

6705

RESOLUCION de 27 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del V Convenio General de la Industria Química.

Visto el texto del V Convenio General de la Industria Química, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 4 de marzo de 1985, suscrito por la Federación Empresarial de la Industria Química (FEIQUE) y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), con fecha 14 de febrero de 1985, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, sobre Registro 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 del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 27 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

V CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Art. 1º. Ámbito funcional.- El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los trabajadores en los subsectores de la Industria química que a continuación se relacionan:

- Ácidos, álcalis y sales; metaloides, gases industriales; electroquímica.
- Fertilizantes.
- Plaguicidas.
- Petroquímica y derivados.
- Carboquímica y derivados.
- Caucho y derivados; materias primas y transformados.
- Ácidos orgánicos y derivados.
- Alcoholes y derivados.
- Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes.
- Hidratos de carbono.
- Adhesivos.
- Derivados de algas.
- Destilación de resinas naturales y derivados.
- Plásticos; materias primas y transformados.
- Materias explosivas, pólvora, fósforos y pirrotacnia.
- Curtientes.
- Colorantes.
- Pigmentos.
- Aceites y grasas industriales y derivados.
- Productos farmacéuticos.
- Productos zosanitarios.
- Pinturas, tintas, barnices y afijos.
- Ceras, parafinas y derivados.
- Material fotográfico sensible y revelado industrial.
- Mayorías de productos químicos cuyo actividad no sea estrictamente comercial sino derivada de otra principal de naturaleza química
- Fritas, esmaltes y colores cerámicos
- Materias primas tensioactivas.
- Detergentes de uso doméstico.
- Detergentes para uso en colectividades e industriales.
- Productos de conservación y limpieza.
- Lejías.

Excepcionalmente, quedarán vinculadas por el presente convenio las empresas que, perteneciendo a algún subsector de la industria química, no incluido en la relación anterior, se hallen afiliadas a alguna organización territorial o sectorial afiliada a FEIQUE. Quedarán, en todo caso, excluidas las empresas dedicadas a actividades de refino de petróleo.

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

Art. 2º. Ámbito territorial.- Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3º. Ámbito personal.- Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección o de alta gestión en la empresa.

Art. 4º. Ámbito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1986, salvo en lo establecido en materia de regulación de los trabajos a turnos, que tendrá una vigencia de un año, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 1985.

De otra parte, en el plazo de 30 días, a contar desde la entrada en vigor de la LOLS, una Comisión negociadora educará el capítulo de Derechos Sindicales del Convenio al contenido de la misma.

Los efectos económicos para el primer año de vigencia se retrotraeran al 1 de Enero de 1985 y, en el segundo año, al 1 de Enero de 1986.

Ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

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

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

En merma de la facultad estudiada en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

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

1º.- La exigencia de la actividad normal.

2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

- 79.- Fijación tanto de los "Índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 80.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 81.- La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
- 82.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 83.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de contribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlos con facilidad.

Art. 9º. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.- Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima e incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de personal.
2. En el supuesto de que no hubiere acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, ambas partes podrán, de común acuerdo, recurrir a un arbitraje externo.
3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni habiéndose solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo deberá ser aprobado por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, y del Comité de Empresa o Delegado de personal, debiendo dictarse la resolución en el plazo de quince días a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

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

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

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

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

Son trabajadores interinos los que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excedencia especial, excedencia por paternidad, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho alguno 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 profesional. Si la duración de la interinidad fuere superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su vez, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

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

Son trabajadores contratados en prácticas los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y educarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la empresa utiliza su trabajo.

Son trabajadores contratados en formación laboral aquellos jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinte años que ingresan en la Empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende mediante el pago de una retribución. El empresario se obliga a proporcionar al trabajador contratado en formación laboral una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose asimismo el horario de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los supidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser éstos compensados en metálico.

Art. 11. Clasificación funcional.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin menoscabo de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que correspondan a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Art. 12. Definición de los grupos profesionales.- En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria Química, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

4. Autonomía.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desarrollo de la función que se desarrolla.

II. Mando.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Capacidad de interrelación.
- c) Naturaleza del colectivo.
- d) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

III. Responsabilidad.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

IV. Conocimientos.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

V. Iniciativa.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

VI. Complejidad.- Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Grupo profesional 0. Criterios generales.- Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo Profesional 1. Criterios generales.- Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o stanción y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

Formación.- Conocimientos a nivel de formación elemental.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren estanción y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etcétera.

Grupo profesional 2. Criterios generales.- Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de alfilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inclinan en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos sencillos y rutinario de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Etcétera.

Grupo profesional 3. Criterios generales.- Funciones constantes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operaría de máquinas complejas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de alfilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Telefonista, sin dominio de idiomas extranjeros.
- Operadora de télex.
- Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de grabación y perforación en máquinas de recogida de datos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y palatización, realizados con elementos mecánicos.
- Labores de calado de planas.
- Realización de análisis sencillos y rutinario de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Etcétera.

Grupo profesional 4. Criterios generales.- Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, compartida bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros u otras trabajadoras.

Formación.- Formación básica, equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operador de ordenador.
- Tequimecánografa, que alcance 100 palabras por minuto de tequimecánografa y 240 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

- Tareas de alfilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.
- Tareas de delineación.
- Conducción o conducción con reparto, con Permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- Vendedores sin especialización.
- Etcétera.

Grupo profesional 3. Criterios generales.- Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación.- Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (alfilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).
- Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.
- Programador de informática.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- Vendedores especializados.
- Etcétera.

Grupo profesional 6. Criterios generales.- Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.- Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.

- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o de conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Etcétera.

Grupo profesional 7. Criterios generales.- Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación.- Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de procesamiento de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Delegados de la red de ventas.
- Etcétera.

Grupo profesional 8. Criterios generales.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación.- Equiparable a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etcétera.

Art. 13. Modo de operar para la nueva clasificación profesional en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente Convenio.- Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, para aquellas empresas que aún no la hayan efectuado, se establece el siguiente modo de operar:

- a) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- b) En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado.
- c) En no haber acuerdo, las partes podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.
- d) Por otra parte, se podrá consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad del mutuo acuerdo a nivel de empresa, entre el Comité o Delegados de personal y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrán que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Garantía individual.— Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vieran conjuntamente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluye al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio conjuntural producido.

Art. 14. Movilidad funcional.— Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los Comités de Empresas y Delegados sindicales, si los hubiera, podrán recibir información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causas de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarlas.

CAPITULO IV

Ingreso, ascensos, plantillas y sucesiones, traslados, cambio de puestos y cese

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

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

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

El empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal el puesto, o los puestos de trabajo que planes cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de personal, en su caso, valorarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Art. 16. Período de prueba.— El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, tres meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, un mes.
- Grupos profesionales 2 y 1, quince días. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supera, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo al Comité de Empresa o Delegados de personal.

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

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

Art. 17. Ascensos.— Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mayor o confianza, tales como los que realizan los Contramaestres, Capataces, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Costos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad u otros análogos, así como la que realizan el Inspector, Delegado, Comarcal, Cobrador y Guardo Jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

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

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

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

Art. 18. Plantilla.— Las empresas confeccionarán cada año las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional.

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

De todo ello, y previamente a la amortización de la vacante, se informará al Comité de Empresa o al Delegado sindical, si lo hubiera, a los efectos oportunos.

Art. 19. Escalafones.- Con carácter único e por centro de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por grupos profesionales.

En la confección de los mismos deberá especificarse: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo profesional al que estén adscritos, la fecha de alta en el mismo y fecha del próximo vencimiento del complemento antigüedad.

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

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

Art. 20. Traslados.- Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa autorización de la autoridad laboral, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cuélepagarse otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, al trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses del salario real. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando, y, si precede, la empresa abonará la diferencia de renta en más si la hubiera, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador. Si el trabajador, autorizado al traslado, optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 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 tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes 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 llevare a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 22. Cambios de puesto de trabajo.- En los casos de obras adscritas con carácter forzoso a un grupo profesional distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

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

Art. 23. Trabajos de distinto grupo profesional.- La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, ausencia especial y otras causas análogas, en cuya caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 17. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su efecto se condicionará según el nuevo grupo profesional.

Art. 24. Cesas voluntarias.- 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:

- Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6 un mes. Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.
- Grupos profesionales 1, 2 y 3 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 preaviso.

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.

CAPÍTULO V

Política Salarial

Art. 25. Sistema retributivo.- Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. El Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) creado en virtud del presente Convenio no tendrá el carácter de personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asignen tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

Art. 26. Pago de salarios.- El pago de salarios se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 27. Salario mínimo garantizado (SMG).- Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 712.447 pesetas brutas.

El SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal e habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad, plus de toxicidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad, y el Complemento de Puesto de Trabajo establecido por el presente Convenio Colectivo.

Art. 28. Grupos profesionales. Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional:

Grupo 1 - 712.447 pt.
Grupo 2 - 762.341 pt.
Grupo 3 - 826.438 pt.
Grupo 4 - 919.057 pt.
Grupo 5 - 1.047.298 pt.
Grupo 6 - 1.225.429 pt.
Grupo 7 - 1.489.815 pt.
Grupo 8 - 1.887.984 pt.

Art. 29. Incrementos salariales.

I. Modelo de referencia salarial.- Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los años últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por convenio de su propio nivel, todo ello sin quebra al respeto del principio de autonomía y libertad de las partes.

I. Se considera MSB la formada por los conceptos siguientes, con las aclaraciones que se incluyan a continuación:

1.1. Retribuciones salariales brutas.

NOTA A:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Beneficios y plusas.
- Incentivos.

- Complementos y primas.
- Pagos extraordinarios.
- Complemento de Puesto de Trabajo.

1.2. Otros conceptos económicos.

NOTA B:

- Comisiones.
- Dietas.
- Premios y prestaciones especiales.
- Becas.
- Subvenciones a comedores.
- Viviendas.
- Otros beneficios sociales no retributivos.

1.3. Retribuciones horas extraordinarias.

1.4. Otras retribuciones: antigüedad.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

2. Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las mesas siguientes:

2.1. Las mesas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia empresa, tales como:

- a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.
- b) Los de carácter sustancial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economatos, comedores, ayudas familiares, guarderías, transportes, etc.

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

2.2. Las mesas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de ventas. Las empresas, junto con los Comités de Empresa o los Delegados de personal, determinarán en este caso el régimen al que han de ajustarse.

2.3. La mesa correspondiente al personal que está incluido en el grupo profesional número 0.

II. Incrementos.-

A. Año 1985

Una vez depurado el concepto MSB de 1984 de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I se procederá a incrementar la MSB en el 7,5 por 100 de su actual importe.

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

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

19. Se reservará el punto (del 7,5 por 100 pactado) para:

- Nuevas antigüedades.
- Ascensos obligatorios.
- Complemento de Puesto de Trabajo.

En el reparto de esta masa deberá seguirse el orden de prioridades que figura en el párrafo anterior.

Respecto de los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales que figuran en el artículo 28, será de obligado cumplimiento por las empresas. Para alcanzar éstos, una vez que se hubiera procedido a incrementar al 6,5 por 100 la MSB y aplicado de forma directamente proporcional al salario de los trabajadores sin antigüedad y CPT y deducido del 7,5 por 100 del incremento global sobre MSB las cantidades necesarias para antigüedad y ascensos obligatorios, deberán utilizarse las cantidades destinadas a Complementos de Puesto de Trabajo, a fin de garantizar la percepción de los SMG a todos los trabajadores. De no ser suficiente para alcanzar dicho objetivo con las operaciones antes descritas, se tomarán las cantidades necesarias del 6,5 por 100 restante.

En las cantidades que se asignan con la denominación de Complemento de Puesto de Trabajo, las empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores, tanto de la cuantía destinada a dicho complemento, como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son afectados por dicho complemento, así como las tareas, funciones y demás características del puesto de trabajo, con el fin de delimitar el contenido del mismo.

Una vez que la Dirección de la Empresa ponga en conocimiento de los representantes de los trabajadores, tanto la cuantía destinada a dicho complemento, como los criterios y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son afectados por dicho complemento, a requerimiento de los representantes de los trabajadores se establecerá la negociación correspondiente. De esta negociación se derivará la consecución o no de acuerdo, y en este último caso, se aplicará el complemento de puesto de trabajo en la forma y cuantía establecidas por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de los trabajadores las acciones legales que estén en su lugar.

Al objeto de facilitar, en aquellas empresas que no tengan hecha una valoración de puesto de trabajo, la labor que supone definir los criterios objetivos y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por dicho complemento, se enumeran entre otros, los siguientes:

- Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puesto de trabajo de igual denominación.
- Que por la propia asignación de tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.
- Que el puesto requiere una permanente puesta al día de conocimientos, métodos, sistemas, etc.
- Que el puesto en cuestión por la complejidad de las tareas que tiene asignadas, requiere para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esa mayor iniciativa y/o responsabilidad no supusiere estar en un grupo profesional superior.
- Otras circunstancias que comportan una concepción distinta del trabajo corriente.

En cualquier caso, las cantidades fijadas con carácter individual al citado complemento, como consecuencia de la asignación de los citados porcentajes, no podrán superar nunca el 20 por 100 del SMG del grupo profesional en el que está encuadrado el puesto de trabajo que se retribuye; asimismo, deberá evitarse que las cantidades distribuidas por dicho concepto excedan en cifras absolutas de la diferencia salarial existente entre el SMG del grupo profesional del puesto de trabajo que se retribuye y el SMG del grupo profesional inmediatamente superior.

La asignación de complementos de puesto de trabajo no significará, en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional.

No obstante, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre los trabajadores transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

20. Las empresas que no tengan que detracer cantidades del 6,5 por 100 para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales utilizarán dicho 6,5% de MSB depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, excluyendo antigüedad y Complemento de Puesto de Trabajo de cada trabajador percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la empresa.

Las empresas que hayan tenido que detracer cantidades del 6,5 por 100 de MSB para alcanzar los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales repartirán las cantidades sobrantes, si las hubiere, mediante el mismo procedimiento apuntado en el párrafo anterior, entre el resto de los trabajadores.

El resultado de dividir el salario total anual que percibe cada trabajador por el número de horas/año establecido en el presente Convenio Colectivo como jornada máxima anual, constituirá el salario/hora total (SHT). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la empresa en cuestión o que debe realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

B.- Año 1986

Una vez depurado el concepto MSB de 1985, de acuerdo con los epígrafes 2.1., 2.2. y 2.3. del apartado I, se procederá a incrementar la MSB homogeneizada en el 4,4 por 100. Los salarios aquí pactados han sido establecidos tomando como referencia la inflación prevista para 1986 por el Gobierno en el momento de la firma del presente Convenio. Si en el futuro tal previsión sufre modificación, de modo suficiente, a cuyo efecto se estimará la indicación a tal respecto que pudiera aparecer con la ocasión de la presentación en las Cortes del Proyecto de Presupuesto del Estado para 1986, en todo caso, el incremento salarial pactado será el 107 por 100 del IPC previsto para 1986.

De este incremento se reservará:

8,85 puntos del 4,4 por 100 pactado para:

- Nuevas antigüedades.
- Ascensos obligatorios.
- Complementos de Puesto de Trabajo.

Los 8,4 puntos pactados por encima del 6 por 100, no se computarán a efectos de la revisión salarial, como se prevé en el Art. 32. Sin embargo, sí se tendrán en cuenta como base de cómputo para los incrementos salariales que se pacten en años posteriores.

En cuanto a la forma de operar y la garantía de los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales deberá procederse de igual manera que la señalada en el punto A de este artículo.

III. Calendario de ejecución.- Tras la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, la empresa aportará los datos de su MSB desglosada por conceptos y grupos profesionales, así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores. El Comité de Empresa o Delegados de personal examinarán la propuesta de la empresa y, tras la negociación correspondiente y de ajustarse la misma a lo pactado, darán su conformidad.

En aquellas empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, de los datos y cálculos anteriores se dará cuenta a los trabajadores exponiéndolo en el tablón de anuncios.

En cuanto al año 1986, y una vez computada, en caso de producirse, la revisión salarial del año 1985, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de 30 días a partir de la revisión salarial, de producirse ésta, o en el plazo de 60 días a partir del 31 de diciembre de 1985, en el supuesto de no producirse. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, se procederá en igual forma que para el año 1985.

Art. 30. Cláusula de desenganche para empresas en pérdidas.- Los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1983 y 1984. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1985.

En cuanto a 1986, se contemplarán períodos equivalentes.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resultan de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

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

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

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

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán e no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluídas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesidad y obligada aplicación lo establecido en los artículos anteriores, las empresas podrán optar por: a) un aumento salarial del 4,5 por 100 con garantía de los salarios mínimos garantizados de todos los grupos profesionales, de acuerdo con la forma de operar prevista en el artículo anterior, sin negociación con el Comité de Empresa. Ello no obstante procederá de hallarse conformes los representantes legales del personal. En las empresas en que se opte por esta modalidad de desenganche será de aplicación lo previsto en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo, o b) negociar con el Comité de Empresa un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de veinte días a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial del Estado", a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha al Comité de Empresa. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin ingerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes legales de los trabajadores de la misma.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y el Comité, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o

arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las empresas deberán comunicar a los Comités de Empresa o Delegados de personal su intención de hacerlo en el plazo de quince días desde la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado".

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

No obstante, las empresas que hayan venido descolgándose de los incrementos salariales pactados en Convenio en los últimos dos años, para poder acogerse a esta cláusula deberán, además de cumplir los trámites previstos en este artículo, presentar y negociar un plan de viabilidad con los representantes legales de los trabajadores, debiendo las empresas abonar, no obstante, los salarios mínimos garantizados (S.M.G.).

Art. 31. Corrección del absentismo.- Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acordarán:

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

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

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

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

4. Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la I.L.T. de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediere del 4 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de I.L.T. si

eventualmente o mediante pacto expreso lo viñera devengando. Tal abono se efectuará trimestralmente.

No se considere a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintidós días.

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

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

Art. 32. Cláusula de revisión salarial.— En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 31 de diciembre de 1985 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1984 superior al 7%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el excepto sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las bases utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. El porcentaje de revisión guardará la debida proporción con el incremento salarial inicialmente pactado, que a estos efectos es del 7%.

Para 1986, se aplicará la cláusula de revisión salarial del mismo modo que para el año 1985. A estos efectos el porcentaje de revisión guardará la debida proporción con el incremento salarial inicialmente pactado para dicho año, que es del 6%.

Asimismo, se reajustará la tabla de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales (Art. 26) de acuerdo con la revisión producida.

Art. 33. Antigüedad.— El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios, quinquenios y otros modelos vigentes en el sector.

Para las empresas de nueva creación, el modelo corresponderá al del subsector en que desarrolle su actividad. Si estos modelos no pudieran delimitarse se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose, con independencia del modelo que se aplique, las siguientes cantidades:

Modelo anual	5.220 lt/año
Trienios	13.050 lt/año
Quinquenios	26.100 lt/año

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

Art. 34. Plusas.— Con excepción de las plusas obligatorias (turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad), quedan extinguidas en su concepto y cuantía actual todas las demás plusas, pasando su importe a formar parte del plus convenio.

Estos plusas se percibirán de acuerdo con los módulos que se vinieran utilizando en las empresas y, en todo caso, de acuerdo con los salarios bases y porcentajes de la absorbida Ordenanza de la Industria Química de 24 de julio de 1974 y publicada en el "Boletín Oficial del Estado" el 31 de julio de 1974.

Para las empresas de nueva creación se aplicarán los porcentajes que legalmente corresponden sobre las bases siguientes:

Grupo 1	1.252 lt/día
Grupo 2	1.339 lt/día
Grupo 3	1.451 lt/día
Grupo 4	1.615 lt/día
Grupo 5	1.839 lt/día
Grupo 6	2.155 lt/día
Grupo 7	2.615 lt/día
Grupo 8	3.317 lt/día

Las cantidades señaladas se revisarán en el mismo porcentaje que los salarios, de tener que aplicarse la cláusula de revisión prevista en el art. 32 de este Convenio.

Art. 35. Incentivos.— A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que al trabajador deba percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

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

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

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

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

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

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo entre la empresa y el Comité.

Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiese de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre, deberá percibir un incremento sobre su salario o actividad normal.

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

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diere el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto e, en todo caso, a las retribuciones que vinieran percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar además al trabajador el tiempo que dura la disminución.

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

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

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias
y vacaciones

L. 36. Jornada de trabajo.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1,824 horas de trabajo efectivo.

Tiempo de descanso (bocadillo) será considerada tiempo de trabajo efectivo, allí donde esté establecido mediante pacto o acuerdo empresa.

L. 37. Horas extraordinarias.- Ante la grave situación de paro existente y con el fin de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

En función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a los representantes la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Además respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar maquinaria u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización, suponga la posibilidad de reparar averías o garantizar la salida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

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

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente artículo.

Las realizaciones de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 1856/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas

extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Las empresas, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, compensarán preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador.

Art. 38. Calendario laboral.- En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el "Boletín Oficial del Estado" o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o Delegado de personal, el calendario laboral para el año siguiente.

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

Art. 39. Vacaciones.- El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todos los trabajadores. De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

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

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

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

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

Para el abono del período vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del salario correspondiente.

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

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

CAPITULO VII

Desplazamientos, dietas, dietas y vacaciones

Art. 40. Desplazamientos y dietas.- Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 1.043 pesetas, cuando realicen una comida fuera y pernoctan en su domicilio; 1.765 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 3.531 pesetas si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Si en una empresa se realizaran funciones específicas del ramo de

la construcción, los trabajadores, al realizar dichas funciones, percibirán la dieta que se haya establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción de la provincia donde radique la obra a efectuar. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, contratados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer los comidos en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniendo en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de los 25,50 pesetas.

Art. 41. Licencias.— El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

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

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

Art. 42. Licencias sin sueldo.— Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de licencias afectare gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

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

Art. 43. Excedencia.— Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco

años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin 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 siempre favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges; en este supuesto, cuando excedencia sea de duración no superior a un año, el reintegro será automático. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges impedirá la excedencia del otro. Esta obligación no será de aplicación al trabajador en pluriempleo.

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

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que hubiere vacante en su grupo profesional; si no existiere vacante en el grupo profesional y en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 44. Excedencias especiales.— Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) **Asignación para cargo público, cuando el asociado que incompatibiliza con prestación de servicios en la empresa.** Si surgiera discrepancia 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 o desempeñarla el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro debe solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

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

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

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

Art. 45. Asistencia a enfermos médicos.— Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante emitido por el facultativo.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 46. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 47. Graduación de las faltas.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 48. Faltas leves.- Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se origina perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 49. Faltas graves.- Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

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

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

Art. 50. Faltas muy graves.- Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primarias materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguna reconocida por las leyes.
12. El originar frecuentes ríñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Art. 51. Régimen de sanciones.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio:

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

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

Art. 52. Sanciones máximas.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves.- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Art. 53. Prescripción.- La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquéllos tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 54. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

1. Principios generales.

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

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

1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

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

1.5 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

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

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

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

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

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

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legítimos de los trabajadores para que emitan informe.

2. Comité de Seguridad e Higiene

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

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

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

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

3. Vigilancia del riesgo

3.1 La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente -cuando lo hubiere- por el departamento de seguridad y medicina de la empresa, elaborará:

- a) un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- b) un plan general de prevención.
- c) planificación de planes anuales de prevención.
- d) periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité Mixto de Seguridad e Higiene, en el plazo máximo de 6 meses a partir de la publicación del Convenio en el B.O.E., al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del Sector en esta materia.

El procedimiento establecido en el apartado anterior deberá adaptarse al tamaño de la empresa, reduciéndose y simplificándose el procedimiento establecido.

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

4. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

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

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

4.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectuarán deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulan en cada centro de trabajo.

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

Las organizaciones firmantes del presente Convenio propiciarán para sus afiliados la asistencia e cursos de formación sobre esta materia.

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

7. Protección a la maternidad.- Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

8. Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.- Las partes firmantes acuerdan constituir un comité mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

- 1º Su composición será paritaria.
- 2º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.
- 3º Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la industria química.
- 4º Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.
- 5º Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantea el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Este Comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, contrayéndose fundamentalmente en:

- Materias primas peligrosas, su control según los criterios del convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa.
- Seguimiento de las enfermedades peligrosas.
- Cambios de tecnología que sustituyan formas y lugares de trabajo peligrosos.
- Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de Seguridad e Higiene, poniendo en marcha y desarrollando dichos planes, pudiendo requerir a este fin, los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes.

CAPITULO X

Régimen existencial.

Art. 35. Economato.- Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad y serán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto 21 de marzo de 1958,

la Orden ministerial de 12 de junio de 1958 que la desarrolla, el Real Decreto 1063/1978, de 26 de julio, y Real Decreto 762/1979, de 4 de abril, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

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

Art. 36. Comedores de Empresas.- En cuanto a comedores para el personal, las empresas acordarán con los Comités de las mismas o Delegados de personal, en su caso, el régimen al que deben ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, en aquellas empresas que estén obligadas a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo la empresa proveerá a dicho servicio de los utensilios y menaje necesarios, y de los medios materiales y humanos para su buen funcionamiento.

Art. 37. Prendas de trabajo.- Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, el personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicas: Dos batas al año.
- Personal obrero: Dos monos e buzos al año.

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

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

CAPITULO XI

Derechos sindicales.

Art. 38. Sindicatos.- Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscita nuestra dinámica social.

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

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

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

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

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 59. Funciones de los Delegados sindicales.-

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiesen interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

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

11. Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

12. Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentare cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su grupo profesional si lo solicitare en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo, salvo pacto individual en contrario, computándose dicho periodo a efectos de antigüedad.

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

14. El Delegado sindical a los efectos de la acumulación de horas sindicales será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

15. Los cargos sindicales a nivel provincial dispondrán de permisos no retribuidos para la realización de las tareas que le sean encomendadas por sus respectivos sindicatos.

16. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Art. 60. Comités de Empresa.-

1. sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:
 - A) Ser informados por la Dirección de la Empresa
 1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de

resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la empresa.

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

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- 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, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de cesas e ingresos y los accidentes.

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

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

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

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

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

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

G) El Comité valorará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa peccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexes y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes

legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

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

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

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

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

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

3. Prácticas antisindicales En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

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

CAPITULO XII

Formación, cursos de formación y dinámicas flexibles

Art. 61. Formación.

1. El contrato de formación se considerará de carácter especial, de conformidad con la legislación vigente (Real Decreto 1992/84 de 31 de octubre).

Su objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional necesaria para desarrollar debidamente las funciones propias de su oficio.

A este respecto, los mayores de dieciséis años y menores de veinte podrán ser contratados a efectos de formación profesional, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, el tiempo de práctica se deducirá del período de pruebas computándose a efectos de antigüedad.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos o aquellos que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales, más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y turnos. Asimismo, los citados trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

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

Al objeto de potenciar la formación, las empresas destinarán a estos trabajadores a aquellos puestos de trabajo para los que reúnan las aptitudes necesarias debiendo acceder a todos aquellos que sirvan de complemento para su formación.

2. La retribución, en función de lo establecido en el Real Decreto 1972/84 de 31 de Octubre, por el que se regula el contrato de formación profesional, deberá hacerse en función de las horas efectivamente trabajadas utilizando como modelo de cálculo los salarios mínimos que a continuación se relacionan:

- Trabajador de dieciséis años, 290.741 pesetas/año
- Trabajador de diecisiete años, 438.643 pesetas/año

Los salarios arriba reseñados serán revisados en el supuesto de que por el artículo 32 del presente Convenio Colectivo.

Art. 62. Cursos de formación.-

1. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación.
2. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de las centrales firmantes y cuatro representantes de FEJQUE, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

El Comité Paritario se dirigirá al Comité Tripartito del AES, al objeto de recibir los fondos necesarios que hagan posible que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, puedan realizar cursos de formación profesional.

Asimismo, el Comité Paritario podrá ocuparse de coordinar y canalizar los planes y proyectos elaborados por empresas y trabajadores conexas con la finalidad y medios previstos en el Fondo de Solidaridad del artículo 6 del Título I del AES.

Art. 63. Disminuidos físicos.-

1. Las empresas acogerán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.
2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.
3. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.
4. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos con aquellos de sus trabajadores que, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no pueden seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

CAPITULO XIII

Trabajo a turnos

Art. 64. Trabajo a turnos.-

1. Definición.- Se entiende por "proceso continuo" al del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor.
2. Descansos.- Para los trabajadores en régimen de turno, los descansos de 12 horas entre jornadas y jornada y al eventual de día y medio podrán computarse por períodos de hasta 6 semanas (artículo 6 del Real Decreto 2001/83 de 28 de Julio).
3. Ausencias imprevistas.- Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán compatibilizar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponde.

En el supuesto que le suceso del relevo sea conocido por la empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente el término de su jornada. Las empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produce dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

En el supuesto de que la suceso del relevo no sea conocido por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la Empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la Empresa pueda proceder a su sustitución. Asimismo, las empresas podrán ajustar los cuadros horarios (cuadrantes) en la forma prevista en el apartado anterior.

4. Rotación.- En las empresas con procesos productivos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo exención voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).
5. Desplazamiento del disfrute de días festivos.- Las empresas, al convocar los mandamientos, podrán desplazar los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.
6. Las partes firmantes, conscientes de la existencia de otras modalidades de turnos, adquieren el compromiso de desarrollar los mismos en años posteriores.

CAPITULO XIV

Comisión Mixta

Art. 65. Comisión Mixta.- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 66. Composición.- La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

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

Art. 67. Estructura.- La Comisión Mixta que se acuerde, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta central podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía.

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

Art. 68. Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Orogados tal calificación UGT, CCOO o FEIQUE.

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

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

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

Art. 69. Funciones.- Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta debidamente entendido de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Le serán facilitadas a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio General de la Industria Química, del tenor siguiente:

4.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, regeneración tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual.

4.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las centrales obreras y FEIQUE con periodicidad anual.

4.3 Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad e Higiene.

4.4 Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representativas de los subsectores afectados.

CAPÍTULO XV

Medidas relacionadas con el fomento del empleo

Art. 70. Pluriempleo.- Las firmantes del presente Convenio, así como conveniente irradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de mantener el pluriempleo, es esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a las representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización e la

Seguridad Social, y los documentos relativos a la concreción de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no deberán a efectos contractuales de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Si podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 71. Contrato de relevo.- En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que permitan el contrato de relevo previsto en la Ley 32/84 de 2 de agosto, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo, se registró en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (Real Decreto 1971/84 de 31 de Octubre).

DISPOSICIONES ADICIONALES

1º Se adjunta al texto del presente Convenio el estudio que sobre clasificación profesional ha elaborado la industria de Farmacia, Zoonutaria y Fitosanitaria para la adecuación de la misma a estos subsectores (ANEXO).

2º Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan absorber y matilar, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas aprobada por la Orden ministerial de 24 de julio de 1974, publicada en el "Boletín Oficial del Estado" de 31 de julio, en virtud de lo prevenido en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, lo establecido en dicha Ordenanza no tendrá el carácter de derecho dispositivo para los afectados por Convenio Colectivo.

3º Los subsectores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo podrán en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del Convenio, redactar y presentar a la Comisión Mixta un estudio sobre clasificación profesional que será adjuntado, posteriormente al texto del Convenio.

En el supuesto de no elaborar dicho estudio se registrarán por la clasificación profesional que con carácter general está establecida en el Convenio.

4º Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.- Siendo conscientes las firmantes del presente Convenio Colectivo de la importancia y urgencia de instaurar procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos, acuerdan adherirse a su ámbito mediante la correspondiente negociación al contenido específico que sobre la materia se desprende de un Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de conflictos colectivos, a cuyo efecto se constituirá una comisión negociadora. De no producirse tal Acuerdo Interconfederal antes del 31 de diciembre de 1985, la antes referida comisión negociadora instaurará un sistema de solución voluntario de conflictos colectivos para las empresas y trabajadores incluidos en este ámbito.

5º Las organizaciones firmantes del Convenio General de la Industria Química asumen el compromiso de afrontar la negociación, y procurar por dicha vía su integración en el Convenio, de aquellas estipulaciones que pudieran ser establecidas en acuerdos interconfederales durante los próximos dos años.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Industria Química, así como a no propiciar el mantenimiento de las comisiones colectivas sectoriales regionales y provinciales que existen en la actualidad.

ANEXO

Clasificación profesional de los subsectores de las industrias farmacéuticas, zoonosanitarias y fitosanitarias

1. Desarrollando la clasificación profesional establecida en el artículo 11 de la revisión para 1981 del Convenio General del Sector Químico, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria de la Revisión pactada para 1981, se determina a continuación, el sistema profesional de atribución de tareas y funciones, a los grupos previstos en el Convenio, para los subsectores de la Industria Farmacéutica, Zoonosanitaria y Fitosanitaria.

2. La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las actividades básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondiente a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

3. A exclusivos efectos de clasificación profesional, para disponer de un criterio único y homogéneo en las definiciones de puestos y tareas y sin que ello suponga la obligación de ajustarse a tal terminología, o la de modificar la estructura y organización de las empresas, los términos que a continuación se indican, tendrán los siguientes significados:

3.1 Unidad Operacional.- Conjunto homogéneo y concreto de operaciones dentro de una unidad funcional.

3.2 Unidad Funcional.- Unidad homogénea de trabajo en las que se fraccionan orgánicamente los sectores funcionales o unidades superiores.

3.3 Sector funcional.- Agrupación orgánica de unidades funcionales, integradas o no en unidades superiores.

3.4 Puesto de trabajo.- Conjunto permanente de responsabilidades y tareas delegadas por la empresa y asumidas por el trabajador.

4. Atribución específica de tareas y funciones.

4.1 Grupo profesional 0:

- a) Funciones de dirección y subdirección.
- b) Funciones que impliquen responsabilidad de unidades orgánicas superiores y requieren una labor personal de alta gestión.
- c) Planteamiento general de la empresa.
- d) La programación y/o desarrollo de las actividades de investigación, fábricas, comerciales, administrativas, financieras o de gestión de recursos humanos.
- e) El establecimiento, ordenación y dirección de estructuras productivas o de apoyo.
- f) Actividades análogas, de acuerdo con la estructura y peculiar organización de cada empresa.

4.2 Grupo profesional 1:

- a) Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- b) Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- c) El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- d) La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- e) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados para este Grupo.

4.3 Grupo profesional 2:

- a) Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios en empresas de tipo medio.

b) Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.

c) Realización de funciones de investigación, con la responsabilidad de un objeto concreto y definido.

d) Responsabilidad técnica de unidades funcionales de mantenimiento instalaciones y sus servicios.

e) Responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.

f) Análisis de sistemas de informática.

g) Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

h) Funciones de planteamiento, dirección, coordinación, ejecución y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

i) Lanzamiento comercial y/o las descritas en el apartado anterior para puestos de trabajo del grupo orgánico comercial del Subsector de la Industria Zoonosanitaria y Fitosanitaria.

j) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

4.4 Grupo profesional 3:

a) Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.

b) Funciones técnicas, que consistan en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, trabajos de investigación, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.

c) Funciones técnicas o profesionales que consistan en colaborar, con aplicación de conocimiento de tal índole, en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la empresa y en seguimiento de las instrucciones de los mismos. Pueden comprender estudios, informes, determinaciones científicas o industriales, vigilancia o control técnico de procesos.

d) Funciones profesionales de apoyo técnico-comercial.

e) Análisis de aplicaciones de informática.

f) Funciones de visita médica y promoción, con el requisito y exigencias indicadas en el grupo profesional, apartado k), que además incluyan la supervisión y coordinación de un equipo de profesionales, con responsabilidad sobre los objetivos del conjunto.

Normalmente esta función conlleva la responsabilidad de mantener actualizada la formación de sus colaboradores. Funciones de control, en todas sus actividades, a los comerciales de productos zoonosanitarios del grupo 5, en una determinada zona geográfica, con apoyo a la gestión comercial de los mismos, conllevando la responsabilidad de mantener actualizada la formación de sus colaboradores.

g) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados en este grupo.

4.5 Grupo profesional 5:

a) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.

b) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.

c) Actividades que consistan en dirigir una unidad operacional de edificios industriales.

d) Actividades de supervisión de la ejecución práctica de las distintas tareas analíticas, con control de los mismos y según especificaciones.

e) Tareas de confección y desarrollo de proyectos, según instrucciones.

f) Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad.

g) Tareas administrativas que impliquen la coordinación y supervisión de las realizadas en una unidad funcional de este carácter.

h) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar estados, balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

i) Actividades que consisten en redactar programas de ordenador en base a la información suministrada, documentando los mismos con responsabilidad de su comprobación y seguimiento.

j) Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y conversación en idioma extranjero que impliquen el dominio del mismo.

k) Los puestos que respondiendo a la definición del apartado f) del grupo profesional 4, sus funciones se refirieran total o parcialmente a productos cuya expedición requieran prescripción facultativa.

l) Cualquier otra función o tarea que respondiera a los criterios generales indicados para este grupo, cuya característica común consista en la ordenación de ejecución de tareas de un grupo amplio de puestos de trabajo, sin que sea exigible la implantación de técnicas, sino el cumplimiento de las mismas, según instrucciones recibidas.

Grupo profesional 4:

a) Actividades de control y regulación de procesos industriales, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

b) Conducción de vehículos, con o sin reparte de mercancías por su conductor, que exija la posesión de Permiso de conducción de clase C, D ó E.

c) Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para programar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

d) Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

e) Trabajos de delineación realizados según criterios recibidos, con ayuda o no de puestos de grupos inferiores.

f) Actividades que consistan en la preparación de documentos de pago de salarios, liquidaciones a la Seguridad Social o de impuestos, valoraciones de mano de obra y cálculos accesorios, complementarios o derivados de los anteriores, con análisis y desglose de retribuciones y costes de personal, cálculos de primas, incentivos, comisiones u horas extraordinarias, todo ello en base a datos recogidos, tratados o analizados directamente y con conocimiento de la normativa salarial, de la referente a cotización y pago de prestaciones de la Seguridad Social o de impuestos. Puede ser secundada por puestos de los grupos inferiores.

g) Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimientos y la posibilidad de estar secundadas por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Redacción de correspondencia comercial.
- Cálculos de precios y secundarios, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.
- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.
- Confección y seguimiento de planes y programas de trabajo, estudio de circuitos del mismo.
- Cálculos de previsiones en base a datos directamente recogidos, siguiendo un sistema establecido.

h) Taquimecanografía en idioma español, siempre que alcancen 100 palabras al minuto en taquigrafía y 240 pulsaciones en mecanografía, o según indicaciones genéricas verbales.

i) Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contactando por consola del equipo los miembros del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, de acuerdo con las planificaciones y el control establecido.

j) Actividades de visita médica y promoción de productos y especialidades, tanto en consulta como en centros hospitalarios y oficinas de farmacia, a través de la transmisión de la información adecuada y de acuerdo con instrucciones recibidas y con la programación establecida.

Esta actividad conlleva la actualización permanente de la información a transmitir.

Actividades de información, promoción y distribución de productos

zoo-sanitarios a veterinarios, centros mayoristas, oficinas de farmacia, asociaciones y cooperativas ganaderas, dentro de la zona geográfica asignada, de acuerdo con las instrucciones recibidas y la programación establecida. Esta actividad conlleva, por una parte la actualización permanente de la información a transmitir, así como la responsabilidad del despacho a su cargo en el caso de que le hubiera.

k) Cualquier otra actividad o tareas que respondan a los criterios generales indicados para este grupo.

4.7 Grupo profesional 3:

a) Actividades en elaboración de fórmulas farmacéuticas, zoonosanitarias y análogas que exijan un alto grado de especificación y habilidad.

b) Operativa y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios de puestos, incluidos en los grupos 1 y/o 2.

c) Operativa y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas o instrucciones establecidas.

d) Desarrollo de operaciones de vigilancia y regulación de procesos industriales de productos base o de suministros de servicios generales de fabricación en colaboración o no con otros puestos, pero siempre bajo supervisión sistemática.

e) Actividades de oficios industriales, que exijan capacitación suficiente para realizar las tareas normales de los mismos, indicadas en forma concreta, sin implicar la programación práctica de las mismas, con ayuda o no de otros puestos.

f) Vigilancia jurada o con armas, que implique la responsabilidad del control de personas, cosas e instalaciones.

g) Tareas administrativas que consistan, entre otras en:

- Llevar un archivo general, con clasificación de los documentos y control de entradas y salidas de los mismos, con iniciativa.
- Llevar registro de personas o cosas, con responsabilidad total del cometido, siguiendo instrucciones generales.
- Efectuar una operación integrada por cálculos o trámites diversos, con responsabilidad sobre la correcta realización del proceso.
- Realización de tareas mecanográficas (con velocidad comprendida entre 130 y 240 pulsaciones por minuto) y taquigráficas (con velocidad de al menos 80 palabras al minuto) que impliquen además, el despacho o redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas.

h) Telefonistas, sin necesidad de dominio de idioma extranjero.

i) Operadores de télex.

j) Funciones de cobro y pago a domicilio.

k) Creación y/o perfección en máquinas de recogida de datos.

l) Actividades de almacén que, además de tareas manuales de carga, descarga, empilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios, pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de albaranes y partes.

m) Calado de pilares.

n) Realización de operaciones rutinarias de análisis, realización de análisis sencillos, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto.

Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo; Toma y preparación de muestras para cultivo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio.

ñ) Cualquier otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

4.8 Grupo profesional 2:

a) Operaciones sencillas o rutinarias en fabricación de productos base.

b) Actividades que consistan en macerar y preparar, según dosificación especificada establecida, materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de maquinaria para cuyo manejo no se precisa otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

c) Actividades elaborativas en acondicionado y/o envasado con regulación y puesto a punto.

d) Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; conservación de medios analíticos y ayuda a tareas de análisis, bajo control directo.

e) Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o de apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.

f) Actividades de portar y recepción de personas, responsabilidad del peso de las miras o de mercancías; anotación y control de entradas y salidas, en los registros correspondientes, así como su identificación.

g) Vigilancia de edificios y locales, con responsabilidad suficiente para controlar personas y cosas; del correcto funcionamiento de servicios de luz, agua y calefacción, así como de los detectores de incendios, y la atención de las emergencias que puedan producirse.

h) La operación y alimentación de máquinas de reproducción de documentos.

i) Los trabajos administrativos que consistan, entre otras, en:

- Maquetar escritos, con la debida presentación y corrección ortográfica, así como mecanografiado de cuadros, resúmenes, estadillos, impresos y documentos.

- Archivar, según programa establecido.

- Efectuar cálculos aritméticos que sean directamente encomendados.

- Cumplimentar facturas y albaranes, así como impresos y documentos de fácil comprensión, según datos facilitados.

- Tramitación rutinaria de pedidos.

j) Cualquier otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

A.9 Grupo profesional 1:

a) Las que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de laboratorio, enseres y vestuario.

b) Operaciones que consistan en carga, transporte, apilamiento y descarga, manual o con ayuda de elementos mecánicos de manejo sencillo.

c) Operaciones que consistan en recoger paquetes o correspondencia y llevarlos a su destino; efectuar recados o encargos y transportar manualmente o por medio de carretillas, máquinas de oficina, pequeños bultos o similares; labores que impliquen atención personal. Cuando estas tareas o las descritas en el apartado b) exijan la utilización de vehículos para cuya conducción se requiere permiso de conducir de la clase A, se clasificarán en el grupo profesional 2 y si tal utilización requiere permiso de clase B, se clasificarán en el grupo profesional 3.

d) Operaciones que consistan en alimentar las cadenas de producción.

e) Operaciones que consistan en recoger, apilar y acondicionar los envases elaborados en cadenas de producción.

f) Actividades manuales en envasado y/o acondicionado.

g) Operaciones manuales de empaquetado.

h) Operaciones que consistan en acondicionar en cajas, recipientes, etc., las especialidades o productos envasados.

i) Operaciones elementales en máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

j) En general operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

k) Otras operaciones análogas.

6706

RESOLUCION de 18 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.810 la gafa de protección, marca «Medop»; modelo 008-AA-V03-A, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (Medop), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 008-AA-V03-A, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección, marca «Medop», modelo 008-AA-V03-A, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (Medop), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D

por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 000.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M.T.Homol. 1.810-18-1-85.-ME-DOP 008-AA-V03-A/000.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura, tipo universal, para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 18 de enero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

6707

RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Encarnación López Lamela.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 6 de noviembre de 1984 por la Audiencia Territorial de Oviedo, en el recurso contencioso-administrativo número 179/1984, promovido por doña María Encarnación López Lamela, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Encarnación López Lamela contra las Resoluciones de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de agosto y 2 de diciembre de 1983, hallándose representada la parte demanda por el señor Abogado del Estado, debemos declarar y declaramos la nulidad de dichos actos por no ser conformes a derecho, e igualmente declaramos el derecho de la actora a compatibilizar su actividad de funcionario con la de asesoramiento técnico-fiscal y ejercicio de la Procuraduría en Mieres por medio de Habilitado, en horas de 17 a 19, condicionando tal compatibilidad a no realizar trabajos en el área laboral y de la Seguridad Social, ni intervenir en asuntos en los que el Estado sea parte; sin hacer expresa imposición de costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

6708

RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Emilio Joaquín Molina Elena.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 6 de junio de 1984 por la Sala Tercera del Tribunal Supremo en el recurso de apelación interpuesto contra la de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Zaragoza de 11 de mayo de 1984, dimanante del recurso contencioso-administrativo promovido por don Emilio Joaquín Molina Elena, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando el recurso de apelación promovido por la representación del Estado, debemos revocar y revocamos la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Zaragoza de 11 de mayo de 1984, y desestimando el recurso contencioso-administrativo promovido por la representación de don Emilio Joaquín Molina Elena, debemos declarar y declaramos que en la Resolución del ilustrísimo Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 5 de diciembre de 1983 no se vulnera el artículo 14 de la Constitución, con expresa imposición de costas al recurrente.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.