

sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-18, de oculares filtrantes para pantallas para soldadores, aprobada por resolución de 19 de enero de 1979.

Madrid, 18 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

**11817** RESOLUCION de 30 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Johns-Manville Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Johns-Manville Española, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 8 de abril de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de los trabajadores el día 20 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley de Estatus de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 30 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

«Johns-Manville Española del Oxígeno, S. A.».

**CONVENIO COLECTIVO DE APLICACION EN «JOHNS-MANVILLE ESPAÑOLA, S. A.»**

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio se aplicará en los Centros de trabajo que la Empresa «Johns-Manville Española, S. A.», tiene actualmente en funcionamiento en Alicante (carretera de Elche, kilómetro 6) y Elche de la Sierra, Finca del Campillo (Albacete).

Art. 2.º *Ambito personal/funcional*.—El artículo del presente Convenio afectará, exclusivamente, a los trabajadores de «Johns-Manville Española, S. A.», que en virtud de contrato indefinido suscrito con aquella, se hallen encuadrados en las categorías profesionales que, a efectos de retribución, se relacionan en el artículo 6.º del presente Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—En aplicación de cuanto establece el artículo del vigente Estatuto de los Trabajadores, ambas partes están de acuerdo en pactar periodos de vigencia distintos para las varias materias que en el presente articulado se convienen. Consecuentemente con ello, en los capítulos que recojan materias o grupos de materias homogéneas se hará constar el período de tiempo a que se extenderá la vigencia.

Respecto de la denuncia, se acuerda que deberá efectuarse con un preaviso mínimo de tres meses —de no hacerlo así se considerará que se prorroga un año su vigencia— debiendo iniciarse formalmente deliberaciones encaminadas a revisión de Convenio con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de término de su vigencia.

Art. 4.º *Absorción y compensación*.—Las disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones o Convenios Colectivos actualmente en vigor o que en el futuro se promulguen o acuerden, y que entrañen variación en todos o alguno de los conceptos retributivos u otros pactados en el presente Convenio, únicamente operarán si, globalmente considerados, superan el nivel total de lo que alcanzan en aquél.

Art. 5.º *Sistema retributivo*.—El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global.

5.1. Conceptos que lo integran:

- 5.1.1. Salario base.  
5.1.2. Complementos.

- a) Personales: Antigüedad.  
b) De puesto de trabajo:

1. Penosidad.  
2. Trabajo a turnos.  
3. Plus de trabajo en festivos.

c) Por calidad o cantidad de trabajo.

1. Incentivos.  
2. Asistencia.  
3. Horas extraordinarias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

1. Pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.  
2. Paga de beneficios.

5.1.3. Indemnizaciones o suplidos:

- a) Plus de locomoción.  
b) Ayuda a la formación.  
c) Varios

5.2. Consecuentemente, no habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran en 5.1. Cualquier otro concepto —inclu-

so legal o reglamentario— se considerará absorbido y suficientemente compensado.

Art. 6.º *Salario base*.—La cuantía del salario base está determinada en función de la categoría profesional del empleado y de la cuantía —diaria o mensual— que se hace figurar, para cada una de aquéllas, en las tablas que se indican a continuación:

**Personal de fábrica**

	Salario base bruto día	Salario base bruto mes
<b>Grupo A:</b>		
Personal técnico no titulado:		
Capataces ... ..		39.522
Auxiliar de Laboratorio ... ..		31.440
<b>Grupo B:</b>		
Administrativos:		
Jefe administrativo de primera ... ..		61.628
Jefe administrativo de segunda ... ..		54.930
Oficial administrativo de primera:		
— Expediciones ... ..		54.930
— Contabilidad ... ..		48.231
— Secretarías ... ..		40.192
Oficial administrativo de segunda ... ..		35.772
Auxiliar administrativo ... ..		32.824
<b>Grupo C:</b>		
Personal subalterno:		
Limpiadora ... ..	992	
<b>Grupo D:</b>		
Obrero, Producción y Mantenimiento:		
Profesional de primera ... ..	1.020	
Profesional de segunda ... ..	1.008	
Oficial de primera ... ..	1.048	
Oficial de segunda ... ..	1.034	

**Personal de mina**

	Salario base bruto día	Salario base bruto mes
<b>Grupo A:</b>		
Personal técnico no titulado:		
Encargado ... ..		57.778
Capataz ... ..		39.522
<b>Grupo B:</b>		
Personal obrero de extracción:		
Oficial de primera ... ..	1.048	
Profesional de primera ... ..	1.020	
Profesional de segunda ... ..	1.008	
Peón ... ..	985	

Art. 7.º *Complementos*.

a) Personales:

Antigüedad.—Los trabajadores afectados por el Convenio disfrutarán de un complemento personal de antigüedad, en la cuantía resultante de aplicar las condiciones que para su devengo y cálculo establece la normativa vigente.

b) Complementos de puesto de trabajo:

1. Penosidad.—Se abonará este concepto en una cuantía del 10 por 100 sobre el salario base, de conformidad con lo establecido en la Ordenanza de Industrias Químicas.

