

vienda, desestimatoria, por silencio administrativo, de la reclamación por daños y perjuicios solicitada por el demandante, debemos declarar y declaramos la existencia de daños por el concepto de lucro cesante causados por la Administración a consecuencia de haber afectado de expropiación urgente, dejada sin efecto a los siete años, la finca en que aquél tenía instalada la farmacia de que era titular, y en consecuencia condenamos a la Administración demandada a que abone a don José Manuel Sánchez López como indemnización por el concepto expresado la cantidad de dos millones cuatrocientas veintidós mil cuatrocientas diecinueve pesetas. Sin hacer expresa condena de costas.»

Este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos

Madrid, 20 de febrero de 1980.—P. D., el Subsecretario de Obras Públicas y Urbanismo, Manuel Pérez Olea.

Hmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de la Vivienda.

5670

RESOLUCION de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla por la que se señala fecha para el levantamiento del acta previa a la ocupación de terrenos afectados por las obras del «Proyecto 02/79, Recrecimiento de la conducción a Alguazas entre los hectómetros 14,51 y 29,73».

Aprobado por la Superioridad, con fecha 8 de mayo de 1979, el proyecto de las obras de referencia y consideradas las obras a realizar por esta Mancomunidad de utilidad pública y de urgente ejecución en el artículo 1.º de la Ley de 27 de abril de 1946, se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 18 de diciembre de 1954, que el próximo día 14 de abril de 1980, a las once horas, tendrá lugar el levantamiento del acta previa a la ocupación de los bienes y derechos afectados por el expediente de referencia, que a continuación se reseñan. (Lugar de la reunión: Ayuntamiento de Molina de Segura (Murcia), Secretaría.)

Término municipal de Molina de Segura

Número de finca: 1. Propietario: Don Manuel Piqueras Ramón. Residencia: Carretera de Alguazas, 41, Molina de Segura (Murcia). Superficie a ocupar en hectáreas: Expropiación y clase de terreno, 0,0130 hectáreas de riego; ocupación temporal y clase de terreno, 0,0173 hectáreas de riego.

A dicho acto deberá asistir el afectado personalmente o bien representado por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y último recibo de contribución. Asimismo el interesado podrá acompañarse, con gastos a su cargo, de Perito y Notario.

Cartagena, 5 de marzo de 1980.—El Ingeniero-Director.—4.336-E.

MINISTERIO DE TRABAJO

5671

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Industria Química Española.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria Química Española, suscrito por la Asociación Patronal FEIQUE y los sindicatos UGT y USO, y

Resultando que con fecha 12 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo mencionado, suscrito por las partes con fecha 18 de febrero de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 8.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que la adhesión prevista en los casos de Convenio de Empresa vigentes, o la absorción de los Convenios in-

terprovinciales o provinciales de sectores afectados que se mencionan en los dos últimos párrafos del artículo 1.º del Convenio, no puede interpretarse nunca en contra de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, modificado por Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, en el sentido de que un Convenio colectivo obliga con exclusión de cualquier otro, durante todo el período de su vigencia. En consecuencia, las adhesiones o las absorciones previstas sólo podrán efectuarse al finalizar el período de vigencia del Convenio respectivo;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de la Industria Química Española suscrito por la Asociación Patronal FEIQUE y los sindicatos UGT y USO, con la advertencia prevista en el último considerando.

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 25 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA ESPAÑOLA

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los trabajadores en los subsectores de la Industria Química que a continuación se relacionan:

- Ácidos, álcalis y sales; metaloides, gases industriales; electroquímica.
- Fertilizantes.
- Plaguicidas.
- Petroquímica y derivados.
- Carboquímica y derivados.
- Ácidos orgánicos y derivados.
- Alcoholes y derivados.
- Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes.
- Hidratos de carbono.
- Adhesivos.
- Derivados de algas.
- Destilación de resinas naturales y derivados.
- Plásticos.
- Materias explosivas, pólvoras, fósforos y pirotecnia.
- Curtientes.
- Colorantes.
- Pigmentos.
- Aceites y grasas industriales y derivados.
- Productos farmacéuticos.
- Productos zoonosanitarios.
- Pinturas, tintas y barnices.
- Ceras, parafinas y derivados.
- Material fotográfico sensible y revelado industrial.
- Mayoristas de productos químicos cuya actividad no sea estrictamente comercial, sino derivada de otra principal de naturaleza química.
- Fritas, esmaltes y colores cerámicos.

Excepcionalmente quedarán vinculadas por el presente Convenio las Empresas que perteneciendo a algún subsector de la Industria Química, no incluido en la relación anterior, se hallen afiliadas a alguna Organización territorial o sectorial afiliada a FEIQUE. Quedarán, en todo caso, excluidas las Empresas dedicadas a actividades de ref.no de petróleo.

Este Convenio no será de aplicación para aquellas Empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio general.

Quedan absorbidos por el presente Convenio todos aquellos Convenios interprovinciales o provinciales de sectores afectados por el ámbito funcional de este Convenio que estén vigentes en la fecha de entrada en vigor del mismo.

Nota de la Dirección General de Trabajo: Véase parte dispositiva y último considerando de la Resolución homologatoria.

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

Art. 3.º *Ambito personal*.—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñan el cargo de Consejeros en Empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad o de alta Dirección o alta Gestión en la Empresa.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; su duración será hasta el 31 de diciembre de 1981, salvo en lo establecido en materia de revisión salarial y en materia de derechos

sindicales en el supuesto de que en el transcurso de este Convenio entrase en vigor alguna norma legal sobre los mismos.

