

38,73	42,04	41,20	40,25	40,12	39,28	40,12	39,41	38,58	38,42	37,77	92,49	92,09
39,14	42,57	41,61	40,66	40,37	39,66	40,50	39,62	38,98	38,64	38,13	92,61	92,50
39,53	43,00	42,04	41,02	40,64	39,86	40,83	40,22	39,39	39,11	38,40	93,33	92,92
39,96	43,42	42,46	41,46	41,20	40,37	41,34	40,64	39,76	39,53	38,83	93,74	93,34
40,33	43,82	43,00	41,87	41,61	40,76	41,71	41,03	40,22	39,85	38,23	94,16	93,75
40,74	44,22	43,37	42,26	42,14	41,17	42,13	41,44	40,48	39,85	39,63	94,58	94,17
41,00	44,77	43,78	42,68	42,53	41,58	42,53	41,71	40,86	40,76	39,89	94,99	94,59
41,43	45,18	44,17	43,08	42,94	41,97	42,92	42,11	41,26	41,02	40,31	95,41	95,00
41,83	45,60	44,60	43,64	43,36	42,39	43,35	42,55	41,68	41,37	40,75	95,83	95,42
42,25	45,98	45,02	44,06	43,77	42,81	43,77	42,94	42,08	41,80	41,13	96,24	95,84

ANEXO 7

ENERO 1981

Tabla prima indirecta «B»

Personal subalterno (prima indirecta)

Rendimiento (Promedio fábrica)		Chófer turismo 203	Chófer camión 204
Del	Al		
90,00	80,41	20,56	20,60
86,42	80,83	21,00	21,01
80,84	81,24	21,39	21,41
81,25	81,66	21,78	21,82
81,37	82,08	22,20	22,23
82,09	82,49	22,61	22,63
82,50	82,91	22,98	23,02
82,92	83,33	23,38	23,42
83,34	83,74	23,78	23,85
83,75	84,18	24,19	24,24
84,17	84,58	24,57	24,85
84,59	84,99	24,98	25,09
85,00	85,41	27,20	27,28
85,42	85,83	27,57	27,66
85,84	86,24	27,98	28,06
86,25	86,66	28,38	28,47
86,67	87,08	28,79	28,87
87,08	87,49	29,16	29,26
87,50	88,33	29,55	29,69
88,34	89,18	30,25	30,36
89,17	89,99	30,81	31,04
90,00	90,99	31,61	31,71
91,00	91,99	32,37	32,52
92,00	92,99	33,19	33,30
93,00	93,99	33,94	34,08
94,00	94,99	34,72	34,89
95,00	95,99	35,52	35,67

6956

RESOLUCION de 10 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Argón, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 3 de febrero de 1982, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 27 de enero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981 sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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, 16 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

«Argón, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «ARGÓN, S. A.», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y organización del trabajo

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa «Argón, S. A.», y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo existentes en el territorio nacional donde «Argón, S. A.», desarrolla sus actividades.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Afecta a todos los trabajadores ocupados en los Centros de «Argón, S. A.», sujetos a contrato de trabajo, sin más exclusiones que las establecidas por norma legal.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

a) Este Convenio entrará en vigor cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

b) Su duración será de dos años, pero los criterios salariales y artículos que se señalan, se aplicarán con vigencia de un ao, negociados para 1982:

- Plus de trabajo en domingo
- Jornada de trabajo.
- Horas extraordinarias.

- Desplazamientos y dietas.
- Premios de nupcialidad.
- Premios de natalidad.
- Plus de nocturnidad.
- Ayuda minusválidos.
- Previsión social.

c) El presente Convenio será prorrogado por la tácita de año en año, mientras que no sea denunciado ante el Organismo competente con una antelación mínima de dos meses y máxima de tres y en la forma prevista por las disposiciones legales.

Art. 5.º *Compensaciones y absorciones.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y en cómputo anual, sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente Convenio. En caso contrario, se considerará absorbidas o compensadas por las mejoras pactadas.

Art. 6.º *Garantías personales.*—En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrá y respetará con carácter estrictamente personal.

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad de los órganos directivos de la Empresa, de acuerdo con las normas y orientaciones de la legislación vigente.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Art. 8.º *Clasificación del personal.*

Sección 1.ª *Clasificación por razón de permanencia al servicio de la Empresa.*—Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

1. Fijos o contratados por tiempo indefinidos.—Son los trabajadores admitidos en la Empresa, sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a duración.

2. Contratados por tiempo determinado.—Son los trabajadores contratados por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

3. Eventuales.—Son aquellos trabajadores admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así se pacte por escrito.

4. Interinos.—Son los trabajadores que ingresan expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra 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.

Sección 2.ª *Clasificación funcional.*—El personal que preste sus servicios en cualquiera de los Centros de trabajo a que este Convenio se refiere, se hallará comprendido, en razón a la función que desempeñe, dentro de los grupos genéricos siguientes:

- a) Técnicos.
- b) Empleados - administrativos.
- c) Subalternos.
- d) Personal especialista y no cualificado.

Art. 9.º *Técnicos.*—Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías:

1. Técnicos titulados.
 - 1.1. Director técnico.
 - 1.2. Subdirector técnico.
 - 1.3. Técnico Jefe.
 - 1.4. Técnico
 - 1.5. Perito o Ingeniero técnico.
 - 1.6. Ayudante técnico.
 - 1.7. Maestro Industrial.
2. Técnicos no titulados.
 - 2.1. Contramaestre.
 - 2.2. Analista de Laboratorio.
 - 2.3. Encargado.
 - 2.4. Capataz
3. Oficina Técnica de Organización del Trabajo.
 - 3.1. Jefe de Sección de Organización de 1.ª ó 2.ª.
 - 3.2. Técnico de Organización de 1.ª ó 2.ª.
 - 3.3. Auxiliar de Organización.
4. Técnicos de Proceso de Datos.
 - 4.1. Jefe de Proceso de Datos.
 - 4.2. Analista
 - 4.3. Jefe de explotación.
 - 4.4. Programador de Ordenadores.

- 4.5. Programador de máquinas auxiliares.
- 4.6. Operador de ordenador.

Art. 10. *Empleados administrativos.*—Comprende los siguientes subgrupos y categorías:

1. Administrativos.
 - 1.1. Jefe de primera.
 - 1.2. Jefe de segunda.
 - 1.3. Oficial de primera.
 - 1.4. Oficial de segunda.
 - 1.5. Auxiliar
 - 1.6. Aspirante.
2. Técnicos de oficina.
 - 2.1. Delineante proyectista.
 - 2.2. Delineante.
 - 2.3. Calcador.
 - 2.4. Auxiliar técnico de oficina.
3. Personal de ventas, propaganda y/o publicidad.
 - 3.1. Jefe.
 - 3.2. Delegado
 - 3.3. Inspector.
 - 3.4. Agente de propaganda y/o publicidad.
 - 3.5. Vendedor - Viajante.
 - 3.6. Vendedor o Corredor en plaza.

Art. 11. *Subalternos.*—Comprende las categorías siguientes:

1. Almacenero.
2. Conserje.
3. Cobrador.
4. Guarda Jurado.
5. Listero.
6. Guarda Vigilante.
7. Ordenanza.
8. Limpiadora.
9. Mozo de Almacén.
10. Diversos.

Art. 12. *Personal especialista y no cualificado.*—Se subdivide en subgrupos y dentro de ellos en las categorías siguientes:

1. Profesionales de oficios auxiliares.
 - 1.1. Oficial de primera.
 - 1.2. Oficial de segunda.
 - 1.3. Oficial de tercera.
 - 1.4. Aprendiz.
2. Profesionales de la industria.
 - 2.1. Profesional de primera.
 - 2.2. Profesional de segunda.
 - 2.3. Ayudante especialista.
 - 2.4. Peón.

Se incluye en este subgrupo la categoría de profesional de Jefe de Equipo, quien como Oficial de primera tendrá como función, al frente de un grupo de operarios, trabajar, vigilar y cuidar la asistencia, realización y disposición de los mismos.

3. Profesionales de actividades complementarias.—Este subgrupo se suprime, refundiéndose a todos los efectos, en el de Profesionales de la Industria, según la siguiente tabla de equiparaciones:

- Encargado a Profesional de primera.
- Oficial de primera a Profesional de segunda.
- Oficial de segunda a Ayudante especialista.
- Aprendiz a la misma categoría.

Art. 13. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad de la industria no lo requiere.

Art. 14. *Comisión categorías profesionales.*—La Comisión de Trabajo para el estudio de las categorías profesionales, continuará con la labor y el programa establecido para su desarrollo. Se dará cuenta de los trabajos realizados al 31 de diciembre de 1982.