2. Trabajo a turnos.—Los trabajadores que actúen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», devengarán los complementos señalados seguidamente y en la forma que se especifica.

2.1. Turnicidad.—Por cada día de asistencia al trabajo, funcionando bajo el régimen de turnos, percibirá un complemento del 7 por 100 sobre el salario base que tenga asignado.

2.2. Nocturnidad.—Por cada día en que preste servicio de diez de la noche a seis de la mañana —turno de noche— percibirá un complemento equivalente al 65 por 100 del salario base que tenga asignado.

2.3. Complemento de domingos.—Por cada domingo que corresponda a los trabajadores sometidos a «turnos», percibirán un complemento equivalente al 100 por 100 de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, penosidad, asistencia e incentivos.

Cuando por cualquier circunstancia se deje de trabajar a turnos en las labores de ciclo continuo, por interrupción o suspensión de éste, dejarán consiguientemente de abonarse los complementos del trabajo a turno.

3. Plus de trabajo en festivos.—Los trabajadores que efectúen trabajos de mantenimiento en días de fiesta nacional o local o en domingo coincidente con el periodo de cierre de los trabajados un complemento en la forma y cuantía siguientes:

- Mantenimiento y hornos, 1.600 pesetas por día.
- Otros trabajadores de fábrica, 1.200 pesetas por día.

c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

1. Incentivos.—La Dirección, en un principio y contando con la colaboración de todo el personal, de acuerdo con la tabla correspondiente, abonará mensualmente un incentivo. No obstante, si algún trabajador por su desidia, tibieza en el trabajo, acumulación de faltas, etc., no se hiciera acreedor a este incentivo, la Dirección por comunicación escrita al trabajador y al Comité, podrá en el momento que lo considere conveniente privarle de dicho incentivo.

2. Asistencia.—Todos los trabajadores afectados por el Convenio, percibirán un complemento equivalente al 10 por 100 del salario base, por día trabajado, en concepto de asistencia al trabajo, excepto los del grupo B que percibirán 1.450 pesetas en doce mensualidades.

3. Horas extraordinarias.—Su regulación queda concretada en el artículo 18 del presente Convenio.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

1. Pagas extraordinarias de julio y diciembre.—La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en los meses de julio y diciembre una gratificación extraordinaria, a razón de treinta días de salario base, antigüedad, penosidad e incentivos.

2. Paga extraordinaria de beneficios.—Asimismo, la Empresa abonará en el mes de enero de cada año, una paga de beneficios, consistente en treinta días de salario base y antigüedad.

Teniendo en cuenta que la paga de beneficios de cada año hace referencia al ejercicio anterior, los incrementos pactados en este Convenio no determinarán diferencias respecto de la paga de beneficios abonada en el mes de enero de 1981, teniendo eficacia únicamente respecto de la paga a abonar en el mes de enero de 1982, y bajo este criterio así sucesivamente en ejercicios posteriores.

**Art. 8.º Indemnizaciones y suplidos.**

a) Plus de locomoción.—Percibirán este plus, exclusivamente, quienes acudan a su jornada normal de trabajo y en la cuantía diaria que se especifica. Al corresponder exclusivamente a quienes acudan al trabajo, se abonará, proporcionalmente a los días de asistencia al mismo, en régimen de jornada normal.

	Diario	Pesetas
Trabajadores del centro de trabajo de Alicante con residencia antes del 1-1-1979:		
Alicante Torrellano, Zonas circundantes:		
Desplazamiento en coche propio	240	
Desplazamiento en coche de la Empresa	164	
Elche	354	
Trabajadores del centro de trabajo de Elche de la Sierra	175	

Para facilitar el pago de dicho plus se acuerda que la cantidad teórica a percibir por cada persona se dividirá en once mensualidades que se abonarán en todos los meses a excepción de julio. Para que el importe total coincida con el que le corresponda a cada trabajador, en la liquidación del mes de diciembre se harán las deducciones oportunas. Si éstas fueran superiores al importe de una mensualidad se aplicará la deducción en los meses anteriores a diciembre, con el fin de que cada trabajador perciba el importe estipulado por la aplicación del presente artículo.