Asimismo, las posibles conclusiones a las que se llegue en el estudio sobre seguridad e higiene previsto en este Convenio se incluirán, una vez hecho dicho estudio, entre las estipulaciones del presente Convenio.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1980. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

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

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

- 1.ª La exigencia de la actividad normal.
- 2.ª Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.ª Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.ª La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.ª Si, por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos en una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiere de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora-hombre, deberá percibir un incremento del 25 por 100 de su salario base como mínimo.
- 6.ª La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

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

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

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

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

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

Art. 9.º El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1.º Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo será preceptivo el informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2.º Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3.º Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los Técnicos o expertos que crean oportunos.

4.º En el plazo de diez días, después de recibir el escrito

razonado del Comité de Empresa o Delegados de Personal, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que éstos presenten reclamación ante el Organismo laboral competente.

5.º Exponer en los lugares de trabajo la especificación de la tarea designada a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas, de forma clara y sencilla.

6.º Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las Empresas a las que afecte el presente Convenio el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 10. Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que presten sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Art. 11. *Clasificación funcional.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los grados de cualificación profesional que ésta revista, serán clasificados en niveles profesionales, que, a su vez, quedarán integrados en las correspondientes divisiones orgánicas existentes en la Industria Química. La nueva estructura profesional pretende obtener una más racional estructura productiva, y todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Las actuales categorías se ajustarán a los niveles establecidos en el presente Convenio.

Art. 12. *Definición de los niveles profesionales dentro de los grupos orgánicos funcionales de la Industria Química y cuadro de reconversión de categorías.*—En este artículo del Convenio se definen los niveles profesionales que agrupan diversas categorías de la Industria Química dentro de los grupos orgánicos funcionales en los que se descompone la misma.

Dichos grupos orgánicos funcionales son:

- A) Producción.
- B) Mantenimiento.
- C) Servicios.
- D) Investigación y Laboratorios.
- E) Administración.
- F) Informática.
- G) Comercial.

Definición de niveles:

Nivel 0. Directivos: Los trabajadores pertenecientes a este nivel planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, el planeamiento general de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los medios materiales, la orientación y el

control de las actividades de la organización conforme a los programas establecidos a la política adaptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo, el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Tomán decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección o ejecución a primer nivel de los departamentos o divisiones en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la peculiar organización de cada una.

Grupo A. Producción:

Nivel A-1: Se ubican en este nivel aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, responsabilidad, conocimientos profesionales y titulación adecuada, ejercen sobre un sector de producción de la Empresa, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna persona cuya ubicación jerárquica esté en el nivel directivo.

Nivel A-2: Se ubican en este nivel aquellos puestos que realizan actividades complejas con objetivos definidos y concretos y con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad y conocimientos profesionales, y siempre con titulación adecuada.

Su actividad está constituida principalmente por la dirección de una unidad o un proceso de producción que comporta generalmente una responsabilidad técnica o de gestión, pudiendo tener bajo su responsabilidad a otras personas de niveles inferiores.

Nivel A-3: Se incluyen en este nivel aquellas personas que bajo la supervisión e instrucciones de los dos niveles inmediatos superiores, o de uno de ellos, tienen a su cargo la atención técnica de los procesos, con conocimiento de su tecnología, de la naturaleza y composición de las sustancias, de la dosificación necesaria, de los métodos para preparar caldos de cultivo y sustancias análogas y de las reacciones químicas y biológicas.

Son capaces de controlar el proceso, efectuar su seguimiento, descubrir las anomalías del mismo y corregirlas, siempre, en este último caso, que se produzcan en el marco de las especificaciones establecidas, informando al nivel superior en otro caso. Pueden tener responsabilidad sobre trabajadores de niveles inferiores.

Se requiere para su desempeño el grado más elevado de enseñanza profesional o similar, o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Nivel A-4: En este nivel se ubican los trabajadores que dentro del sector o unidad encomendada utilizan debidamente y distribuyen según instrucciones específicas y necesidades del proceso, los recursos humanos y los medios materiales puestos a su disposición. Cuidan de que los circuitos de trabajo se desarrollen por los cauces y en la forma establecida. Vigilan el correcto funcionamiento, mantenimiento, limpieza y conservación de las instalaciones y recogen, recopilan y controlan datos referentes a la marcha del proceso, emitiendo los partes y resúmenes correspondientes.

Se requiere para su desempeño un nivel de conocimientos de maestría industrial, BUP o equivalente o bien conocimientos análogos adquiridos en el ejercicio de su trabajo.

Nivel A-5: Se incluyen en este nivel aquellos trabajadores que, con un alto grado de cualificación profesional, realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, ordenando y controlando, en su caso, el trabajo de un grupo o equipo de un proceso de producción a su cargo.

Nivel A-6: Corresponden a este nivel los trabajadores que, con instrucciones precisas y detalladas del método operativo y de los medios de trabajo a utilizar, realizan su tarea con un buen grado de cualificación.

En general se incluyen en este nivel los responsables de preparar, manejar y atender el funcionamiento de uno o varios aparatos o instalaciones de los procesos de instalación. Leen, anotan y controlan o regulan los diversos factores del proceso. Ejecutan las maniobras, regulaciones y ajustes necesarios para que las operaciones transcurran en la forma y tiempos establecidos, apreciando las anomalías que se produzcan en el desarrollo de las mismas.

Pueden atender las instalaciones o máquinas destinadas a la producción o suministro de energía, vapor, agua y demás servicios generales.

Se incluyen también en este nivel a los trabajadores que realizan el grageado de los productos.

Nivel A-7: En este nivel se encuentran aquellos trabajadores que, con instrucciones precisas y concretas sobre los métodos de trabajo, realizan operaciones sencillas de producción como la operatoria de máquinas de envasado, dosificación, impresión, empaquetado y similares mezclas sencillas y rutinarias. Trabajo en máquinas automáticas que impliquen regulaciones, ajustes y puesta en funcionamiento, siguiendo instrucciones específicas.