En tanto no finalicen y se elaboren las nuevas clasificaciones profesionales, subsistirán las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales vigentes, que refleja el anexo I de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

En cuanto a los grupos de tarifa de bases de cotización al régimen general de la Seguridad Social, aplicables a cada categoría, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre las mismas.

CAPÍTULO III

Ingresos, ascensos, plantilla y escalones, traslados, cambios de puesto y ceses

Art. 15. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

Serán preferentes también para el ingreso los hijos de los

trabajadores de «Argón, S. A.», siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar. Comunicará previamente a todos los Centros de trabajo, a través del tablón de anuncios, los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de la selección, información que también dispondrán los representantes del personal.

Art. 16. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos o de los sujetos a cualquier modalidad contractual se considera hecho a título de prueba, cuyo periodo 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 titulado, seis meses.
- Personal Técnico no titulado, tres meses.
- Administrativos y Subalternos, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito.

Durante el periodo 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 la plantilla, computándose, a todos los efectos, el periodo de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 17. *Ascensos.*—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 aspirantes administrativos serán promovidos a Auxiliares, y los Botones a cualquier categoría profesional de las que integran el subgrupo de subalternos. Los Aprendices, una vez concluido su contrato de aprendizaje, ascenderán a la categoría de Oficial de segunda o tercera, según el subgrupo al que correspondan.

3. Para el resto de las categorías 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, expediente laboral, 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 Tribunal que juzgará el concurso-oposición o prueba de aptitud estará presidido por el representante de la Dirección de la Empresa, formando parte del mismo dos vocales con voz y sin voto designados por los representantes del personal donde se produzcan los exámenes, que deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Art. 18. *Plantilla.*—La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

En los casos en que la Empresa vaya a crear o amortizar puestos de trabajo, informará amplia y previamente al Comité de Empresa de las causas que motivan una u otra decisión.

Art. 19. *Escalafón.*—Con carácter único y por Centros de trabajo, la Empresa confeccionará anualmente el escalafón 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, sin distribución de grupos ni categorías profesionales.
- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y, si esta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la Empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado.

Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Art. 20. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio
- d) 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 e 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 el traslado se realice por necesidades del servicio, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- Locomoción del interesado y sus familiares, que convivan con él.
- Transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- Indemnización en metálico de 600.000 pesetas a fondo perdido, que sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.
- Tres meses de preaviso.
- Siete días de permiso con dieta más importe de locomoción para la búsqueda de vivienda.

— Aval de la Empresa en garantía del préstamo para la adquisición de vivienda que el empleado obtenga de entidades bancarias hasta un límite de 500.000 pesetas de principal más los intereses normales en el mercado para este tipo de operaciones.

Para que el trabajador trasladado tenga derecho a estas condiciones pactadas, dicho traslado de Centro de trabajo deberá ser hecho a distinta provincia y en todo caso, a una distancia superior a 50 kilómetros y que le obligue a traslado de vivienda.

Si el trabajador afectado en el traslado renunciara al mismo, su indemnización vendrá determinada por la normativa legal, o, en todo caso, la correspondiente al siguiente baremo:

- Dos mensualidades escalón más antigüedad por año de servicio.
- Una mensualidad más antigüedad complementaria para casado.
- Una mensualidad más antigüedad complementaria por cada hijo.

En cualquier situación, el tope máximo de indemnización será de veinte mensualidades brutas, según escalón de calificación más antigüedad. Mínimo garantizado, seis mensualidades.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla 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.

5. El traslado de un trabajador de un Centro de trabajo a otro distinto del que fue contratado, sin que se produzca un cambio de domicilio, se estudiará con el interesado la compensación de los perjuicios económicos que pudiera representar.

Art. 21. *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, excepto cuando existan razones extraordinarias que lo justifiquen.

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 lleva a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Cambio del Centro de trabajo a lugar distinto.—Cuando se produzca el traslado de un Centro de trabajo a otro lugar (y con él a sus trabajadores), que suponga cambio de municipio y una distancia mínima de cinco kilómetros, o de cinco kilómetros dentro de grandes ciudades, la Empresa abonará, por una sola vez y a cada trabajador afectado, un importe de 17.000 pesetas en compensación de los perjuicios que el traslado pudiera representar.

Si se comprobara claramente que los perjuicios derivados del traslado fuesen notablemente superiores a lo señalado, los representantes del personal tratarán sus aspectos económicos con la Dirección de Personal y Asuntos Sociales.

Art. 22. *Cambios de puesto de trabajo.*—En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría, 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 mediaren causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo la Empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Respetando siempre la condición más beneficiosa, se garantiza al trabajador el mantenimiento de su nivel salarial hasta el cambio general de las tablas salariales.

Se garantiza al trabajador la percepción de la media del salario real que haya cobrado en los tres últimos meses hasta los seis meses en que se le efectuará la evaluación personal.

Art. 23. *Trabajos de distinta categoría.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1. Trabajos de categoría superior.—Todo trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo, durante el tiempo de prestación de su servicio, la retribución de la categoría a que circunstancialmente resulte adscrito.

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 y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior durante cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior.

2. Trabajo de categoría inferior.—Si por necesidad justificada de la Empresa se destinara a un productor a trabajos pertenecientes a una categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución que corresponda a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes del personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, se procurará evitar la reiteración de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Art. 24. *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.
- Subgrupos de administrativos, técnico de oficina y personal de ventas, propaganda y/o publicidad, un mes.
- Personal especialista y no cualificado, quince días.

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

Art. 25. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por el salario de Convenio y los complementos del mismo.

Estos complementos se sistematizan en el siguiente esquema:

1. Complementos de puestos de trabajo.
 - 1.1. Comprendidos en la valoración de puestos de trabajo:
 - Personales
 - De peligrosidad.
 - De idiomas
 - De títulos
 - 1.2. No comprendidos en la valoración de puestos de trabajo:
 - Turnicidad.
 - Nocturnidad.
 - Trabajo en domingo.
 - Noches de 24 y 31 de diciembre.
2. Complementos de cantidad y calidad.
 - 2.1. Prima directa.
 - 2.2. Prima indirecta.
 - 2.3. Horas extraordinarias.

3. Complementos de retribuciones superior al mes.

- 3.1. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- 3.2. Paga de beneficios.

4. Complementos personales.

- 4.1. Antigüedad.
- 4.2. Plus de distancia.

El complemento personal de antigüedad reflejado en el cuadro anexo 3, aunque separado retributivamente de la parte de calificación anexo 2, forman para cada trabajador afectado el conjunto de retribuciones salariales de Convenio, en cómputo global.

Art. 26. *Salario de Convenio.*—El salario de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como la parte de la retribución de trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo 1, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

Art. 27. *Pago de retribuciones.*—El pago del salario se realizará por meses, durante la jornada laboral, mediante talón u otra modalidad de pago similar, a través de Entidades de crédito.

Anticipos al personal.—El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Sin embargo, se establece una disciplina administrativa que permita la planificación de los pagos y su ordenada distribución.

Las fechas fijadas para el cobro de los anticipos son los días 5 ó 15 de cada mes, salvo en el caso de que estas fechas coincidan con días festivos, cobrándose entonces el día anterior al fijado. No obstante, en casos urgentes, previa justificación del motivo, podrán concederse excepcionalmente, en otras fechas.

La solicitud con la cantidad de anticipo se hará, al menos, con dos días de antelación.

Art. 28. *Antigüedad.*

1. Los trabajadores fijos devengarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a «Argón, S. A.», consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. Ambas partes aceptan la tabla de antigüedad anexa a este Convenio como complemento personal de antigüedad. En ella se reflejan las percepciones para cada uno de los trabajadores en función de las distintas categorías profesionales y el número de trienios o quinquenios devengados.

Las cantidades indicadas en las tablas anexas serán actualizadas teniendo en cuenta la movilidad del salario mínimo interprofesional.

3. La fecha inicial del cómputo será la de ingreso.

4. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el mismo día de su cumplimiento o vencimiento.

5. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

6. Los trabajadores en situación de excedencia, al incorporarse, no perderán su antigüedad acumulada antes de iniciar dicha excedencia, pero este tiempo no será computado a efectos de antigüedad.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán, en compensación, al término de su contrato, por este concepto, el 10 por 100 del salario mínimo interprofesional.

Art. 29. *Plus de nocturnidad.*—Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas.

Todo el personal de fabricación y de turno percibirá un plus de nocturnidad por noche realmente trabajada, cuyo importe, reflejado en la tabla anexo 4, equivale a una jornada completa.