b) Ayuda a la formación.—Cualquier trabajador de la Empresa que con autorización de ésta se inscriba en cursos de formación general o de perfeccionamiento profesional, percibirá como compensación de los gastos que aquéllos le originen, una ayuda económica que se regulará de la siguiente manera:

1. Se percibirá por meses naturales con un tope máximo de nueve, dentro de cada año natural.
2. La cuantía máxima mensual será de 3.500 pesetas.

c) Varios.—La Empresa abonará a lo largo del primer año de vigencia del Convenio, por periodos mensuales naturales, las cantidades que se hacen figurar a continuación, en compensación del desgaste de uso de ropa personal, adquisición y desgaste de ropa de trabajo, herramientas y elementos propios de trabajo, y quebranto de moneda y ayuda de comidas, por prolongación, no prevista, de jornada laboral, etc.

A este abono de suplidos, tendrá derecho el personal que se halla en situación de presencia activa, es decir, en tanto en cuanto acuda y realice la actividad laboral que le corresponde en su jornada normal.

**Personal de fábrica**

	Pesetas
<b>Grupo A:</b>	
Personal técnico no titulado:	
Capataces	8.970
Auxiliar de Laboratorio	5.709
<b>Grupo B:</b>	
Administrativos:	
Jefe de primera	17.358
Jefe de segunda	874
Oficial de primera:	
— Expediciones	13.922
— Contabilidad	4.310
— Secretarías	4.310
Oficial de segunda	1.981
Auxiliar administrativo	1.748
<b>Grupo C:</b>	
Limpiadora	4.427
<b>Grupo D:</b>	
Personal obrero de producción:	
Profesional de primera	5.359
Profesional de segunda	5.242
Personal obrero de mantenimiento:	
Oficial de primera	5.825
Oficial de segunda	5.709

**Personal de mina**

	Pesetas
<b>Grupo A:</b>	
Personal técnico no titulado:	
Encargado	10.835
Capataz	8.970
<b>Grupo D:</b>	
Personal obrero de extracción:	
Oficial de primera Maquinista	7.340
Oficial de primera Conductor	5.592
Profesional de primera	5.359
Profesional de segunda	5.242
Peón	5.000

**Art. 9.º Liquidación y pago de salarios.**—La liquidación y pago de salarios se efectuarán, documental y mensualmente, de conformidad con lo que se especifica en el presente artículo.

En la misma fecha de abono de cualquier partida salarial periódica, todo trabajador recibirá documento de haberes correspondiente al pago de que se trate, y en el que se especificarán, claramente y por separado, conceptos y cantidades salariales a percibir y a deducir por razón de cotizaciones, impuestos, anticipos y cualquier otro tipo de retención.

La forma de pago será a través de cheque nominativo.

**REGIMEN DE TRABAJO**

**Art. 10.** La organización práctica del trabajo, considerando ésta como la administración de los recursos humanos —entre otros— por parte de la Empresa, para la consecución de los objetivos que, como tal, tenga en cada momento fijados, corresponde exclusivamente a la Dirección, bien directamente, bien a través de su línea jerárquica o de mando.

**Art. 11. Puesto de trabajo.**—Cada puesto de trabajo lleva consigo unas funciones y exigencias básicas y complementarias al margen de sus correlativas responsabilidades, cuya fijación y alcance corresponden a la Empresa. Las variaciones, circunstanciales o permanentes, introducidas en un puesto de trabajo, no liberarán al titular del mismo de su cumplimiento, a no ser que se demuestre que no sabe o no puede llevarlas a cabo.

**Art. 12. Movilidad funcional.**—Las necesidades de trabajo —cambiantes en función de programas de trabajo establecidas por la línea de mando— hacen imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros pue-

tos o trabajos en el mismo o distinto taller, con el mismo o distinto régimen de jornada. Si el cambio es de carácter transitorio —plazo máximo de cinco años— al margen de informar al trabajador afectado de las razones que lo justifican y del tiempo a que previsiblemente puede extenderse, ha de respetarse —salvo situaciones de excepción— la titulación o el grupo profesional correspondiente a aquél, procurando además, que no se entorpezca su formación profesional y que se respete su dignidad profesional.

Si el cambio es de carácter permanente —y no implica modificación sustancial de condiciones contractuales, la cual se llevaría a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores— la Empresa dará cuenta (informará) al Comité de Empresa en el plazo más breve posible.