Asimismo se incluyen en este nivel aquellos trabajadores que en los procesos de producción realicen las tareas del nivel superior, pero bajo la orientación y supervisión de los trabajadores de dicho nivel, secundándolos en sus funciones.

Nivel A-8: En este nivel se incluyen los trabajadores que, con un conocimiento profesional de carácter elemental, realizan operaciones simples con un método de trabajo preciso y concreto y un alto grado de supervisión, normalmente de tipo complementario o predominantemente manual.

Grupo B) Mantenimiento:

Nivel B-1: Se incluyen en este nivel aquellas personas que teniendo un alto grado de autonomía, responsabilidad, conocimientos profesionales y titulación adecuada, lo ejercen sobre un sector de mantenimiento de la Empresa, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna persona cuya ubicación jerárquica esté en el nivel directivo.

Nivel B-2: Se incluyen en este nivel aquellas personas que realizan actividades complejas con objetivos definidos y concretos y con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad y conocimientos profesionales, y siempre con titulación adecuada.

Su actividad está constituida habitualmente por la dirección de una unidad de mantenimiento, lo que comporta en general una responsabilidad técnica o de gestión, pudiendo tener bajo su responsabilidad a otras personas de niveles inferiores.

Nivel B-3: Se incluyen en este nivel a aquellas personas que bajo la supervisión e instrucciones de uno de los dos niveles inmediatos superiores tienen a su cargo la atención técnica de los trabajos de mantenimiento. Pueden tener responsabilidad sobre trabajadores de niveles inferiores.

Se requiere para su desempeño el grado más elevado de enseñanza profesional o similar o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Nivel B-4: En este nivel se incluyen las personas que dentro del sector o unidad de mantenimiento encomendada, y según instrucciones específicas, utilizan debidamente y distribuyen los recursos humanos y medios materiales puestos a su disposición, cuidando de la correcta aplicación de los métodos de trabajo y de que las tareas se ajusten a las formas y tiempos programados con la adecuada planificación.

Se requiere para el desempeño del puesto un nivel de conocimientos de Maestría Industrial, BUP o equivalente o bien conocimientos análogos adquiridos en el ejercicio de su trabajo.

Nivel B-5: Se incluyen en este nivel aquellos trabajadores que con un alto grado de cualificación profesional realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, ordenando y controlando, en su caso, el trabajo de un grupo o equipo de un proceso de producción a su cargo.

Nivel B-6: Corresponden a este nivel los trabajadores que, en posesión de uno de los oficios propios de mantenimiento, son capaces de efectuar todos y cada uno de los trabajos que comprenden su especialidad, incluso aquellos que requieran especial empeño y delicadeza, según instrucciones generales recibidas.

Nivel B-7: Corresponde este nivel a los trabajadores que, en posesión de uno de los oficios propios de mantenimiento, son capaces de efectuar todas las tareas normales del mismo, según instrucciones precisas y concretas.

Nivel B-8: Corresponde a los trabajadores que, con conocimientos profesionales elementales de las tareas constitutivas de un oficio, secundan y complementan las funciones desempeñadas por los trabajadores incluidos en los niveles inmediatos superiores.

Grupo C). Servicios:

Se comprenden en este grupo orgánico funcional los trabajadores adscritos a los distintos servicios profesionales o de organización de métodos, planificación, seguridad, asistencias, industriales, ingeniería y servicios auxiliares.

Nivel C-1: Se ubican en este nivel aquellas personas que teniendo un alto grado de autonomía, responsabilidad, conocimientos profesionales y titulación adecuada, lo ejercen sobre un sector de servicios de la Empresa, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna persona cuya ubicación jerárquica esté en el nivel directivo.

Nivel C-2: Se incluyen en este nivel aquellas personas que realizan actividades complejas con objetivos definidos y concretos y con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad y conocimientos profesionales, y siempre con titulación adecuada.

Su actividad está constituida principalmente por la dirección de una unidad de servicios de carácter técnico que comporta generalmente una responsabilidad del mismo carácter o de gestión, pudiendo tener bajo su responsabilidad a otras personas de niveles inferiores.

Nivel C-3: En este nivel se comprende a aquellas personas que, bajo la supervisión e instrucciones de uno de los dos niveles inmediatos superiores, realizan funciones técnicas de organización, planificación, metodología del trabajo, sanitarios, de montaje industrial y de asistencia técnica al desarrollo de programas de mantenimiento preventivo y correctivo. Pueden tener bajo su responsabilidad personas encuadradas en niveles inferiores.

Requiere el grado más elevado de Enseñanza Profesional o análoga o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Nivel C-4: En este nivel se comprenden las personas que bajo la supervisión de un nivel superior, y según instrucciones recibidas, dirigen las secciones de organización y preparación del trabajo bajo control inmediato o secundan la dirección en el supuesto de que esté encomendada a una persona de nivel superior, realizan funciones de delineación técnica consistentes en proyectar, levantar planos y efectuar su desarrollo y cro-

quización, o se encuentran al frente de un sector de Almacenes.

Dentro del área encomendada utilizan debidamente y distribuyen, según instrucciones específicas y necesidades del servicio los recursos humanos y los medios materiales puestos a su disposición.

Para el desempeño de los puestos asignados se requiere un nivel de conocimientos de Maestría Industrial, BUP o equivalente, o bien conocimientos análogos adquiridos en el ejercicio de su trabajo.

Nivel C-5: Corresponden a este nivel los trabajadores que, con un alto grado de cualificación profesional, realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, ordenando y controlando, en su caso, el trabajo de un grupo o equipo en una tarea a su cargo.

Nivel C-6: Corresponden a este nivel los trabajadores que, con instrucciones precisas y detalladas, se encuentran al frente de servicios de carácter auxiliar o complementario, como Conserjería, Vigilancia, Comedor y análogos. Asimismo los que se encuentran al frente de un Almacén bajo la supervisión del Encargado de Almacén o de los responsables de los mismos.

Se incluyen también en el nivel a los Conductores de vehículos que requieran la posesión de carné de conducir legalmente expedido. Por último, los que realicen funciones técnicas secundarias de organización del trabajo.

Nivel C-7: Comprende este nivel a los trabajadores que realizan funciones de transporte mecánico dentro de la factoría, o bien a los que secundan al Almacenero en la recepción y distribución de mercancías y recursos humanos, sin perjuicio de la ejecución directa de las tareas propias de los Almacenes, los Operadores de télex o Telefonistas y los que ejecutan funciones técnicas secundarias en la Oficina Técnica secundaria, consistentes en copias, calcos y delineaciones sencillas, y Vigilantes Jurados.

Nivel C-8: En este nivel se incluyen los trabajadores que, con un conocimiento profesional de carácter elemental, realizan funciones auxiliares y complementarias.

Nivel C-9: Se incluyen en este nivel los trabajadores que, en cualquiera de los departamentos de la Empresa, realizan funciones que requieren fundamentalmente esfuerzo físico y atención.

Grupo D) Investigación y Laboratorio:

Nivel D-1: Se incluyen en este nivel aquellos trabajadores que, requiriendo un alto grado de autonomía, responsabilidad, conocimientos profesionales y titulación adecuada, lo ejercen sobre un sector de laboratorios o un proceso general de investigación, debiendo dar cuenta de los resultados obtenidos a alguna persona cuya ubicación jerárquica esté en el nivel directivo.

Nivel D-2: Se incluyen en este nivel aquellos trabajadores que realizan actividades complejas con objetivos definidos y concretos y con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad y conocimientos profesionales, y siempre con titulación adecuada.

Su actividad está constituida principalmente por la dirección de un Laboratorio, de una unidad o planta piloto de investigación o por su colaboración en planes y programas de investigación, lo que comporta una responsabilidad técnica y de gestión.

Nivel D-3: Se incluyen en este nivel aquellas personas que, bajo la supervisión e instrucciones de los dos niveles inmediatos superiores o de uno de ellos, realizan funciones técnicas de apoyo a dichos niveles en lugares de investigación, plantas piloto o laboratorios, supervisando asimismo el trabajo de los Analistas y personal auxiliar de los laboratorios.

Se requiere para su desempeño el grado más elevado de Enseñanza Profesional o similar o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Nivel D-4: Comprende este nivel a los trabajadores que, bajo supervisión de cualquiera de los niveles superiores del mismo grupo orgánico funcional, realizan análisis físicos o químicos y determinaciones de laboratorios, para lo cual no es siempre necesario que se les indiquen las normas y especificaciones; cuidan del buen estado de los aparatos y de su homologación, preparan los reactivos necesarios, se ocupan de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender certificados de calidad y boletines de análisis.

Nivel D-5: Corresponde este nivel a los trabajadores que secundan el trabajo de los Analistas, a la vez que realizan análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Nivel D-6: Comprende este nivel a los trabajadores que realizan funciones complementarias de cuidado y limpieza de los materiales e instalaciones de laboratorios, transporte de muestras, tareas accesorias y otras similares.

Grupo E) Administración:

Nivel E-1: Se ubican en este nivel aquellas personas que, requiriendo un alto grado de autonomía, responsabilidad, conocimientos profesionales y titulación adecuada, lo ejercen sobre un sector de administración de la Empresa, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna persona cuya ubicación jerárquica esté en el nivel directivo.

Nivel E-2: Se incluyen en este nivel aquellas personas que

realizan actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad y conocimientos profesionales, con titulación adecuada.

Dirigen una unidad o conjunto de actividades administrativas que comportan una responsabilidad técnico-profesional o de gestión.

Nivel E-3: En este nivel se comprenden los trabajadores que, bajo la supervisión e instrucciones generales de un superior, dirigen y orientan el trabajo de una unidad administrativa, que comporta una responsabilidad de ejecución de la labor encomendada, con emisión de datos e informes, pero no de una responsabilidad de gestión.

Nivel E-4: Se incluyen en este nivel los trabajadores que, con un alto grado de cualificación profesional, realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, ordenando y controlando, en su caso, el trabajo de un servicio administrativo determinado, dentro de la correspondiente unidad, con responsabilidad sobre trabajadores de nivel inferior, si los tuvieran.

Nivel E-5: Comprende este nivel a los trabajadores que realicen o están capacitados para realizar toda clase de tareas administrativas, según instrucciones específicas, que requieren un grado medio de cualificación.

Nivel E-6: En este nivel se incluyen a los trabajadores que realizan funciones complementarias de mecanografía, archivo o similares.

Grupo F) Informática:

Nivel F-1: Están ubicados en este nivel quienes tienen a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de Analistas y Programadores. Asimismo, les compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

Nivel F-2: Se ubican en este nivel aquellos trabajadores que dirigen las operaciones de explotación para conseguir resultados adecuados en calidad, plazo y coste, con los recursos de personal y equipo existentes, programando fechas de entrega, informando sobre la utilización de los recursos y aceptando bajo el punto de vista operativo la recepción de nuevas aplicaciones. Los trabajadores que desarrollan especificaciones para los Programadores a partir del diseño de aplicaciones, preparándolas a nivel de unidad de tratamiento, preparando juegos de ensayo a nivel cadena, y para explotación, las pruebas, diseños de los ficheros y cuadernos de cargar, de acuerdo con la normativa del departamento.

Nivel F-3: Están en este nivel los trabajadores que escriben programas de ordenador en los lenguajes utilizados en la instalación en base a la documentación suministrada por los Analistas, prueba del mismo y corrección de errores. Preparan los juegos de ensayo de su programa, comprobando todas las condiciones. Documentan el programa, de acuerdo con la normativa señalada, con el fin de facilitar el mantenimiento y completar la documentación, colaborando con el Analista en la prueba de las cadenas.

Nivel F-4: Están ubicados en este nivel aquellos trabajadores que estudian la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforadas precisas para programar las citadas máquinas básicas.

Nivel F-5: Están en este nivel los trabajadores que ejecutan, utilizando la unidad del ordenador necesaria, los trabajos encomendados por el Jefe de Explotación, operando las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas para entregarlas en Control de Calidad. Relacionan los trabajos efectuados de acuerdo con la normativa del departamento.

Nivel F-6: Están ubicados en este nivel los trabajadores que tienen como funciones transcribir datos desde un documento escrito o un soporte legible, bajo el control de la propia máquina (perforadora, grabadora individual o multiteclado) o del ordenador (terminal, data-entry), verificando total o parcialmente los datos previamente realizados por otra persona de la sección o por él mismo.

Grupo G) Comercial:

Nivel G-1: Comprende los trabajadores que dirigen el Departamento Comercial de una Empresa, según instrucciones generales, cuando no existe personal a nivel directivo responsable de la política comercial.

Orientan y desarrollan la política comercial determinada por la Dirección de la Empresa, dando cuenta de su gestión.

Requiere el grado de autonomía necesario para el normal desempeño de su función. Tienen responsabilidad por la correcta aplicación de la política comercial encomendada y deben estar en posesión de titulación adecuada o conocimientos profesionales muy cualificados.

Nivel G-2: Comprende a los trabajadores que con un suficiente grado de autonomía y un alto grado de exigencia y de responsabilidad, y en posesión de una titulación adecuada, rea-

lizan una labor de grupo directo a la Dirección o Jefatura Comercial de asistencia técnica a la red de ventas y/o propaganda, o bien de supervisión y control de la misma, o de gestión comercial por delegación en todo el territorio del Estado.

Nivel G-3: Se incluyen en este nivel los trabajadores que, con el grado de autonomía que les sea conferido y con total responsabilidad para la ejecución de las gestiones encomendadas, dirigen un área o una zona, orientando el trabajo de los Vendedores o Agentes a su cargo. Requiere titulación o conoci-

mientos profesionales adecuados y actualizados sobre los productos objeto de promoción.

Nivel G-4: Comprende este nivel a los Vendedores y Agentes de propaganda, cuya actividad consiste fundamentalmente en la promoción de los productos.

Como el nivel anterior requiere conocimientos adecuados y actualizados sobre los productos.

Nivel G-5: Comprende este nivel a los trabajadores dedicados a la venta de los productos de su Empresa en establecimientos situados fuera de las instalaciones de la misma.

Nivel	Producción (A)	Mantenimiento (B)	Servicios (C)	Investigación y laboratorios (D)	Administración (E)	Informática (F)	Comercial (G)
1	A-1. Técnico Jefe.	B-1. Técnico Jefe.	C-1. Técnico Jefe.	D-1. Técnico Jefe.	E-1. Técnico Jefe o asimilados.	F-1. Jefe de Proceso de Datos.	G-1. Jefe comercial.
2	A-2. Técnico Medio. Perito o Inge- niero. Técnico Superior.	B-2. Técnico Me- dio «A». Jefe de Taller.	C-2. Técnico Super- ior. Licencia- do. Técnico Medio. Perito o Ingeniero Téc- nico. Técnico en perfumes y olores.	D-2. Técnico Super- ior. Licencia- do. Técnico Medio. Perito o Ingeniero Técnico.	E-2. Técnico Super- ior. Licencia- do. Jefe admini- strativo 1.º Jefe de Sec- ción 1.ª	F-2. Jefe de Explota- ción. Analis- tas.	G-2. Técnico comer- cial. Jefe de Gestión de Ventas o Pu- blicidad. Ins- pector.
3	A-3. Ayudante Técni- co. Encargado general.	B-3. Ayudante Técni- co. Maestro de Taller 1.ª	C-3. Ayudante Técni- co. Jefe de Sec- ción 1.ª Organi- zación. Ayu- dante Técnico Sanitario. Gra- duado Social.	D-3. Ayudante Técni- co. Encargado de Laboratorio.	E-3. Jefe administra- tivo 2.ª Jefe Negociado 2.ª	F-3. Programador de Ordenador.	G-3. Delegado.
4	A-4. Contra maestre. Maestro In- dustrial. En- cargado.	B-4. Maestro Indus- trial. Maestro Taller 2.ª Con- tra maestre. En- cargado.	C-4. Delineante Pro- yectista. Jefe Sección 2.ª Or- ganización. Contra maestre. Encargado.			F-4. Programador de Máquinas. Au- xiliares.	G-4. Vendedor. Visi- tador médico. Agente de Pro- paganda o Pu- blicidad. Via- jante. Corre- dor en plaza. Demostradora de belleza.
5	A-5. Capataz. Jefe de Equipo. Profes- ional 1.ª po- livalente. Sub- encargado.	B-5. Oficial 1.ª espe- cial. Jefe de Equipo.	C-5. Técnico Organi- zación 1.ª De- lineante. Jefe de Equipo. Ca- pataz. Vigilante de Seguridad.	D-4. Analista.	E-4. Oficial 1.ª admi- nistrativo.	F-5. Operador.	
6	A-6. Profesional 1.ª Hornero Fogo- nero. Coloris- ta. Especialis- ta aventajado.	B-6. Oficial 1.ª	C-6. Técnico Organi- zación 2.ª Ofi- cial de Repro- grafía. Chófer. Almacenero.	D-5. Analista 2.ª Au- xiliar de La- boratorio.	E-5. Oficial 2.ª		
7	A-7. Profesional 2.ª Especialista.	B-7. Oficial 2.ª	C-7. Calcador. Vigi- lante Jurado. Carretillero. Profesional de Almacenes. Te- lefonista. Ope- radora Télex.			F-6. Perforista o Gra- bador.	G-5. Vendedor de stand.
8	A-8. Ayudante Espe- cialista. Peón Ayudante.	B-8. Oficial 3.ª Ayu- dante Especialis- ta.	C-8. Auxiliar de Of. Téc. Auxiliar de Organización. Auxiliar de Reprografía. Personal sanitario no titu- lado. Recep- cionista. Por- tero. Guarda. Pesador Bascu- lero. Ayudante.	D-6. Ayudante de La- boratorio.	E-6. Auxiliar admi- nistrativo.		
9			C-9. Mozo Alma- cén. Limpiado- ra. Diversos. Ordenanza. Peón.				