El suplemento o plus mencionado se abonará por la totalidad de las horas trabajadas por el productor, cuando el período nocturno fuese superior a las cuatro horas y, en caso contrario, el referido plus se abonará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

Quedan excluidos de este suplemento de nocturnidad los trabajos habituales realizados en jornada diurna que hubieran de efectuarse obligatoriamente en período nocturno, como consecuencia de hechos o acontecimientos de fuerza mayor.

Los trabajadores que siendo habitual su trabajo en horas diurnas tengan que trabajar en horas nocturnas, con un mínimo de dos días consecutivos, sin que ello represente abono de horas extraordinarias, tendrán derecho a percibir el citado plus de nocturnidad.

Este suplemento de nocturnidad es compatible con los que se derivan de los satisfechos por horas extraordinarias y los contenidos en la valoración del puesto de trabajo.

Noches 24 y 31 de diciembre.—Los trabajadores que por necesidades de servicio se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre, percibirán como gratificación 2.000 pesetas brutas por cada una de estas noches.

Art. 30. *Trabajos tóxicos y peligros.*—«Argón, S. A.», ha contemplado las circunstancias de peligrosidad, penosidad y

toxicidad en el sistema de valoración de puestos de trabajo que tiene establecido, liberándose de hacer efectivo por separado este complemento, de conformidad con el artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Art. 31. *Plus de trabajo en domingo.*—A todo trabajador con trabajo a ciclo continuo y descanso entre semana, le serán abonadas 1.754 pesetas brutas cada domingo trabajado.

Art. 32. *Aguinaldo de Navidad.*—Todo trabajador en plantilla y el personal jubilado percibirá como aguinaldo de Navidad 2.000 pesetas brutas. Este importe irá incorporado como tal concepto a la nómina extraordinaria de Navidad de cada año, incrementando su importe anualmente en el mismo porcentaje que se aplique a la tabla salarial del Convenio.

Art. 33. *Plus de turnicidad a ciclo continuo.*—El personal con trabajo a turnos de ciclo continuo percibirá por día trabajado un plus de turnicidad equivalente al 8 por 100 del valor de su escalón de calificación.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias.*—Su importe figura incluido con la totalidad anual fijada para cada categoría en las tablas de escalones anexas a este Convenio, siendo la equivalencia de cada gratificación la del importe de una mensualidad del valor de escalón, incrementado por la antigüedad que corresponde a cada caso.

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

El prorrateo a que se refiere el párrafo anterior se efectuará de la forma siguiente:

- Antigüedad de más de seis meses, una mensualidad.
- Antigüedad de cinco a seis meses, veinte días.
- Antigüedad de cuatro a cinco meses, quince días.
- Antigüedad de tres a cuatro meses, diez días.
- Antigüedad de dos a tres meses, ocho días.
- Antigüedad de hasta dos meses, cinco días.

La gratificación de Navidad será satisfecha en día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre y la de julio el día 16 o laborable anterior, si aquél fuese festivo.

Las gratificaciones serán satisfechas a todos los productores, bien sean de plantilla o eventuales, así como a aquéllos que estuviesen de baja por enfermedad, accidente, vacaciones y licencia obligatoria de servicio militar, no satisfaciéndose, por el contrario, a quienes estén disfrutando de excedencia voluntaria.

Art. 35. *Participación en beneficios.*—El artículo 72 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974, establece para el personal fijo e interino, una participación en beneficios equivalente al importe de quince días del salario de escalón de calificación más el complemento de antigüedad.

«Argón, S. A.» mantiene esta denominada participación en beneficios, que a la vez mejora y complementa, adelantando su cobro al mismo año natural, como ha venido haciendo en años anteriores, siendo también beneficiario de la misma, dentro de su primer año, el personal de nuevo ingreso en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado en el año de su ingreso.

Con el mismo criterio, aquel trabajador que cause baja antes del abono de esta paga de beneficios, percibirá la parte proporcional al periodo de tiempo trabajado en el mismo año.

El trabajador que habiendo percibido la citada paga de beneficios cause baja en la Empresa con posterioridad al percibo de la misma, le será reducida de su liquidación o finiquito la parte correspondiente al periodo del año no trabajado.

Esta paga de beneficios será satisfecha en el mes de abril, correspondiendo al mismo ejercicio económico del año en que se abona.

Art. 36. *Complementos y garantías individuales de la retribución.*—Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo o cambio de categoría laboral. Al personal incluido en valoración «Bedaux» se le garantizan las retribuciones señaladas en las tablas anexas y al personal no incluido en la citada valoración «Bedaux», a efectos de incrementos salariales, se le garantiza que la porción del 75 por 100 de sus percepciones reales al 31 de diciembre de 1981 tendrá carácter de mínimo para aplicación de los porcentajes de incremento pactados en cada Convenio y actualizable con dichos porcentajes, y la del 25 por 100 tendrá carácter de máximo absorbible. A los vendedores a comisión se les garantiza el fijo establecido en su sistema de retribución.

Art. 37. *Plus de distancia.*—«Argón, S. A.», mantiene su política actual, abonando al trabajador afectado por el plus de distancia, el precio del billete del autobús o tren con recorrido más corto.

Art. 38. *Incentivos.*—La Compañía tiene establecido un sistema «Bedaux» por cronometraje de tiempos «standard» por de sus empleados, en base a mediciones objetivas en los casos en que su práctica ha sido factible.

En la actualidad están en aplicación los siguientes:

A) Primas objetivas.

a) Plus de producción del taller de aparatos.—Actividad sistema «Bedaux» por cronometraje de tiempos «standard» por

operación con rendimientos mínimos de 60 y máximos de 80 puntos «Bedaux».

b) Plus sustitutivo de horas extras y plus voluntario para los Conductores cisterna de distribución líquido.—Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos. Las cargas y descargas efectuadas (afectadas por un coeficiente en función del tamaño de las mismas) y servicios realizados en festivo o domingo para los Conductores cisternas.

c) Plus sustitutivo de horas extras y plus voluntario para los Conductores y Ayudantes de camiones de reparto de botellas.—Actividad computada como resultado de kilómetros recorridos y de las botellas movidas (con precios por bloques en función del tipo de servicio y capacidad del vehículo) y servicios realizados en festivos o domingos para los Conductores y Ayudantes de camiones de reparto.

d) Comisiones a vendedores.—En base a las ventas obtenidas, el nivel de precios de las mismas y la gestión desarrollada.

e) Plus de producción al personal de toma de datos (Proceso de Datos).—Este plus está basado en la actividad dada por la medición de pulsaciones/hora medias obtenidas durante el mes.

La medición de pulsaciones se efectúa por contador de máquina y el cómputo de horas trabajadas se efectuará mediante los partes de tiempos preparados por las operarias y supervisados por la Monitora.

B) Primas subjetivas.—En los restantes grupos en los que no ha sido posible la aplicación de una prima objetiva, la Empresa practica un sistema de incentivos en base a una evaluación subjetiva de la actuación de las personas en función de los factores: Calidad de trabajo, cantidad de trabajo y rendimiento y responsabilidad.

Anualmente se aumentará el valor de estos incentivos en la misma proporción que se incrementa en la tabla salarial, salvo las comisiones sobre ventas y otras percepciones vinculadas a elementos de cálculo variable.

Las normas de aplicación de cada sistema estarán en los Centros de trabajo que correspondan, teniendo acceso a su información los trabajadores afectados y los representantes del personal.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 39. *Jornada de trabajo.*—La jornada real de trabajo se establece en cómputo anual de 1.880 horas.

Una vez definidos por las autoridades laborales los días festivos, tanto de ámbito nacional como local y teniendo en cuenta los condicionantes de productividad del Centro, las necesidades del servicio comercial, así como la coordinación necesaria entre los distintos Centros de la Empresa, se confeccionarán en cada Centro de trabajo los horarios que correspondan al mismo y previo informe de los representantes de personal, se someterán a la aprobación de las autoridades laborales.

Se respetarán los horarios actuales en cómputo anual más beneficios concedidos.

Art. 40. *Horas extraordinarias.*—Suscribiendo lo acordado, se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias con relación a los siguientes criterios:

- a) Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.
- b) Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- c) Se realizarán las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento u otras circunstancias consideradas como estructurales, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate. Todo ello siempre que no quepa al utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
- d) La Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. 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.

El importe de las horas extraordinarias de cada trabajador será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + N}{1.880} = \text{Salario hora}$$

Salario hora \times 1,75 = Valor hora extraordinaria.

Siendo:

SC = Salario Convenio o de calificación con pagas extraordinarias y de beneficios.

A = Antigüedad devengada.

N = Nocturnidad (complemento de puesto de trabajo).

Durante los meses de jornada intensiva en la que el personal con horario especial reducido trabaja siete horas diarias, las horas extraordinarias empezarán a devengarse a partir de la

octava hora de trabajo, abonándose dicha hora como normal.

Art. 41. *Prestaciones por incapacidad laboral transitoria.*—El Real Decreto 53/1980, de 11 de enero dicta las disposiciones necesarias para que la Seguridad Social reduzca al trabajador el importe de la prestación económica, desde el día cuarto hasta el veinte del periodo de incapacidad laboral transitoria, del 75 por 100 de la base reguladora al 60 por 100 de la misma, manteniendo el 75 por 100 a partir del día 21 de la baja.

Condicionándolo al absentismo por incapacidad laboral transitoria, durante el año 1982 la Empresa complementará al trabajador afectado el 25 por 100 y el 40 por 100 a la prestación de la Seguridad Social correspondiente a las fases señaladas en el citado Decreto, sin que en ningún caso las prestaciones totales superen el 100 por 100 del salario del escalón de calificación.

Si en 1982 el absentismo por incapacidad laboral transitoria no superara el producido en la media de los últimos tres años, «Argón», seguiría manteniendo este beneficio. De lo contrario, a partir de 1983, la prestación de la Empresa para esta contingencia sería la del 25 por 100 sobre las de la Seguridad Social, siendo su aplicación para todo el personal en plantilla de la Compañía.

Art. 42. *Calendario laboral.*—En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», «Argón, S. A.», señalará, con la intervención de los representantes del personal de cada Centro, el calendario laboral del año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas laborales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

Art. 43. *Vacaciones.*—El régimen de vacación anual retribuida del personal afectado por el presente Convenio, queda establecido en treinta días naturales, que podrán disfrutarse, de acuerdo con las necesidades de trabajo de cada Centro o Departamento, de la siguiente forma:

- Con carácter general, treinta días naturales.
- Personal a turnos o con jornada de lunes a viernes, veintidós días laborables.
- Personal con jornada de lunes a sábado, veinticinco días laborables.

Deberán disfrutarse, como mínimo, diez días laborables de forma ininterrumpida.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Calendario.—Se establecerá por departamentos o Centros. El Jefe del mismo solicitará de los productores la designación de las fechas en las que prefieran disfrutarlas, atendiendo las necesidades de Departamento o Centro.

En caso de coincidencia en las fechas del disfrute de vacaciones y dentro de cada categoría, tendrá derecho a elegir el trabajador con más antigüedad en ella. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento, pasarán a solicitar sus fechas de vacaciones para el año siguiente, situándose en último lugar, filándose así el correspondiente turno de rotación.

La planificación de vacaciones en cada Centro deberá estar presentada antes de finalizar el mes de abril de cada año.

Si en la fecha señalada y aprobada para el disfrute de vacaciones la Empresa obligara al trabajador a retrasar estas vacaciones por razones de trabajo, se establecerá por ambas partes una nueva fecha y la Empresa abonará, como indemnización, al trabajador los gastos efectuados no recuperables que haya tenido, con un mínimo de percepción del 25 por 100 del valor de una mensualidad.

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 desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

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

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes de 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.

CAPITULO VI

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 44. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que, por necesidad de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en donde radique su Centro de trabajo, percibirán una dieta mínima de 2.700 pesetas por cada día, de acuerdo con el siguiente criterio y distribución:

Locomoción: Tren noche, cama doble; tren día, segunda clase; avión, clase turista.

Dieta completa.—Se entiende por día completo y en ella está incluido:

- Desayuno, comida y cena.
- Habitación en hotel de dos estrellas.
- Taxis y transportes urbanos.
- Conferencias telefónicas particulares.
- Lavado de ropa.
- Propinas y pequeños gastos.

Media dieta.—Se considera y aplica media dieta cuando el desplazamiento al servicio de la Empresa supera las doce horas continuadas.

La asignación fijada para habitación podrá ser sustituida por la factura del hotel del tipo o categoría asignada, en cuyo caso, se abonaría la diferencia, previa presentación de la factura comprobante.

El cuadro de distribución de servicios queda de la siguiente forma:

Efecto de aplicación: 1 de enero de 1982.

	Pesetas
Desayuno	145
Comida	920
Cena	805
Habitación (o factura habitación Hotel)	895
Dieta noche viaje	345
Media dieta	1.035

Dieta completa:

Comida	1.870
Total	2.780

Los gastos de desplazamiento correrán 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.

Las revisiones se efectuarán a principio de cada año.

Precio por kilómetro recorrido al servicio de la Sociedad para coches propios

Fecha de aplicación: 1 de enero de 1982.

	Hasta 10.000 kilómetros	Más de 10.000 kilómetros
	Pesetas	Pesetas
Todos los grupos:		
Periodo a partir de 1 de enero de 1982.	17,50	15,70

Los precios asignados por kilómetro en los grupos señalados son independientes del tipo de coche que se utilice.

Si en el periodo de aplicación de estos precios se produjese una subida en la gasolina, el precio del kilómetro en ambos bloques se incrementará en la parte que proporcionalmente corresponda por este concepto, en base a un consumo de 10 litros por 100 kilómetros, a fin de que abarque pequeños incrementos en seguros, accesorios, etc.

Las revisiones generales se efectuarán al principio de cada año.

Art. 45. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos que se señalan y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Matrimonio del trabajador.—Todo el personal de la Sociedad, en activo, tendrá derecho a disfrutar de una licencia de quince días naturales al contraer matrimonio.

2. Alumbramiento de la esposa.—Todos los productores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de tres días naturales con motivo del alumbramiento de su esposa. Cuando la residencia oficial del matrimonio y el alumbramiento de la esposa sea fuera de la provincia del Centro de trabajo, este permiso retribuido será de cinco días.

3. Bodas de hijos, padres o hermanos.—En caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, disfrutará el productor de un permiso de un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.

4. Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos, de los padres, de los abuelos y nietos.—Con motivo de esta causa, los productores podrán disfrutar de un permiso retribuido por periodo no superior a tres días, si los familiares residen en la provincia y cinco días, máximo, cuando residan fuera de ella.

El productor queda obligado a justificar la certeza de la enfermedad y gravedad de la misma. Caso de no justificarlo, su ausencia se considerará como falta al trabajo.

5. Muerte.—En caso de fallecimiento del cónyuge, de los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, el permiso retribuido será de tres días si el fallecido reside en la provincia, y cinco días si el fallecimiento ocurre fuera de ella. Se extiende esta misma licencia retribuida en el caso de muerte de los padres y hermanos políticos.

En el caso de que el permiso del productor, por las condiciones establecidas en los párrafos anteriores de este artículo coincidiesen con domingo o festividad recuperable o no recuperable, este día se considerará que ha de computarse para la determinación de límite máximo a que tenga derecho el productor, por razón de los motivos anteriores.

6. Promoción y formación profesional en el trabajo.—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios

para concurrir a exámenes; cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Estas ausencias deberán, para ser remuneradas, ser justificadas debidamente.

7. Deberes públicos.—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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido a más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Traslado del domicilio habitual.—Se concede un día retribuido por traslado del domicilio habitual.

9. Período maternal.—La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Toda trabajadora, durante los nueve meses siguientes al nacimiento de un hijo, tendrá derecho a una reducción de jornada diaria de, al menos, dos períodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora, si así lo desea la interesada.

10. Por matrimonio.—El personal femenino al servicio de la Sociedad, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las tres soluciones:

a) Continuar su trabajo en la misma.

b) Rescindir su contrato de trabajo percibiendo una dote de tantas mensualidades de sueldo de calificación más antigüedad, como años de servicio haya prestado, sin exceder de ocho.

c) Acogerse a la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a tres. Podrá reingresar, antes de terminar aquella, siempre y cuando no haya trabajado por cuenta ajena, ocupando la primera vacante de su misma categoría que hubiere, o en caso contrario y de acuerdo con la Sociedad, un puesto de categoría similar o inferior.

11. Por maternidad.—Toda empleada de «Argón, S. A.», al finalizar el período de descanso obligatorio por embarazo y alumbramiento y antes de su reincorporación, podrá optar por una de las tres soluciones siguientes:

a) Continuar su trabajo en la Empresa.

b) Acogerse a la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a tres. Será opcional de la Empresa dar posibilidad a la empleada para que, antes de su incorporación, pueda acogerse al siguiente grupo.

c) Rescindir voluntariamente su contrato de trabajo. Percibiendo una dote de una mensualidad por año de servicio en la Sociedad, sin exceder de ocho mensualidades de su sueldo de calificación más antigüedad.