Art. 13.—*Movilidad geográfica.*—Los traslados forzados, considerando como tales los que impliquen desplazamiento permanente de trabajadores de un Centro de trabajo de la Empresa a otro distinto ubicado en otra localidad, serán regulados por cuanto dispone en su artículo 40 el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Permuta.*—Los trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional, que presten servicios en localidades o dependencias distintas dentro de la Empresa, podrán solicitar la permuta en sus respectivos puestos de trabajo ante su mando jerárquico resolviendo la Dirección en función de las necesidades de organización y respetando el posible mejor derecho a terceros. Las condiciones económicas y de régimen de trabajo pasarán a ser, para quienes fueran objeto de permuta, las que se deriven del nuevo puesto que cada uno pase a desempeñar.

#### JORNADA DE TRABAJO

Art. 15. *Clases.*—En las Empresas rigen varios tipos de jornada, de acuerdo con las distintas clases de actividades y labores que coinciden en aquella.

1. El personal afecto a Oficinas presta servicio de acuerdo con el régimen denominado de «jornada continua», que en síntesis consiste en trabajar:

— Lunes a viernes a razón de siete horas treinta y cinco minutos por día.  
— Sábados a razón de uno de cada tres.

2. El personal cuando realice labores de «ciclo continuo», bajo la modalidad de turnos, prestará servicios en la forma siguiente:

En cada ciclo de veintiocho días naturales, veintiuno serán de trabajo y siete de descanso en períodos de uno-uno y cinco días respectivamente, siendo su jornada laboral de seis a catorce, catorce a veintidós y veintidós a seis, en forma rotativa.

3. El personal cuando realice labores de las denominadas de «fuera de turno» prestará servicio en la forma siguiente:

— Lunes a viernes a razón de ocho horas por día.  
— Sábados a razón de cuatro horas por día, uno de cada dos.

4. El personal que presta servicio en «Labores de la mina», realizará un promedio semanal de cuarenta y tres horas en régimen de «jornada partida», trabajando un sábado de cada dos, siendo su horario en el resto de los días de ocho horas, si bien variable en cuanto a entradas y salidas, en función de las horas de luz natural de cada época del año. Al margen de ello se mantendrá el régimen de trabajo a dos turnos —rotativo y continuado— que en época veraniega se ha venido realizando en los últimos años.

Art. 16. *Cómputo.*—Como de aplicación a los distintos tipos de jornada que hoy existen y puedan existir en el futuro, ha de entenderse que el tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al comienzo como al final de la jornada diaria.

Art. 17. *Vacaciones.*—El número de días naturales a disfrutar con el carácter de vacaciones será de treinta. Las fechas individuales de disfrute serán comunicadas a los interesados con una antelación no inferior a dos meses, salvo que existan probadas razones de orden empresarial que aconsejen fijar períodos vacacionales, no previstos, y que por ello no permitan preavisar suficientemente a los interesados.

Como de aplicación al disfrute de vacaciones correspondiente al año 1981 —primer año de vigencia del presente Convenio— se establece para el personal afecto a producción y control de calidad, el siguiente régimen de disfrute:

— Veintidós días (del 9 al 29 de marzo).  
— Tres días (del 19 al 20 de abril).  
— Seis días (del 26 de julio al 1 de agosto).

Total: Treinta días.

Las correspondientes a 1982 se determinarán para todo el personal, en función de la coyuntura empresarial por la que atraviese la Empresa en las fechas en que hayan de ser fijadas.

Cuanto se pacta en el presente artículo se halla de acuerdo con lo dispuesto en el correspondiente número 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realizan sobre la duración máxima legal de la semana ordinaria de trabajo. Su prestación, en general, será voluntaria, pero se convertirá en obligatoria cuando se necesite su realización por las razones siguientes:

1. Sustitución de un trabajador «a turno» que falte al trabajo, en régimen de prolongación de jornada o de entrada en el turno.

2. Atención de instalaciones y/o máquinas que, coincidiendo con paradas programadas o imprevistas, requieran prestación prolongada de trabajo bien por operarios de mantenimiento, bien de producción.

3. Entretenimiento, conservación, encendido y apagado de hornos y secaderos y de su mantenimiento en temperatura durante la jornada de los festivos nacionales y locales, así como en el tiempo previo y subsiguiente a la iniciación y término respectivamente de la actividad, en general, de los citados equipos.

4. Carga y descarga de un camión en el interior de fábrica, así como tiempo de espera en la estación de ferrocarril o puerto, por razones de embarque de mercancía.

Limpieza de instalaciones y aparatos necesaria para un correcto funcionamiento de aquéllos en el tiempo productivo establecido.

5. En general, tendrán esta calificación las prestaciones extraordinarias de jornada que respondiendo a éstas o análogas circunstancias, no tengan por objeto el incrementar la producción «per se», sino atender a que los objetivos de la Empresa se cumplan del modo más completo y con la acción más funcional de los trabajadores que, en cada momento, integren la plantilla de aquella.

De acuerdo con cuanto en el presente artículo se concreta, las prestaciones extrajornada así realizadas, al margen de su carácter obligatorio, podrán dar lugar a que, si el servicio lo permite y mediante mutuo acuerdo, sean retribuidas con descansos compensatorios a disfrutar en épocas adecuadas a la Empresa y trabajador. De no poder ser compensadas así, serán retribuidas de conformidad con cuanto establece la tabla correspondiente. En todo caso, si tras el cómputo de tiempo extra y descansos compensatorios resultare tiempo por encima del tiempo legal, aquél no será afectado por los máximos legales establecidos por la normativa vigente.

Respecto del tiempo extra, cuya realización no responda a las razones antedichas, se estará a lo que se dispone en el vigente Estatuto de los Trabajadores en lo que afecta a su concepto y cómputo, comprometiéndose los trabajadores a realizar el máximo legal autorizado si para ello fueran requeridos.

Los importes correspondientes a las horas extras así realizadas quedarán reflejados en la correspondiente tabla, la cual será revisada cada año.

Art. 19. *Permisos/licencias.*—Se considera permiso, la interrupción en la prestación del contrato por parte del trabajador, con ausencia del puesto de trabajo, que mantiene derecho a retribución, salario base, antigüedad y varios, cuando aquella obedece a alguna de las causas siguientes:

Matrimonio: Quince días naturales.

Nacimiento de hijo: Dos días naturales (cuatro si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).

Muerte o enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, hermanos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales (cuatro si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).

Bautizo, primera comunión o matrimonio de un hijo o hermano: Un día natural.

Traslado del domicilio habitual: Un día natural.

Lactancia de hijo menor de nueve meses: Una hora al día, divisible en dos medias horas.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Tiempo necesario e indispensable (a justificar).

Consulta médica a Especialistas de la Seguridad Social: Tiempo necesario, si coincide su horario laboral con el de la consulta. (Se exige volante del Médico de cabecera prescribiendo la visita al Especialista.)

Consulta a Médicos de «general»: Tope máximo de dieciséis horas al año. (Se exige certificación.)

Se califica como licencia, la interrupción en la prestación del trabajador, que siendo facultativa la concesión y no llevando consigo derecho a retribución, puede solicitarse, entre otras, por alguna de las causas siguientes:

— Fallecimiento o matrimonio de familiares —no incluidos en el capítulo de permisos— de amigos o compañeros de trabajo.

— Gestiones particulares para resolver asuntos propios que requieran la presencia del trabajador interesado.

Como de aplicación a cuanto antecede, debe señalarse que el trabajador deberá avisar con la debida antelación y siempre que sea posible, con objeto de que puedan tomarse las medidas que el servicio requiera. Posteriormente, presentará la justificación acreditativa del motivo alegado.

Si en una comprobación resultase inexacto el motivo alegado para el permiso, a parte de incurrir en la falta correspondiente, el interesado habrá de reintegrar la retribución relativa al período de permiso disfrutado.

DISCIPLINA, FALTAS Y SANCIONES

Art. 20. Se considerarán faltas laborales las consignadas en la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y, en su defecto, en el texto normativo que la sustituyera, correspondiendo a la Dirección de la Empresa su valoración, así como la imposición de la sanción pertinente, sin perjuicio del derecho a que sea revisada por la jurisdicción laboral.

La sanción, como última razón, encaminada a corregir faltas —desviaciones del recto orden laboral— cometidas por los trabajadores, será aplicada con plena objetividad y sentido de la justicia.

Art. 21. Procedimiento disciplinario.

1. Para con las faltas leves, una vez constatados los hechos y oído el trabajador, podrá imponerse la sanción sin necesidad de procedimiento escrito, salvo en cuanto a la comunicación de la sanción.

2. Para con las faltas graves se seguirá la misma tramitación que para con las leves, si bien se admitirá que el trabajador inculpada presente escrito de descargos e incluso practique pruebas en su favor. El procedimiento será escrito.

3. Para con las faltas muy graves se actuará en la misma forma que para con las graves, debiendo, en este caso, informarse al Comité de la medida disciplinaria adoptada.

Art. 22. Clases de sanciones.—Las sanciones que pueden ser impuestas por la Comisión de Faltas Laborales son:

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:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender.
- Traslado forzoso a otra localidad.
- Despido.

Art. 23. Prescripción.—Las faltas laborales tendrán, a partir de su conocimiento por la Dirección, los plazos de prescripción siguiente:

- Faltas leves, diez días.
- Faltas graves, veinte días.
- Faltas muy graves, sesenta días.

Art. 24. Cancelación.—Las notas desfavorables, consecuencia de sanciones que constan en los expedientes personales, podrán ser canceladas por el transcurso de los plazos siguientes:

- Faltas leves, tres meses.
- Faltas graves, un año.
- Faltas muy graves, dos años.

Art. 25. Absentismo.—La prestación económica correspondiente a los trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, será la establecida por las disposiciones legales y se regirá por cuanto aquéllas disponen. Así también, la compensación salarial que se aplicará a quienes faltan al trabajo por razón de asistencia a consulta médica oficial —General o especialista— será la establecida en el artículo 19 del presente Convenio.

Sin embargo, y con el objeto de promover una acción conjunta, que de una parte mantenga los actuales niveles de absentismo por tal causa y de otra permita a los trabajadores afectados por bajas de esta naturaleza los ingresos que, en forma de prestación económica, reciban de la Seguridad Social, se establece un plan encaminado a conseguir tal objetivo, cuya normativa será la siguiente:

El porcentaje de absentismo que se fija como base es el 1,76 por 100 correspondiente al año 1980 y derivado de:

Días perdidos por enfermedad + días de ausencia injustificada

Días teóricos según calendario

Al término de cada semestre natural se calculará, en la forma antedicha, el tanto por ciento de absentismo que se ha producido en dichos seis meses. Si es igual o inferior al base, la Empresa abonará, con el carácter de complemento asistencial y voluntario, a cada trabajador afectado por baja en dicho período, las cantidades resultantes de los cálculos siguientes:

— Días del 4 al 20. Complemento:

(Salario base + antigüedad + asistencia + incentivos + ayuda a la formación) — (Prestación de la Seguridad Social).

— Días del 21 hasta alta en I. L. T.:

(Salario base + antigüedad + asistencia + incentivos + ayuda a la formación + varios) — (Prestación de la Seguridad Social).

Si el absentismo semestral excede del 1,76 por 100 precitado, no se abonará complemento alguno.

En línea exclusiva de lucha contra el absentismo y las consecuencias que entraña en los campos organizativo y de producción en la Empresa, no se abonará complemento alguno a quien no haya comunicado a la Empresa, por sí o por familiar o compañero con toda urgencia, la imposibilidad de asistir al trabajo en razón de enfermedad sobrevenida, y ello con independencia del tratamiento que en el orden disciplinario deba aplicarse en base a las consecuencias que, en todos los órdenes, haya originado dicha conducta.

Art. 26. Paz social.—Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores renuncian a su derecho a la huelga, y consecuentemente, la Empresa, al cierre patronal como respuesta, sometiéndose las partes expresamente al procedimiento establecido para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, para solución de cuantas discrepancias entre ellas pudieran surgir.

Art. 27.—Se constituye una Comisión de Vigilancia, de composición paritaria, para control y vigilancia del Convenio en los términos pactados. Serán competencia de la Comisión, todas aquellas cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del Convenio o de normas que pudiesen incidir en él.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores (designados por el Comité de Empresa de entre los que hayan participado en la negociación del presente Convenio) y dos en representación de la Dirección. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

Los nombres de los miembros del Comité de Vigilancia son los siguientes:

José Francisco Alfonso Juan, Antonio Espinosa Sáez, Juan Miguel Aroca Ruiz y José Ríos Tevar.

CLAUSULA DEROGATORIA

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, quedarán sin efecto:

Convenio Colectivo 1979/1980, acuerdos o prácticas anteriores cualquiera que sea la forma en que se hubiesen adoptado y Reglamento de Régimen Interior en cuanto a las materias que de aquél se trasladan al presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

La Dirección y la representación social firmantes del presente Convenio, se comprometen en sus respectivas áreas de actuación, a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas máximas de incremento pactados en el presente Convenio.

INDICE DE VIGILANCIA POR MATERIA

Cuantas materias quedan reguladas en el presente Convenio y que tienen contenido salarial, tendrán vigencia de un año.

El resto de las mismas tendrá la que en el presente se especifica:

Articulado	Materia	Vigencia
1 ... ..	Ambito territorial ... ..	Tres años.
2 ... ..	Ambito personal/funcional ... ..	Tres años.
3 ... ..	Ambito temporal ... ..	Tres años.
4 ... ..	Absorción ... ..	Tres años.
5 a 8 ... ..	Salarial ... ..	Un año.
9 ... ..	Liquidación y pago de salarios	Tres años.
10 ... ..	Régimen de trabajo ... ..	Tres años.
11 ... ..	Puesto de trabajo ... ..	Tres años.
12 ... ..	Movilidad funcional ... ..	Tres años.
13 ... ..	Movilidad geográfica ... ..	Tres años.
14 ... ..	Permuta ... ..	Tres años.
15 ... ..	Jornada de trabajo ... ..	Dos años.
16 ... ..	Cómputo de jornada ... ..	Dos años.
17 ... ..	Vacaciones ... ..	Dos años.
18 ... ..	Horas extraordinarias ... ..	Dos años.
19 ... ..	Permisos/licencias ... ..	Tres años.
20, 21, 22, 23, 24.	Disciplina ... ..	Tres años.
25 ... ..	Absentismo ... ..	Un año.
26 ... ..	... ..	Un año.
Demás cláusulas	... ..	Tres años.

Tabla salarial en el Convenio Colectivo aprobado con efectos del 1 de enero de 1981

	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentivos	Asistencia	Locomoción	Varios (mensual)	Turnicidad	Domingos	Nocturnidad
Profesional de primera	1.020	102	102	235	102	240 y (E) 354	5.359	71	1.459	663
Antigüedad 10 por 100		102							1.561	
Antigüedad 20 por 100		204							1.663	
Profesional de segunda	1.008	202	101	211	101	240 y (E) 354	5.242	71	1.421	655
Antigüedad 20 por 100		202							1.623	
Oficial de primera	1.048	105	105	374	105	240 y (E) 354	5.825	73	1.632	881
Antigüedad 10 por 100		105							1.737	
Antigüedad 20 por 100		210							1.842	
Oficial de segunda	1.034	103	103	309	103	240 y (E) 354	5.709	72	1.549	672
Antigüedad 10 por 100		103							1.652	
Antigüedad 20 por 100		206							1.755	
Limpiadoras	992	99	—	271	89	240	4.427	—	—	—
Antigüedad 10 por 100		99							—	
Antigüedad 20 por 100		198							—	
Auxiliar de Laboratorio	31.440	105	105	247	105	240	5.709	73	1.505	881
Antigüedad 10 por 100		105							1.610	
Antigüedad 20 por 100		210							1.715	

(E) Eliche.

Precio hora extraordinaria a partir del 1 de enero de 1981

Categorías	Pesetas
Capataces ... ..	608
Oficial de primera:	
Sin antigüedad ... ..	435
5 por 100 de antigüedad ... ..	451
10 por 100 de antigüedad ... ..	467
20 por 100 de antigüedad ... ..	489
Oficial de segunda:	
Sin antigüedad ... ..	421
5 por 100 de antigüedad ... ..	437
10 por 100 de antigüedad ... ..	454
20 por 100 de antigüedad ... ..	486
Profesional de primera:	
Sin antigüedad ... ..	398
5 por 100 de antigüedad ... ..	412
10 por 100 de antigüedad ... ..	428
20 por 100 de antigüedad ... ..	459
Profesional de segunda:	
Sin antigüedad ... ..	388
5 por 100 de antigüedad ... ..	405
10 por 100 de antigüedad ... ..	417
20 por 100 de antigüedad ... ..	449
Peón:	
Sin antigüedad ... ..	377
5 por 100 de antigüedad ... ..	392
10 por 100 de antigüedad ... ..	407
Auxiliar de Laboratorio:	
Sin antigüedad ... ..	398
5 por 100 de antigüedad ... ..	412
10 por 100 de antigüedad ... ..	428
20 por 100 de antigüedad ... ..	459
Limpiadoras:	
10 por 100 de antigüedad ... ..	407
20 por 100 de antigüedad ... ..	434

Notas aclaratorias de cada concepto

Se pagarán:

Penosidad e incentivos:

- Días efectivamente trabajados (asistidos).
- Fiestas nacionales y locales.
- Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- Vacaciones anuales y reglamentarias.

Asistencia:

- Días efectivamente trabajados (asistidos).
- Vacaciones anuales reglamentarias.
- Cuando trabajen más de cinco horas extraordinarias en su día de descanso.

Turnicidad:

- Días efectivamente trabajados (asistidos) en régimen de jornada normal de trabajo.

Locomoción:

- Días efectivamente trabajados (asistidos) en régimen de jornada normal de trabajo.
- Por acuerdo, en el año 1981 se pagará mensualmente, haciendo el cálculo de las diferencias en diciembre o meses anteriores.

Varios:

- Por meses naturales. En circunstancias de no asistencia al trabajo (baja por enfermedad o accidente) se pagará la parte proporcional a los días asistidos.

Complemento de trabajo al cuadro:

- Importes satisfechos por prolongación de jornada, para suplir una inasistencia, o bien la entrada en turno, por la misma causa.

Tabla salarial en el Convenio Colectivo aprobado con efectos del 1 de enero de 1981

M I N A

	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentivos	Asistencia	Locomoción	Varios (mensual)
Oficial primera Maquinista...	1.048		105	400	105	175	7.340
Antigüedad 10 por 100 ... ..		105					
Antigüedad 20 por 100 ... ..		210					
Chófer ... ..	1.048		105	316	105	175	5.592
Antigüedad 5 por 100 ... ..		52					
Antigüedad 10 por 100 ... ..		105					
Profesional de primera ... ..	1.020		102	234	102	175	5.359
Antigüedad 10 por 100 ... ..		102					
Antigüedad 20 por 100 ... ..		204					
Profesional de segunda ... ..	1.008		101	215	101	175	5.242
Antigüedad 10 por 100 ... ..		101					
Antigüedad 20 por 100 ... ..		202					
Peón ... ..	965		97	132	97	175	5.000
Antigüedad 10 por 100 ... ..		97					
Antigüedad 20 por 100 ... ..		193					

Notas aclaratorias de cada concepto

Se pagarán:

Penosidad e incentivos:

- Días efectivamente trabajados (asistidos).
- Fiestas nacionales y locales.
- Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- Vacaciones anuales reglamentarias.

Asistencia:

- Días efectivamente trabajados (asistidos).
- Vacaciones anuales reglamentarias.
- Cuando trabajen más de cinco horas extraordinarias en su día de descanso.

Locomoción:

- Días efectivamente trabajados (asistidos) en régimen de jornada normal de trabajo.
- Por acuerdo, en el año 1981 se pagará mensualmente, haciendo el cálculo de las diferencias en diciembre o en meses anteriores.

Varios:

- Por meses naturales. En circunstancias de no asistencia al trabajo (baja por enfermedad o accidente) se pagará la parte proporcional a los días asistidos.

M I N A

Precio hora extraordinaria por categorías a partir del 1 de enero de 1981

Categorías	Pesetas
Oficiales Maquinista ... ..	487
Conductores ... ..	442
Profesional de primera ... ..	428
Profesional de segunda ... ..	417
Peón ... ..	400

11818

RESOLUCION de 5 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroliber, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroliber, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 21 de abril de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de los trabajadores el día 14 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la

Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la Legislación General sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 5 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albarreda.

Empresa «Petroliber, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PETROLIBER, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y disposiciones generales.

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales del personal de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.» (PETROLIBER) en todos sus centros de trabajo.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal que se halla prestando servicios en la actualidad y al que ingrese durante su vigencia, con excepción de la alta Dirección, Director general, Director general adjunto, Secretario general, Vicesecretario general, Director Técnico, Director de Refinería, Asesores de la Dirección, Directores de División, Jefes de Departamento y Jefes Técnicos Superiores.

En el futuro, la inclusión o exclusión de cualquier persona de las categorías antes citadas, deberá ser comunicada en escrito individual a la Dirección de la Compañía, la cual dará cuenta a los Comités de Empresa antes del comienzo de la negociación de un nuevo pacto o revisión de Convenio.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Siendo la actividad preferente de la Empresa la del refinado de petróleo y sus derivados, queda expresamente convenido que están incluidos en el ámbito funcional de este Convenio, únicamente, actividades sometidas a la Ordenanza Laboral para las Industrias del Refino de Petróleos.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con carácter retroactivo al 1 de enero de 1981, salvo para las que expresamente se establece otra fecha en el articulado del mismo o en sus disposiciones transitorias y/o adicionales.

La duración del Convenio será de un año concluyendo el 31 de diciembre de 1981. Las negociaciones para la revisión se llevarán a efecto dentro del primer trimestre del año 1982.

Se prorrogará por años naturales, si por cualquiera de las partes no se denuncia con tres meses de antelación a su vencimiento.

La denuncia se realizará por escrito dirigida a la otra parte y con copia a la autoridad laboral.

Art. 5.º *Revisión y rescisión.*—Las normas contenidas en el presente Convenio son más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones legales de general aplicación actualmente vigentes.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resol-