CAPITULO IV

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

Art. 13. *Ingresos*.—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado o contrato a tiempo parcial, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad, de aquellos trabajadores de la misma Empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubieran fallecido. Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

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

El empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva.

Art. 14. *Periodo de prueba*.—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico y titulado: Seis meses.
- Personal técnico no titulado: Tres meses.
- Administrativos: Dos meses.
- Especialistas: Un mes.
- Trabajadores no cualificados: Quince días.

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

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

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

Art. 15. *Ascensos*.—En relación con la disposición adicional del presente Convenio, y a los efectos de este artículo, subsistirán las categorías profesionales y los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados, Contramaestre, Capataz, Jefe de Organización de primera, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Explotación, Jefe de primera Administrativo, Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado serán de libre designación por la Empresa.

2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los trabajadores ascenderán al nivel inmediatamente superior de cualquiera de los grupos orgánicos funcionales de la Empresa.

3. Para el resto de los niveles profesionales, las Empresas establecerán un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

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

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

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

Art. 16. *Plantillas*.—Las Empresas confeccionarán cada año las plantillas de su personal fijo, señalando el número de tra-

bajadores que comprende cada grupo orgánico funcional y nivel profesional.

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

Art. 17. *Escalafones*.—Con carácter único o por centro de trabajo, las Empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

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

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

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

Art. 18. *Traslados*.—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

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

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

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a las Empresas solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de diez años, tan sólo por una vez y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las Empresas vendrán obligadas asimismo a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades con unas características similares a la que viniera disfrutando, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

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

Art. 19. *Traslado del centro de trabajo*.—En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

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

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

Art. 20. *Cambios de puesto de trabajo*.—En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un nivel distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al nivel de origen en cuanto existan vacantes de su nivel y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

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

Art. 21. *Trabajos de distinto nivel*.—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrán-

dose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un nivel superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 15. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

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

Art. 22. *Ceses voluntarios*.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico: Dos meses, salvo para los grupos de Administrativos, Servicios y Comercial, que será de un mes.
- Personal especialista y no cualificado: Quince días.

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

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

CAPITULO V

Política salarial.

Art. 23. *Sistema retributivo*.—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 24. *Pago de salarios*.—El pago del salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria deberán asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

Art. 25. *Igualdad de sexos*.—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino, para trabajos de igual clase y categoría.

Art. 26. *Salario mínimo garantizado (S. M. G.)*.—Por el presente Convenio se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 435.000 pesetas brutas.

El salario mínimo garantizado estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada Empresa.

No se incluyen en el salario mínimo garantizado los siguientes conceptos: Antigüedad y pluses obligatorios.

Art. 27. *Incrementos salariales*:

I. Modelo de referencia salarial.

Las Organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los dos últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la masa salarial bruta de las Empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas Empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por convenios de su propio nivel, todo ello sin que ebra al respeto del principio de autonomía y libertad de las partes.

Se considera M. S. B. la formada por los conceptos que siguen, con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1. Retribuciones salariales brutas:

Nota A) { Salario base.
Pagas extras.
Beneficios y pluses.
Incentivos.
Complementos y primas.

Nota B) Seguridad Social de los trabajadores.

2. Otros conceptos económicos:

Nota C) { Comisiones.
Dietas.
Premios y prestaciones especiales.
Becas.
Subvenciones a comedores.
Viviendas.
Otros beneficios sociales no retributivos.

3. Retribuciones horas extras.

4. Otras retribuciones:

Ascensos.
Antigüedad.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la Empresa, como es el personal directivo, excluyéndose solamente los miembros del Consejo de Administración (que no se excluirán en tanto ocupen otro puesto o cargo dentro de la Empresa). No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Nos referimos, evidentemente, a las cuotas que por Seguridad Social correspondan a los trabajadores, si en virtud de pacto las mismas hubieran corrido hasta el momento a cargo de la Empresa.

C) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo. Una vez calculada la M. S. B., a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las Empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

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

a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa-habitación y cualesquiera otros suministros.

b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva y recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, dote por matrimonio al personal femenino, guarderías, transporte, etcétera.

c) Las cotizaciones de los trabajadores a la Seguridad Social, en el caso de que se hallare pactado que las mismas corran a cargo de la Empresa.

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

2. Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de venta. Las Empresas, junto con los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, determinarán en este caso el régimen al que han de ajustarse.

II. Incrementos.

Una vez depurado el concepto M. S. B. de 1979 de aquellos factores sometidos a su propia evolución natural, de acuerdo con el apartado anterior, se procederá a incrementar la M. S. B. en el 16 de por 100 de su actual importe.

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

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

1.º Se reservará el 2 por 100 (del 16 por 100 pactado) para antigüedad, ascensos, promociones y para alcanzar el S. M. G. en aquellas Empresas que no tuvieran el mismo. En todo caso, si, efectuado el anterior cómputo, no dispusieran de suficiente masa salarial con el 2 por 100 reservado, entre otras causas, para cubrir el S. M. G., las Empresas afectadas por tal contingencia podrán tomar las cantidades necesarias del 14 por 100 restante, repartiéndose el sobrante de manera directamente proporcional.

En cualquier caso, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre los trabajadores transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

2.º Las Empresas no afectadas por lo establecido en el párrafo anterior incrementarán de manera directamente proporcional en un 14 por 100 el salario total de cada trabajador, percibido a actividad normal, en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la Empresa. El resultado de dividir el salario total anual que perciba cada trabajador por el nú-

mero de horas/año establecido en el presente Convenio Colectivo como jornada máxima anual, constituirá el salario/hora total (S. H. T.). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la Empresa, en cuestión o que deba realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

III. Calendario de ejecución.

Tras la entrada en vigor del presente Convenio, las Empresas realizarán el cálculo de su M. S. B. en el plazo de quince días, a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Acto seguido, en reunión convocada al efecto por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, las Empresas aportarán los datos de su M. S. B. desglosados por conceptos y categorías, así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores. El Comité examinará la propuesta de la Empresa y, tras la negociación correspondiente, y de ajustarse la misma a lo pactado, dará su conformidad.

En aquellas Empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, los datos y cálculos anteriores se entregarán a los trabajadores.

Art. 28. Cláusula de desenganche para Empresas en pérdidas.—No obstante lo establecido en el capítulo salarial de este Convenio, el porcentaje de incremento salarial pactado no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acreditan objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1978 y 1979. Asimismo se tendrán en cuenta las provisiones para 1980.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de Resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren contenidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de Resultados y, en su caso, informes de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del presente Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación lo establecido en artículos anteriores, las Empresas podrán realizar un aumento salarial del 13 por 100 de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 27. Ello no obstante, procederán de hallarse conformes los representantes legales del personal.

Asimismo, las Empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica) dirigirán escritos a la Comisión Mixta comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado, sin injerirse en el conocimiento de datos de las Empresas afectadas que pudieran ser calificadas como de estricta confidencialidad y correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia Empresa y a los representantes legales de los trabajadores de la misma.

Art. 29. Movilidad funcional.—Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los niveles establecidos y cuando ello no implique traslado de localidad. A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Art. 30. Corrección del absentismo.—Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

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

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

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

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

4. Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la ILT de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de un mes, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de ILT si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará mes a mes.

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

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

Art. 31. Revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

Art. 32. Antigüedad.—El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios, quinquenios y otros tipos de módulos vigentes en el sector.

Art. 33. Pluses.—Con excepción de los pluses obligatorios (turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad) quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del plus Convenio.

Art. 34. Incentivos.—A iniciativa de la Empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento, que habrán de representar para un trabajador con rendimiento normal un incremento del 25 por 100 como mínimo de su salario base.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, pudiendo el trabajador disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, sin que por estas circunstancias se deje de aplicar el sistema de trabajo hasta tanto ésta no resuelva.

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

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

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

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

4. Por acuerdo entre la Empresa y el Comité.

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

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la Empresa, a pesar de aplicar técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en otro caso, al mínimo establecido en párrafos anteriores.

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

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

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

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 35. *Jornada de trabajo.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo, que suponen una jornada máxima anual de mil novecientas cincuenta y cuatro horas. En enero de 1981 la jornada máxima será de mil novecientas diecisiete horas anuales, permaneciendo su vigencia durante dicho año.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo») u otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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

La realización de horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Art. 37. *Calendario laboral.*—En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», las Empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el calendario laboral para el año siguiente.

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

Art. 38. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todos los trabajadores.

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

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

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

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

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

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

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

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

CAPITULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 39. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 650 pesetas cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 1.100 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 2.000 pesetas, cuando, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio. Cuando en una Empresa se realicen funciones específicas del ramo de la construcción, los trabajadores cuando realicen dichas funciones, percibirán la dieta que se haya establecido en el Convenio Colectivo de Construcción de la provincia donde radique la obra a efectuar.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida. Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

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

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia.

Art. 40. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

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

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

Art. 41. *Licencias sin sueldo.*—Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores hijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. Las Empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido

se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

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

Art. 42. *Excedencia*.—Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

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

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su 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 reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 43. *Excedencias especiales*.—Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

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

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

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

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

Art. 44. *Asistencia a consultorio médico*.—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las Empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 45. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 46. *Graduación de las faltas*.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 47. *Faltas leves*.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 48. *Faltas graves*.—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.

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

Art. 49. *Faltas muy graves*.—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

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

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

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

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

6. La embriaguez habitual.

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

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

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

Art. 50. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

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

Art. 51. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

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

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

Art. 52. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves, a los quince días, y para las muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 53. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971, y normativa concordante.

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

1. Principios generales:

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

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

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

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

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

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

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

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

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

2. Comité de Seguridad e Higiene:

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

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

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

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

3. Vigilancia del riesgo:

3.1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

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

4. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo:

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

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

5. Programas, presupuestos y controles:

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

6. Tecnología y organización del trabajo:

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

7. Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el trabajo:

Las partes firmantes, a los efectos de abordar en el transcurso de los próximos seis meses la realización de un estudio general acerca del tratamiento de la problemática suscitada en el presente capítulo de la industria química española, acuerda constituir un Comité Mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

1.ª Su composición será paritaria.

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

3.ª Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las Organizaciones y Empresas de la industria química.

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

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

6.ª Las partes firmantes proveerán a la edición del estudio que el Comité pudiera elaborar y de los informes manuales informativos e instructivos que de él se desprendan. Dicho estudio abordará fundamentalmente la situación ambiental y de salud en la industria química.

CAPITULO X

Régimen asistencial

Art. 54. *Economatos*.—Las Empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad vendrán obligadas a mantener un Economato Laboral, de acuerdo con lo previsto por el Decreto de 21 de marzo de 1958, la Orden ministerial de 12 de junio de 1958, que lo desarrolla, y el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

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

Art. 55. *Comedores de Empresas*.—En cuanto a comedores de personal las Empresas acordarán con los Comités de las mismas o Delegados de Personal, en su caso, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores de personal.

Art. 56. *Prendas de trabajo*.—Las Empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

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

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

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

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 57. *Sindicatos*.—Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

FEIQUE admite la conveniencia de que todas las Empresas afectadas por el Convenio consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los subsectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 58. *Funciones de los Delegados sindicales*.

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

2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

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

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

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

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

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

6.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9.º En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

11. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a la que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

12. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes a finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos: A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 59. *Comités de Empresa:*

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

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

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

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

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

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

2.º Garantías:

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

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

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

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

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

Se establecerán a nivel de Empresa pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

3.º Prácticas antisindicales: En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

4.º Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO XII

Aprendices

Art. 60. *Aprendices.*—El contrato de aprendizaje se considerará de carácter especial, de conformidad con la legislación vigente. Su objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional necesaria para desarrollar debidamente las funciones propias de su oficio. Una vez finalizado el periodo de aprendizaje, el trabajador ascenderá automáticamente dentro del grupo o nivel profesional en el que se encuentre encuadrado. En todo caso, ello se producirá al cumplir los dieciocho años.

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

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

CAPITULO XIII

Comisión Mixta

Art. 61. *Comisión Mixta.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 62. *Composición.*—La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretaríes.

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

Art. 63. *Estructura.*—La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta central podrá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas ubicadas en: Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía.

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

Art. 64. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales sindicales o la FEIQUe.

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

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

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

Art. 65. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio Colectivo General de la Industr a Química, del tenor siguiente:
 - 4.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual.
 - 4.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de Empresa y propuestas de superación de las mismas. Será elaborado por las Centrales obreras y FEIQUE con periodicidad anual.
 - 4.3. Conocer y aprobar el estudio al que hace referencia el número 7 del artículo de seguridad e higiene.

DISPOSICION ADICIONAL

A fin y efecto de prever las implicaciones de todo tipo que supone el nuevo nomenclador profesional, se constituye una Comisión Técnica con la finalidad de preparar la estructura técnico-operativa sobre la que racionalmente deban establecerse los futuros salarios para 1981.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengán establecidas o se establezcan por la legislación general.

5672

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería suscrito con fecha 20 de diciembre de 1979.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería, y Resultando que con fecha 21 de diciembre de 1979 tiene entrada en esta Dirección General un escrito que presentan representantes de la Confederación Española de Horticultura Ornamental y de la Confederación de Comisiones Obreras, en nombre de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería, solicitando a homologación y publicación de dicho Convenio, para lo cual adjuntan texto del mismo, junto a acta de aprobación, de fecha 20 de diciembre de 1979;

Resultando que el Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería, acordado entre las dos Confederaciones dichas, debe entrar en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 1980, según el artículo 4.º de su texto, estableciéndose un aumento del 14,61 por 100 en las tablas salariales;

Resultando que observados algunos errores matemáticos en categorías concretas de tales tablas salariales, dicho efecto fue corregido por la Comisión deliberadora del Convenio con fecha 15 de febrero de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del mismo le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolló, en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, la inscripción del Convenio en el Registro pertinente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la citada Ley de Convenios Colectivos, según redacción modificada por el Real Decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposiciones de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería suscrito con fecha 20 de diciembre de 1979.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las empresas en la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que 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, 26 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE JARDINERIA CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio obligará a las empresas afectadas por la Ordenanza Laboral de Jardinería.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en los artículos 2 y 3 de la Ley 16/1976.

Los trabajadores que sean contratados por empresas estatales o por corporaciones provinciales o municipales se regirán en sus relaciones laborales por el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1980, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de un año, por lo que concluirá el día 31 de diciembre de 1980.

Art. 6.º *Prórroga y revisión.*—Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no hubiera denuncia de una de las partes con antelación de tres meses, como mínimo, respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º *Prelación de normas.*—Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, con carácter general.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto, se aplicará la Ordenanza Laboral para Jardinería, Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Relaciones Laborales y Ley de Relaciones de Trabajo.

Art. 8.º *Compensación y Absorción.*—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores, de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

Expresamente, y como única excepción a lo que antecede, no regirá este principio para aquellos supuestos de normas venideras que pudieran afectar de forma más beneficiosa, el cómputo anual y por tiempo de trabajo efectivo, el régimen horario pactado.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de los pactos del presente Convenio quedaría sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 10. *Comisión Paritaria.*—Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 de la Ley 38/1973, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres Vocales en representación de los empresarios y otros tres en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos de entre los que hallan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del Convenio.

CAPITULO III

Art. 11. *Clasificación del personal.*—De acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Jardinería y Ley de Relaciones Laborales, el personal se clasificará: