*—A fin de compensar la conducta, fidelidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulando al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establecerá los correspondientes premios.

Para el mejor servicio de la justicia social y la consecución de los fines señalados, se procurará, muy especialmente, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación individual, en forma que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin el premio que le corresponda, ni se otorgue a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivo de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Afán de superación profesional.
- e) Espíritu de fidelidad.

a) Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice el productor con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la Empresa o con fines análogos.

b) Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exige grave exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, superando los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

c) Consiste el espíritu del servicio en realizar éste de modo no corriente o normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador y con el decidido propósito, manifiesto en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa, subordinando a ello su comodidad o incluso su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

d) Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos productores que, además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo para alcanzar categorías superiores.

e) El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de veinticinco o cuarenta años sin interrupción alguna ni aun por excedencia, y sin que medie sanción por falta muy grave.

Asimismo se establecen premios por actuaciones concretas, tales como previsión de accidentes de trabajo o ideas y sugerencias para mejorar cualquier sistema de trabajo en la Empresa.

Se establecen los siguientes premios:

Recompensas en metálico desde 5.000 a 25.000 pesetas, según los casos.

Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.

Diplomas honoríficos.

Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

Estas recompensas serán concedidas por la Dirección de la Empresa a propuesta del Jefe del departamento correspondiente.

Art. 33. *Premio al personal del servicio contra incendios de fábrica.*—El personal de fábrica que, perteneciente a este servicio, ha colaborado en el mismo sin notas desfavorables del jefe del servicio, a fin de año percibirá un premio individual de 8.500 pesetas.

Además, la Empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes por 1.000.000 pesetas de capital asegurado para cada productor que esté adscrito al servicio de contra incendios.

Art. 34. *Dote por matrimonio.*—El personal femenino que cause baja con motivo de contraer matrimonio percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de salario base, plus de Convenio, gratificaciones y antigüedad como años de servicio haya prestado a la Empresa, con un tope máximo de seis mensualidades.

Art. 35. *Gratificaciones por matrimonio.*—El personal masculino que contraiga matrimonio y el femenino, que no perciba la dote por matrimonio del artículo 48, percibirá una gratificación, por una sola vez, de cuantía equivalente a una mensualidad de salario base, antigüedad, plus de Convenio y gratificaciones voluntarias. Para poder tener derecho a esta gratificación deberán cumplirse los siguientes requisitos.

- a) Llevar más de un año al servicio de la Empresa.
- b) Solicitarlo dentro de los cuarenta días siguientes al matrimonio.
- c) No tener informe desfavorable grave en expediente personal.

Art. 36. *Anticipo a largo plazo.*—La Empresa podrá conceder anticipo a largo plazo, y sin interés, al personal fijo, con antigüedad de un año como mínimo, que por su comportamiento sea merecedor de ello, para atender a una necesidad apremiante e inaplazable, debida a causa grave, y con sujeción a las siguientes normas:

- a) No tener ningún anticipo pendiente de cancelación.
- b) Que el anticipo no supere al 50 por 100 de los haberes líquidos anuales del interesado, excepto plus familiar, subsidio familiar y primas.
- c) El plazo máximo para el reintegro será de dieciocho meses.

d) Las retenciones mensuales para la cancelación de anticipos se harán directamente en el momento de liquidar los haberes. No obstante, caso de omisión por parte del encargado de hacer la retención, el interesado vendrá obligado a ingresar en caja la cantidad que corresponda.

La Empresa puede determinar la obligación del personal de continuar al servicio de la misma hasta que reintegre totalmente el anticipo concedido.

El plazo máximo para el reintegro, fijado en dieciocho meses, podrá ampliarse a veinticuatro meses cuando el solicitante tenga una antigüedad superior a cinco años en la Empresa.

Art. 37. *Premio de natalidad.*—Cada hijo legítimo o natural reconocido, nacido a todo productor fijo que presta servicios en la Empresa, dará derecho a éste a percibir un único premio de natalidad de un importe de 6.000 pesetas.

Este premio sólo podrá ser percibido por uno de los progenitores, aunque trabajen ambos en la Empresa.

Art. 38. *Enfermedad y accidentes.*—La Empresa, de un modo graciable, complementará las prestaciones satisfechas por la Seguridad Social a fin de que el personal enfermo, con baja oficial, perciba un salario efectivo con arreglo a la siguiente escala:

Años antigüedad cumplidos	Completar hasta el 100 por 100 de sus prestaciones durante
Desde un año	Cuatro semanas.
Desde cinco años	Nueve semanas.
Desde diez años	Trece semanas.

Esta prestación sólo podrá ser solicitada por el interesado si lleva más de treinta días de baja, y la Empresa decidirá, a la vista de las circunstancias que concurren en cada caso. Si la petición fuera denegada, la Empresa informará al Comité de Empresa o al Delegado de Personal, según los casos.

En el caso de accidentes laborales la Empresa complementará en dichos accidentes hasta el 100 por 100 del salario del productor accidentado.

Art. 39. *Gastos funerarios e indemnizaciones por fallecimiento.*—Con independencia de las indemnizaciones y subsidios a cargo de la Seguridad Social, la Empresa, en caso de fallecimiento de un productor debido a muerte natural o accidente no indemnizable, vendrá obligada a abonar a su viuda o descendientes menores de dieciocho años o ascendientes sexagenarios que conviviesen con el fallecido y a sus expensas, el importe de sesenta días de sueldo base, antigüedad, plus de Convenio y gratificaciones voluntarias.

Por fallecimiento del cónyuge, hijos solteros, padres y padres políticos que convivan o no con el productor, la Empresa concederá al trabajador afectado una ayuda de 5.000 pesetas.

Art. 40. *Becas para estudios.*—Se mantiene el sistema de becas para estudios para los productores hijos de plantilla en la Empresa, o para sus hijos, con sujeción al reglamento que la Empresa tiene publicado.

Las cantidades asignadas son las siguientes:

- Curso escolar 1978/79: 800.000 pesetas.
- Curso escolar 1979/80: 800.000 pesetas.

Igualmente para los trabajadores con hijos minusválidos físicos o psíquicos la Empresa complementará mensualmente hasta cinco mil pesetas las percepciones de la Seguridad Social por este concepto, con la única condición de que el trabajador perciba tal subsidio en la Seguridad Social, y sólo mientras lo perciba.

Art. 41. *Formación profesional.*—La Empresa procurará, en beneficio propio y en el de su personal, la formación y perfeccionamiento de éste.

Para cumplir dicho deber orientará su actuación en las siguientes direcciones:

- a) Cursos de perfeccionamiento profesional, dirigidos por Empresas u Organismos dedicados a esta especialidad.
- b) Conferencias por personal caracterizado de la propia Empresa.
- c) Proyección de películas o documentales de tipo formativo.

Art. 42. *Jubilaciones.*

a) *Jubilación voluntaria.*—El personal comprendido entre sesenta y sesenta y cinco años de edad podrá solicitar la jubilación, siempre y cuando lleve un mínimo de quince años de servicio en la Empresa.

El productor que se jubile reuniendo las condiciones citadas percibirá una pensión de la Empresa, que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcance los siguientes porcentajes,

referidos al sueldo base y plus Convenio que perciba el interesado en el momento de jubilarse:

- A los sesenta años de edad, el 75 por 100.
- A los sesenta y un años de edad, el 80 por 100.
- A los sesenta y dos años de edad, el 85 por 100.
- A los sesenta y tres años de edad, el 90 por 100.
- A los sesenta y cuatro años de edad, el 95 por 100.

El mínimo de quince años establecido para poder optar por la jubilación voluntaria antes de los sesenta y cinco años, sólo se tendrá en cuenta para el personal que ingrese a partir del 1 de enero de 1972.

b) *Jubilación forzosa.*—Se establece la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años. El productor que se jubile percibirá una pensión de la Empresa que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcance los siguientes porcentajes, referidos al sueldo base y plus Convenio que perciba el interesado en el momento de jubilarse:

- Dé quince a veinte años de servicio en la Empresa, el 100 por 100.
- De veintiún años hasta veinticinco años de servicio en la Empresa, el 105 por 100.
- De veintiséis años hasta treinta años de servicio en la Empresa, el 110 por 100.
- De treinta y un años hasta treinta y cinco años de servicio en la Empresa, el 115 por 100.
- De treinta y seis años hasta cuarenta años de servicio en la Empresa, el 120 por 100.

Art. 43. *Seguro de vida.*—Se establece un seguro voluntario de vida-accidente para el personal de la Empresa. Para contratar este seguro es necesario que participe como mínimo el 80 por 100 del personal que integra la plantilla de la Empresa. Caso de que en un determinado momento, durante la vigencia de este seguro, la participación del personal fuera inferior al 80 por 100 del total de la plantilla, la Empresa se reserva el derecho de rescindir este seguro.

Los capitales asegurados, en caso de siniestro, se distribuyen en cinco grupos, en los que quedarán encuadrados todos los productores, según la categoría profesional, referido al mes de enero de cada año, siendo la participación del personal en la prima de este seguro la siguiente:

Categoría	Capital asegurado	Cuota productor mes-pesetas
Técnico Jefe, Técnico, Peritos, Jefes de primera administrativos y de organización	700.000	220
Jefe de segunda administrativo y de organización, Jefe de promoción, Ayudante técnico, Contramaestre y Encargado	600.000	180
Oficial administrativo y de organización, Capataz, Agente y Promotor de Ventas, Jefe de almacén, Colorista, Oficial de primera y de segunda obrero, Conductor, Cobrador, Conserje y Vigilante Jurado	500.000	140
Auxiliar administrativo, Laboratorio y de organización, Telefonista, Oficial de tercera obrero, Ayudante especialista, Ayudante fabricación, Peón, Almacenero, Guarda, Portero, Ordenanza y Oficiales de primera y segunda obreros, Analista y Ayudante Almacenero	400.000	100
Pinche, Aprendiz, Aprendiz, Botones, Aspirante administrativo, Laboratorio y organización (salvo menor de dieciocho años, en que será a cargo de la Empresa)	300.000	75

A cada productor asegurado se le entregará un certificado individual de este seguro con las condiciones generales de aplicación, puesto que la póliza colectiva será custodiada por la Empresa, quien la tendrá a disposición del Comité de Empresa para cuantas comprobaciones quieran efectuar los representantes del personal.

Art. 44. *Revisión médica anual.*—Se efectuará una revisión médica anual obligatoria para todos los trabajadores en todos los Centros de trabajo.

Art. 45. *Socorrismo.*—La Empresa organizará cursillos de socorrismo entre el personal voluntario que desee participar en los mismos.