Art. 46. Excedencias.—Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a dos años 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.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitivamente 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 reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 47. Excedencias especiales.—Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren 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 aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupaba.

b) El trabajador que pase a situación de excedencia forzosa tendrá derecho a ser admitido en su puesto de trabajo inmediatamente después de que haya cesado la causa de su excedencia.

Para tener derecho a su reingreso, deberá ser solicitado éste dentro del mes siguiente al cese objeto de la excedencia.

c) 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.

d) 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 reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

El trabajador fijo que ocupa la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste, volverá a su antiguo puesto de trabajo.

Art. 48. 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, la Empresa concederá, 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 VII

Art. 49. Seguridad e higiene en el trabajo.—En cuantas materias afecten a la 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 mayo de 1971 y normativa concordante.

En 1 de enero de 1983, se revisarán aquellos aspectos que, durante la práctica de 1982, han resultado no estar definidos adecuadamente.

A estos efectos y hasta tanto se actualice la legislación en la materia, ambas partes acuerdan su aplicación en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

A) Reglamento.—Los Comités de Seguridad se constituyen para fomentar la aplicación de medidas de seguridad mediante la colaboración entre la Compañía y los trabajadores.

La Empresa debe recurrir a los Comités de Seguridad para exponer las normas de seguridad de la Compañía y los trabajadores deben dirigirse, a su vez, a los Comités para expresar sus puntos de vista y sugerencias sobre cuestiones de seguridad a la Dirección, así como de los posibles riesgos subsanables que, a su juicio, puedan existir en el puesto de trabajo. Este decidirá las medidas oportunas para corregir la situación de acuerdo con la naturaleza de la misma.

Los Comités serán informados cada año de los programas de seguridad que la Compañía establezca.

En cada Centro de trabajo con un número de empleados de plantilla mayor de cinco, se crearán los Comités de Seguridad e Higiene del Centro, que se reunirán una vez al mes en reunión ordinaria, y en reunión extraordinaria las veces que la situación lo requiera.

Los Comités de Centro se comprenderán:

En Centros con plantillas entre seis y quince empleados.—Del Jefe de Planta, como Presidente y representante de la Dirección, de un representante designado por los trabajadores y un empleado, por rotación entre todos los empleados de cada Centro, designado por orden alfabético.

En Centros con plantillas entre 15 y 30 empleados.—Del Jefe de Planta como Presidente y representante de la Dirección, un supervisor o mando intermedio fijado por la Dirección, dos representantes designado por los trabajadores y dos empleados por rotación entre todos los empleados del Centro, designados por orden alfabético.

En Centros de más de 30 empleados.—Del Jefe de Planta, como Presidente y representante de la Dirección, tres Jefes de Sección fijados por la Dirección, tres representantes designados por los trabajadores y dos empleados por rotación entre todos los empleados del Centro, designados por orden alfabético.

Los miembros fijados por la Dirección estarán asignados por el tiempo que se establezca y los empleados designados por rotación lo estarán por períodos de un año.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos por los mismos trabajadores. Su permanencia en los Comités será de un año, como mínimo, pudiendo ser reelegidos cuantas veces lo estimen sus compañeros de Centro, y pudiendo ser revocados del puesto cuando estos mismos lo estimen oportuno, por no cumplir su cometido.

B) Funciones.—Serán las funciones de los Comités de Seguridad de Centro las de promover en el Centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportuno, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. Investigar con toda libertad las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras. Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursillos y conferen-

cias. Participar en las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

Los Comités se reunirán al menos una vez al mes, y siempre que los convoque su Presidente por propia iniciativa o a petición de dos o más componentes, dentro de las horas de trabajo, y en caso de prolongarse dentro de las mismas, se abonarán sin recargo o se retardará, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

Los representantes del personal integrantes de los Comités de Seguridad podrán reunirse hasta dos horas antes de iniciarse la reunión mensual de Seguridad de su Centro, si así lo solicitan al Jefe del mismo.

El orden del día, que se dará a conocer, será, al menos, con una anticipación de cuarenta y ocho horas, sobre el tema o temas a tratar.

Como función específica, el Comité de Centro de trabajo habrá de revisar periódicamente (mínimo cada mes) la planta, tanto interior como exteriormente.

Toda reunión deberá ser verificada mediante acta por cuadruplicado distribuyéndose de la siguiente manera:

- Original, Dirección Social.
- Primera copia, Comité de Seguridad del propio Centro.
- Segunda copia, tablón de anuncios.
- Tercera copia, Coordinador de Seguridad.

Los temas acordados que no fueran resueltos por el Comité de Seguridad de un Centro de trabajo serán elevados a la Comisión Mixta del Convenio.

CAPITULO VIII

Régimen asistencial

Art. 50. *Plus de ayuda comida.*—Este plus sustituye al compromiso del cumplimiento del artículo 94, apartado f) de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas, autorizado por la Dirección General de Trabajo en escrito referencia número 685/77, del expediente 3.783/76, de instalar cocina y diversos servicios en los Centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores. La aportación económica de este «plus de ayuda para comida» se fija, para 1982, por día real de trabajo y jornada completo en 200 pesetas, exceptuando los correspondientes a:

- Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa).
- Días de vacaciones.
- Sábados (salvo en jornada completa), domingos y festivos.
- Viajes con dieta o gastos pagados.
- Días en jornada intensiva de verano al personal de Centros de trabajo con horario inferior al señalado en Convenio de 1.880 horas cómputo anual.

Como bases que sirven para establecer las normas, se acuerdan las siguientes:

1. Efecto de aplicación: 1 de enero de 1982.
2. Revisión anual, con un incremento igual al I. P. C., media nacional del Instituto Nacional de Estadística.
3. Beneficiarios: Todo el personal de plantilla de «Argón, Sociedad Anónima».
4. Anulación de los beneficios del «plus de ayuda para comida» a todo el personal de la compañía, si la Empresa es obligada, por cualquier circunstancia, a la aplicación del apartado f) del artículo 94 de la Ordenanza de Industrias Químicas o cualquier otro de carácter legal que pudiera sustituirlo.
5. El pago del «plus de comida» será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes de cada Centro.

Art. 51. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas:

- Técnicos: Dos batas al año.
- Personal obrero: Dos monos o buzos al año.
- Ordenanzas y botones: Uniformes.

Los trabajadores que por su tipo de funciones fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas, se le proveerá de la dotación adecuada en cantidad y calidad, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo, la Empresa dotará 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.

Art. 52. *Previsión social.*—«Argón, S. A.», tiene establecido un programa de previsión social complementario que abarca las siguientes prestaciones:

- Pensión de jubilación.
- Pensión de viudedad por muerte en retiro.
- Pensión de viudedad por muerte en servicio activo.
- Pensión de orfandad.
- Pensión de retiro por invalidez.
- Capitales pagaderos en los casos de fallecimiento e invalidez a través de un seguro de vida colectivo.
- Seguro de accidente corporal complementario al seguro de vida.

Requisitos para participar:

1. Plan de pensiones de jubilación, viudedad, orfandad y retiro por invalidez.—Podrán participar en este plan todos los

empleados que sean fijos en plantilla y presten sus servicios en jornada laboral completa y que, además:

- Hayan cumplido los veinticinco años de edad.
- Hayan ingresado en la Empresa antes de cumplir los cincuenta y cinco años.
- Hayan prestado cinco años, como mínimo, de servicio en la Empresa.

2. Seguro de vida colectivo.—Podrán participar todos los empleados que sean fijos de plantilla y presten sus servicios en jornada laboral completa.

Los empleados que ingresen en la Empresa después de la fecha de iniciación del programa, y los que estén en período de prueba podrán participar una vez que haya transcurrido el período de prueba que corresponda en cada caso.

A. Pensión de jubilación.—Es la pensión que recibe un participante al jubilarse a la edad de sesenta y cinco años y cuyo importe es el producto de aplicar la fórmula siguiente:

1,5 por 100 del sueldo regulador, multiplicado por los años de servicio acreditado como participante del plan.

«Sueldo regulador» es el promedio de los ingresos brutos anuales en los tres años anteriores a la fecha de jubilación (sesenta y cinco años), menos el promedio de la base de cotización a la Seguridad Social en los dos últimos años anteriores a la fecha de jubilación.

«Servicio acreditado» es el número de años y meses de servicios prestados ininterrumpidamente en la Empresa desde la fecha de ingreso hasta la fecha de jubilación, con un máximo de cuarenta años.

Dicha pensión será complementaria de la que conceda la Seguridad Social.

B. Pensión de viudedad por muerte en retiro.—Corresponde a la viuda percibir una pensión del 60 por 100 de la pensión de jubilación que el participante jubilado estuviera recibiendo por este plan.

Es necesario para ello que el matrimonio no estuviera legalmente separado en el momento del fallecimiento y que además se hubiera celebrado, por lo menos, tres años antes de la fecha de jubilación del participante.

Una vez empezada a devengarse la pensión, cesará la misma en el caso de que la viuda vuelva a casarse o muera.

C. Pensión de viudedad por muerte en servicio activo.—Corresponde en este caso a la viuda recibir una pensión del 60 por 100 de la pensión de jubilación que el participante hubiera acumulado, según los años de servicio acreditados, hasta la fecha del fallecimiento del participante.

Son aplicables los mismos requisitos que para el caso de fallecimiento tras la jubilación, en lo referente a las condiciones exigidas para tener derecho a esta pensión, así como las causas de cese en el pago de la misma.

D. Pensión de orfandad:

Fallecimiento de un participante jubilado.—Se pagará a cada uno de los hijos solteros, menores de veintiún años, una cantidad igual al 5 por 100 de la pensión de jubilación que viniese percibiendo el participante por este plan.

Fallecimiento en servicio activo.—La pensión será en este caso también del 5 por 100 pero calculada sobre la pensión de jubilación acumulada, según los años de servicio acreditado, hasta la fecha del fallecimiento del participante al servicio activo.

E. Pensión de retiro por invalidez.—El participante que estando al servicio activo sea declarado inválido absoluta y permanentemente podrá recibir una pensión cuya cuantía será igual a la pensión de jubilación acumulada según los años de servicio acreditado hasta el momento de reconocerse tal invalidez.

El término de «invalidez absoluta y permanente», a los efectos de este plan, significa la situación física irreversible, provocada por accidente o enfermedad originada independientemente de la voluntad del empleado, determinante de la total ineptitud de éste para desempeñar de forma permanente cualquier relación laboral o actividad profesional.

Para mayor claridad, se aplicará la declaración de invalidez que efectúe el organismo de la Seguridad Social competente en materia.

F. Seguro de vida colectivo.—El programa de previsión social tiene previsto, a fin de disponer de una medida de previsión complementaria, una póliza d. Seguro de vida colectivo.

La finalidad del Seguro de vida es la de garantizar el pago, al beneficiario o beneficiarios designados por cada empleado, de unos capitales pagaderos en caso de fallecimiento. El propio empleado será beneficiario del seguro en caso de contraer una invalidez absoluta y permanente.

Costo del seguro.—El pago de las primas de este seguro corre a cargo sólo de la Empresa, no teniendo los empleados que contribuir con cantidad alguna.

Capital asegurado.—El capital asegurado que corresponde a cada empleado es equivalente a dos veces el sueldo bruto anual, computándose a estos efectos el percibido el 1 de enero de cada año.

Garantías:

Fallecimiento por causas naturales.—Si durante la vigencia del seguro un empleado fallece por causas naturales, los beneficiarios designados percibirán el capital asegurado.

Fallecimiento accidental.—En el caso de que un empleado

fallezca por causa de un accidente, ya sea durante el trabajo o fuera de él, antes de cumplir los sesenta y cinco años, los beneficiarios designados recibirán el doble del capital asegurado.

Beneficiarios.—Cada empleado podrá nombrar como beneficiario del seguro a cualquier persona que desee (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etc.). En todo momento tendrá la facultad de cambiar el beneficiario mediante notificación por escrito a la Compañía aseguradora, a través del Departamento de Personal de la Empresa y en los formularios establecidos para este fin.

Certificado de seguro.—Cada empleado recibirá oportunamente un certificado individual emitido por la Compañía aseguradora en el que se hará constar inicialmente los capitales asegurados, designación de beneficiarios y un extracto de las garantías aseguradas.

Pago de los capitales asegurados.—Las indemnizaciones a que haya lugar se pagarán a los beneficiarios inmediatamente después de que obren en poder de la Compañía aseguradora los documentos justificantes que determinen las causas del fallecimiento o la invalidez absoluta y permanente.

Vigencia del Seguro.—El Seguro estará en vigor solamente mientras el empleado se encuentre al servicio de la Empresa.

G. Seguro de accidentes corporales complementario al Seguro de vida.—Existe un seguro de accidente corporal a favor de todos los empleados de «Argón, S. A.», fijados en plantilla, que cubrirá mediante un capital equivalente a los anualidades la siguiente:

Cobertura.—Riesgos de muerte o invalidez absoluta y total por accidente de cualquier clase (se especifican los casos considerados accidente) sufrido en desplazamiento por cuenta de la Compañía en comisión de servicio fuera del Centro de trabajo, incluyendo los desplazamientos «in itinere».

Coste del seguro.—Igual forma que la señalada para el seguro de vida colectivo.

Capital asegurado.—Igual forma que la señalada para el Seguro de vida colectivo.

Beneficiarios.—Igual forma que las «Garantías» para el Seguro de vida colectivo.

Certificado del seguro.—Igual forma que las «Garantías» para el Seguro de vida colectivo.

Pago de los capitales asegurados.—Igual forma que las «Garantías» para el seguro de vida colectivo.

Vigencia del Seguro.—Igual forma que las «Garantías» para el Seguro de vida colectivo.

H. Comisión de trabajo.—Queda establecida una Comisión de trabajo, formada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores para la coordinación y comunicación del plan de previsión social. Esta Comisión elaborará el programa de propuestas que será canalizado por la Dirección ante los órganos superiores de la Compañía.

La primera reunión se celebrará durante la segunda quincena de febrero de 1982 para fijar el plan de trabajo. La elaboración de las propuestas de esta Comisión finalizará antes del 31 de diciembre de 1982.

Art. 53. Préstamos sociales.—Existe en «Argón, S. A.», unos fondos fijos destinados a préstamos sociales a favor de los productores que puedan necesitarlos, cuyo importe asciende a ocho millones de pesetas.

Los préstamos que se entreguen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio devengarán un interés anual del nueve por ciento.

El fondo citado anteriormente será incrementado anualmente con una cantidad equivalente al 50 por 100 de los intereses devengados en el año en curso.

El Reglamento de Préstamos existente será modificado con el fin de adecuarse a las nuevas condiciones. Se crea una Comisión a tal fin, formada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, que deberán elaborar la reforma del citado Reglamento dentro de los quince días posteriores a la firma del presente Convenio.

Art. 54. Ayuda de estudios.—Existe un Reglamento de Ayuda de Estudios para trabajadores e hijos de trabajadores, como complemento y formando parte de este Convenio, encontrándose a disposición de los trabajadores en cada Centro de trabajo.

El fondo a emplear para el curso 1982/83, será el que resulte de incrementar un 10 por 100 al coste real del curso 1981/82.

Art. 55. Premios de vinculación.—Se establece un premio de vinculación para premiar a los trabajadores en función de los años de servicio prestados a la Compañía.

a) A los veinticinco años de servicios continuados.—Una mensualidad del salario real o de calificación, más antigüedad. Un obsequio de la Empresa.

b) A los cuarenta años de servicios continuados.—Dos y media mensualidades del salario real o de calificación, más antigüedad. Un obsequio de libre designación de la Empresa.

Art. 56. Premio de nupcialidad.—El personal en plantilla percibirá al contraer matrimonio una gratificación en función de su antigüedad en la Empresa:

- Menos de dos años de antigüedad, 3.500 pesetas brutas.
- Más de dos años de antigüedad, 10.000 pesetas brutas.

Art. 57. Premio de natalidad.—Por el nacimiento de cada hijo, la Empresa concede un subsidio único de 6.800 pesetas brutas.

Art. 58. Ayuda a minusválidos.—«Argón, S. A.», contribuirá anualmente con 50.000 pesetas por cada hijo minusválido del trabajador fijo en plantilla.

Art. 59. Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las condiciones superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 60. Derechos sindicales.—Aunque los derechos sindicales vienen claramente especificados en las disposiciones vigentes, en los conceptos que afectan a nuestro tipo de Empresa y, a fin de facilitar el conocimiento de ambas partes, se señalan a continuación, debidamente relacionadas y agrupadas por funciones, los correspondientes a:

- Sindicatos
- Comités de Empresa.
- Garantías de los representantes del personal.

De los Sindicatos.—En función de la plantilla de «Argón, Sociedad Anónima», y en cumplimiento de los acuerdos que han de facilitar nuestras relaciones laborales, la Empresa:

Respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Admitirá 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 la Empresa.

No podrá sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

NI despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Colocará en los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, tablones de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán previamente copias de las mismas a la Dirección o titularidad del Centro.

De los Comités de Empresa.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las disposiciones vigentes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

— Ser informado por la Dirección de la Empresa, 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 Compañía.
- Sobre su programa de producción.
- Sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

- Sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales.
- Sobre las reducciones de jornada.
- Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- Sobre los planes de formación profesional.

En función de la materia de que se trata:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias:
- Estudios de tiempos.
- Establecimiento de sistemas de primas o incentivos.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa si supone incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

— En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

— Sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

— Sobre el movimiento de los ingresos, ceses y ascensos.

Conocer y tener a su disposición, anualmente:

- El balance, la cuenta de Resultados y la Memoria de la Compañía.
- Cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.
- Respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor.
- Todo ello, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o jurisdicción competentes.
- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

Facilitar por el empresario: El modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la autoridad laboral competente.

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

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

Ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, reconociendo al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado.

Observar sigilo profesional, tanto el Comité de Empresa en su conjunto como cada miembro de éste, en todo lo referente a las materias económicas y planes comerciales de la Empresa, Memorias, balances, programa de producción y evolución de empleo y en especial en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Velar para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada y los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Cuota sindical.—La Empresa a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales signatarias del Acuerdo Nacional sobre Empleo (junio 1981), descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Los interesados en la realización de tal operación remitirán al Departamento de Personal de la Compañía un escrito en el que se expresará con toda claridad los siguientes aspectos:

- 1.º Orden de descuento.
- 2.º Central Sindical a la que pertenece el trabajador.
- 3.º Cuantía de la cuota.
- 4.º Número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la cantidad.

Las detracciones referidas anteriormente se efectuarán, salvo notificación del trabajador en contrario, durante periodos de un año.

Garantías de los representantes de personal

No podrá ser despedido o sancionado ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

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.

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

Libertad de expresión en el interior de la Empresa, ejerciéndola en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir fuera de horas de trabajo y sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa.

Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

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 la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan 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.

Lo reseñado en este Convenio y el contenido total sobre los Sindicatos y Comités de Empresa mantendrá la vigencia general de dos años salvo que en el transcurso de dicho periodo, medie una Ley acerca de este tema. En este caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO X

Comisión Mixta

Art. 81. *Comisión Mixta*.—Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 82. *Composición*.—La Comisión Mixta estará compuesta por seis miembros, tres por cada una de las partes firmantes y serán designados por las representaciones respectivas.

Cada una de las partes designará un Secretario.

Art. 83. *Estructura*.—La Comisión Mixta tendrá carácter central y único para todo el país, pudiendo recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Art. 84. *Procedimiento*.—Cuando existan razones que obliguen a convocar una reunión de la Comisión Mixta, los Secretarios de la misma se pondrán en contacto para analizar los temas a tratar y fijar las fechas.

Las reuniones tendrán lugar en Madrid, salvo que los temas a tratar recomienden o sea aconsejable por operatividad, celebrarlos en otro Centro de trabajo.

Los Secretarios determinarán si los asuntos tienen carácter de ordinarios o extraordinarios. 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.

Si los acuerdos no fueran tomados por unanimidad, se levantará acta con los resultados de las interpretaciones, indicando la posición de los miembros asistentes y elevándolos a la autoridad laboral para conocer su dictamen.

DISPOSICIONES FINALES

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

El personal, a través de sus representantes, se compromete a reducir el absentismo y a mejorar proporcionalmente la productividad de la Compañía en orden a mantener los términos de homogeneidad salarial de 1982 con respecto a 1981.

Vinculación a la totalidad.—El presente Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido, se reconsiderará en su totalidad en su contenido por la Comisión Deliberadora o Comisión Paritaria, si por la Jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 9.º del Estatuto de los Trabajadores, se adoptaran medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, así lo hiciera necesario.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase, al 30 de junio de 1982, un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1981, superior al 6,00 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se reconozca oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982), teniendo como tope el mismo I.P.C. menos dos puntos.

Tal incremento se abonará, con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los incrementos pactados para 1982.

Las tablas salariales y la revisión salarial citada, si procediese, tendrán validez sólo para 1982, negociándose y revisándose otra nueva para 1983.

ANEXO I

Tabla salarial Convenio 1982

Categorías	Total salarios brutos 1982	
	Anual	Mensual
Titulados:		
Director	1.506.356	100.424
Subdirector	1.338.582	89.239
Técnico Jefe	1.170.779	78.052
Técnico	1.036.564	69.104
Perito	868.794	57.920
Ayudante Técnico	768.099	51.207
No titulados:		
Contramaestre	734.579	48.972
Encargado	667.469	44.498
Capataz	633.883	42.259
Empleados administrativos:		
Jefe primero	868.794	57.920
Jefe segundo	801.655	53.444
Oficial primero	734.579	48.972
Oficial segundo	667.469	44.498
Auxiliar	568.805	37.787
Aspirante 16/17	323.661	21.577
Técnicos Oficiales:		
Delineante Proyectista	868.794	57.920
Delineante	801.655	53.444
Cálcador	600.330	40.022
Subalternos:		
Almacenero	583.584	38.906
Conserje-Cobrador	550.029	36.669
Ordenanza	499.666	33.311
Botones 16/17	209.185	13.946
Obreros:		
Oficial primero	634.532	42.302
Oficial segundo	584.161	38.944
Oficial tercero	567.411	37.827
Ayudante Especialista	550.697	36.713
Peón	500.299	33.353

ANEXO 2

TABLA SALARIAL BRUTA PARA 1982

Escala de calificación

Zona Centro (Madrid, Asturias, Santander, Aragón y Valladolid)

Escala	Salarios 1981			Porcentaje aumento 1982	Salarios 1982		
	Valor escala	Incentivo medio 12 por 100	Suma		Valor escala	Incentivo medio 12 por 100	Suma
04	259.714	35.416	295.130	11	288.293	39.311	327.604
05	324.843	44.269	369.112	11	360.352	49.139	409.493
07	454.500	61.977	516.477	11	504.495	68.795	573.290
08	519.429	70.830	590.259	11	576.565	78.623	655.188
09	584.357	79.685	664.042	11	648.936	88.450	737.087
1	737.824	88.539	826.363	11	818.965	98.278	917.263
2	784.469	91.736	876.205	11	848.581	101.827	950.388
3	792.424	95.091	887.515	11	879.591	105.551	985.142
4	819.304	98.316	917.620	11	909.427	109.131	1.018.558
5	848.560	101.827	950.387	11	941.902	113.028	1.054.930
6	877.766	105.334	983.100	11	974.342	116.921	1.091.263
7	909.403	109.128	1.018.531	11	1.009.437	121.132	1.130.569
8	941.219	112.946	1.054.165	11	1.044.753	125.370	1.170.123
9	974.653	116.95	1.091.611	11	1.081.865	129.824	1.211.689
10	1.013.333	121.600	1.134.933	11	1.124.800	134.976	1.259.776

Zona Norte (Vascongadas y Barcelona)

Escala	Salarios 1981			Porcentaje aumento 1982	Salarios 1982		
	Valor escala	Incentivo medio 12 por 100	Suma		Valor escala	Incentivo medio 12 por 100	Suma
04	266.207	36.304	302.508	11	295.490	40.294	335.784
05	332.758	45.377	378.135	11	369.362	50.368	419.730
07	465.862	63.527	529.389	11	517.107	70.515	587.622
08	532.414	72.602	605.016	11	590.980	80.588	671.568
09	596.968	81.677	678.645	11	664.852	90.862	755.714
1	756.270	90.752	847.022	11	839.480	100.735	940.215
2	783.580	94.030	877.610	11	869.775	104.373	974.148
3	812.235	97.468	909.703	11	901.581	108.190	1.009.771
4	839.788	100.774	940.560	11	932.183	111.860	1.044.023
5	869.774	104.373	974.147	11	965.450	115.854	1.081.304
6	899.731	107.998	1.007.729	11	998.700	119.844	1.118.544
7	932.138	111.857	1.043.995	11	1.034.673	124.181	1.158.834
8	964.750	115.770	1.080.520	11	1.070.872	128.505	1.199.377
9	998.019	119.882	1.117.901	11	1.108.912	133.069	1.241.981
10	1.036.986	124.640	1.161.626	11	1.152.920	138.350	1.291.270

Zona Sur (Andalucía, Galicia y Valencia)

Escala	Salarios 1981			Porcentaje aumento 1982	Salarios 1982		
	Valor escala	Incentivo medio 12 por 100	Suma		Valor escala	Incentivo medio 12 por 100	Suma
04	255.819	34.884	290.703	12,126	286.841	39.115	325.956
05	319.773	43.605	363.378	12,126	358.552	48.893	407.445
07	447.682	61.048	508.730	12,126	561.972	68.451	630.423
08	511.836	69.789	581.625	12,126	573.683	78.229	651.912
09	575.591	78.490	654.081	12,126	645.393	88.008	733.401
1	726.757	87.211	813.967	12,126	814.890	97.787	912.677
2	753.002	90.360	843.362	12,126	844.318	101.318	945.636
3	780.538	93.685	874.223	12,126	875.193	105.023	980.216
4	807.014	96.842	903.856	12,126	904.880	108.586	1.013.466
5	835.832	100.300	936.132	12,126	937.192	112.463	1.049.655
6	864.819	103.754	968.573	12,126	969.470	116.336	1.085.806
7	895.782	107.491	1.003.273	12,126	1.004.390	120.527	1.124.917
8	927.101	111.252	1.038.353	12,126	1.039.529	124.743	1.164.272
9	960.033	115.204	1.075.237	12,126	1.076.456	129.175	1.205.631
10	998.133	119.776	1.117.909	12,126	1.119.176	134.301	1.253.477

ANEXO 3

Complemento personal de antigüedad

Percpciones brutas por periodos de vencimiento

Categorías	1er. trienio		2.º trienio		1er. quinquenio		2.º quinquenio		3er. quinquenio		4.º quinquenio		5.º quinquenio	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Titulados:														
Director	2.131	31.065	4.261	63.915	8.523	127.845	12.704	191.760	17.045	255.675	21.307	319.605	25.566	383.500
Subdirector	1.898	28.470	3.795	56.925	7.591	113.865	11.386	170.790	15.181	227.715	18.977	284.665	22.772	341.580
Técnico Jefe	1.665	24.975	3.329	49.935	6.658	99.870	9.988	149.820	13.317	199.755	16.646	249.690	19.975	299.625
Técnico	1.478	22.170	2.957	44.355	5.913	88.695	8.870	133.050	11.826	177.390	14.783	221.745	17.739	266.085
Perito	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Ayudante Técnico	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
No titulados:														
Contramaestre	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Encargado	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Capataz	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Empleados administr.:														
Jefe 1.ª	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Jefe 2.ª	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Oficial 1.ª	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Oficial 2.ª	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Auxiliar	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Aspirante 16/17	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Técnicos Oficiales:														
Delineante Proyectista ...	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Delineante	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Calculador	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Subalternos:														
Almacenero	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Conserje-Cobrador	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Ordenanza	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Botones 16/17	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Obreros:														
Oficial 1.ª	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Oficial 2.ª	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Oficial 3.ª	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Ayudante Especialista ...	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593
Peón	1.453	21.799	2.907	43.599	5.813	87.198	8.720	130.797	11.626	174.396	14.533	217.995	17.440	261.593

ANEXO 4

Cuadro de nocturnidad

Categorías profesionales	Jornada	
	Ptas. brutas	Hora
Ayudante Técnico	474	59
Oficial de primera	391	49
Oficial de segunda	360	45
Oficial de tercera	350	44
Ayudante Especialista	340	42
Peón	309	39

6957

RESOLUCION de 17 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Bombas Guinard, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Bombas Guinard, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 9 de febrero de 1982, suscrito por la representación económica y por la representación social de la mencionada Empresa el día 25 de enero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 17 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

I CONVENIO COLECTIVO DE «BOMBAS GUINARD, S. A.»

INDICE

- Capítulo I: Extensión y ámbito del Convenio Colectivo.
- Capítulo II: Revisión del Convenio Colectivo.
- Capítulo III: Organización del trabajo.
- Capítulo IV: Régimen económico.
- Capítulo V: Jornada de trabajo y vacaciones.
- Capítulo VI: Selección, formación y promoción del personal.
- Capítulo VII: Prestaciones y Servicios Sociales.

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Colectivo regirá en el Centro de producción y trabajo que «Bombas Guinard, S. A.», tienen instalado, no sólo en la provincia de su domicilio social sino en todas aquellas en la que desarrolle su actividad, así como en las que existan Delegaciones o tengan personal destacado en comisión de servicio.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El contenido de este Convenio afecta a la totalidad del personal de la plantilla fija de «Bombas Guinard, S. A.». Cualquiera que sea su categoría; profesión, especialidad, edad, sexo, o condición; quedando excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo 2.º, apartado a), y no incluido en el artículo 1.º, 3-c) del Estatuto de los Trabajadores. Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio Colectivo empezará a regir el 1 de enero de 1982, tendrá una duración de dos años en toda su extensión, excepto en materia salarial y jornada de trabajo, y será prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a su fecha de terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Revisión del Convenio Colectivo

Art. 4.º *Revisión del Convenio*.—Se podrá solicitar la revisión del presente Convenio Colectivo por cualquiera de las partes si durante la vigencia o prórroga del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa y que incidiera en forma negativa en el conjunto de este Convenio.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5.º *Principio general*.—La Organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección que la ejercerá de acuerdo

con lo establecido por la legislación vigente y por lo expresamente dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza de Trabajo.

El objetivo perseguido con la Organización del trabajo es el de alcanzar el máximo desarrollo, con los medios adecuados para asegurar la prosperidad de la Empresa; y con ello mejorar el bienestar y el nivel de vida de todos los empleados.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual dentro de la organización adecuada que le permita desplegar el óptimo de su capacidad con un rendimiento normal, vendrá asimismo obligado en caso de estricta necesidad a prestar sus servicios donde, cuando y como sea ordenado por sus jefes, de acuerdo con las disposiciones vigentes; asimismo, la realización simultánea de varias actividades aun siendo algunas de ellas de rango inferior a su categoría, las hará siempre que ello no atente contra la dignidad del trabajador, y por el tiempo mínimo indispensable.

El empleado tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometándose a los controles que la Dirección tenga establecidos o puedan establecerse dentro de la legalidad vigente.

Art. 6.º *Garantías sindicales*.—Los representantes del personal tendrán reconocido en el seno de las Empresas las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

La disponibilidad de horas sindicales retribuidas para el ejercicio de sus funciones se establecen en veinticinco horas mensuales.

Prevía comunicación a la Dirección de la Empresa podrá establecerse la acumulación de horas de los distintos miembros de su representación de los trabajadores en uno o en varios de sus componentes sin rebasar el 50 por 100 del resto.

Asimismo y con objeto de facilitar la mayor información de carácter sindical en el seno de la Empresa, se reconoce la obligación del tablón de anuncios.

Art. 7.º *Clasificación profesional*.—La clasificación profesional del personal está establecida siguiendo las orientaciones de la Ordenanza Laboral y las normas reglamentarias laborales. Con objeto de matizar la clasificación profesional del personal dentro de cada categoría existen diversos niveles de retribución.

Las categorías profesionales de los diversos puestos de trabajo, de acuerdo con la organización establecida, se corresponden a las funciones o actividades que se desempeñan o habrán de desempeñarse en el puesto.

Los grupos profesionales serán los siguientes:

- Grupo I. Personal Técnico.
- Grupo II. Personal Administrativo.
- Grupo III. Personal Operativo.

La clasificación por categorías de cada uno de los grupos profesionales anteriormente citados quedan reflejados en el anexo 1.

Art. 8.º *Revisión de los niveles de una determinada categoría*.—La revisión de los niveles dentro de una determinada categoría puede ser promovida por:

- El interesado.
- El Jefe de Sección o Departamento.

Esta petición de revisión deberá enviarse por la vía jerárquica a la Dirección con copia al Comité de Empresa.

Art. 9.º *Capacidad disminuida*.—Los empleados que resulten afectados por capacidad disminuida por accidente o enfermedad no laboral, previa declaración del Servicio Médico de la Empresa y Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes, pudiendo ser éste de categoría inferior. En este supuesto, se le encuadrará en su nueva categoría y nivel profesional, la retribución se mantendrá correspondiente a la categoría anterior, quedando su sueldo bloqueado hasta situarse en el nivel salarial de su nueva categoría.

En todos los casos de capacidad disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se respetará al empleado la remuneración y revisiones salariales que correspondan a su nivel de categoría laboral que tenía antes de producirse dicha incapacidad.

Asimismo, se adoptarán las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación recuperación y formación que se estimen procedentes.

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 10. *Personal excluido del régimen económico*.—Queda excluido del sistema de retribución contenido en el presente Convenio Colectivo el alto personal directivo a que se refiere el artículo 2.º, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Personal sujeto al sistema de retribución*.—Queda incluido todo el personal comprendido en la clasificación profesional del artículo 7.º del presente Convenio Colectivo.

Art. 12. *Retribución por categoría profesional*.—Con objeto de establecer desde este primer Convenio Colectivo la escala salarial que corresponde a las diferentes categorías y niveles profesionales y que se fijan las percepciones brutas mensuales para cada una de ellas, dicha escala salarial se ha representado en la tabla del anexo número 2.

Art. 13. *Absorción-compensación*.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados