

MINISTERIO DE TRABAJO

25724 ORDEN de 4 de octubre de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Luis Gafó Castañón y otros.

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, con fecha 23 de mayo de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Luis Gafó Castañón y otros,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que sin dar lugar a la nulidad de actuaciones formulada por los aquí recurrentes y que se relacionan en el encabezamiento de esta sentencia, y desestimando el recurso contencioso-administrativo por estos mismos, promovido contra lo resuelto por el Ministerio de Trabajo (Dirección General de Trabajo) de doce de marzo de mil novecientos setenta y uno, en expediente de regulación de empleo, que en recurso de alzada fué interpuesto por la Empresa "Hulleras del Prado de la Guzpeña, S. A.", a la decisión adoptada por la Delegación Provincial de Trabajo de León de veintisiete de noviembre de mil novecientos setenta, y el que se estimó y revocó en el sentido de autorizar a la referida Empresa para rescindir sus relaciones laborales con los trabajadores relacionados en el respectivo anexo y a los que se reconoce el derecho a percibir las prestaciones por desempleo involuntario, más el complemento del veinticinco por ciento con cargo al FNPT y el de participar en los primeros cursos de Formación o Preformación Profesional que se organicen, y reconocer a dichos trabajadores que reúnan las condiciones reglamentarias a optar, en el plazo de un mes, a solicitar la ayuda equivalente a la pensión de jubilación, en cuyo costo de financiación participa la Empresa con aportación de un tercio de su importe, debemos declarar y declaramos que la resolución administrativa contra la que se recurre es válida y eficaz como ajustada a Derecho, y, por tanto, procede mantenerla en toda su integridad, absolviendo a la Administración Pública de la demanda contra ella interpuesta, sin hacer expresa condena de costas.»

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

Madrid, 4 de octubre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

25725 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 407 la gafa de protección ocular modelo Flexi-Fit 9900/1, y oculares de clase C y protección adicional 333, fabricada por la Empresa «American Optical Company International A. G.», de EE. UU., y presentada por la Empresa «Cloral Otto Woessner, S. A.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de protección ocular modelo «Flexi-Fit» 9900/1, con oculares de clase C y protección adicional 333, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 1 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 contra impactos, marca «American Optical», modelo «Flexi-Fit» 9900/1, con oculares de clase C y protección adicional 333, fabricada por la Empresa «American Optical Company International A. G.», de Estados Unidos, y presentada por la Empresa «Cloral Otto Woessner, S. A.», con domicilio en Barcelona-21, pasaje, José Llovera, 13, como elemento de protección de los ojos.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos marca, modelo y clase, llevará marcada de forma permanente, en cada uno de sus oculares, la letra C, y en una de sus patillas la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 407 de 8-IX-1979. American Optical/Flexi-Fit 9900-1/333.»

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-18, de gafas de montura tipo universal, para protección contra impactos, aprobada por resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 6 de septiembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

25726

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, Sociedad Anónima».

Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo de la Empresa «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, Sociedad Anónima» (REFRACELSA), de ámbito interprovincial (Madrid y Barcelona), y

Resultando que con fecha 31 de julio de 1979 envió el Delegado provincial de Trabajo de Madrid, al que había dirigido la Empresa escrito de ésta, solicitando la homologación del citado Convenio Colectivo, con acta de aprobación del mismo por las partes y tres ejemplares de su texto, y que se dictó providencia de suspensión del plazo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y se remitieron las oportunas hojas estadísticas de masas salariales brutas, para que fueran remitidas a la mayor brevedad posible a este Centro directivo, lo que cumplimentó la meritada Empresa en escrito que entró en el Registro General del Ministerio el 14 de septiembre del año en curso;

Resultando que como quiera que la Empresa no se hallaba en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, no procedía su elevación a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos para su autorización, y realizados los oportunos estudios por el Gabinete de Asesoramiento Económico de este Centro directivo, se vino en conocimiento que si bien superaba los criterios salariales del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, era posible aplicar al Convenio analizado lo dispuesto en el Real Decreto de 3 de agosto de 1979, con lo que el incremento salarial se hallaría dentro de los topes señalados en el citado Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio de «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, S. A.» (REFRACELSA), suscrito por los representantes legales de dicha Empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, así como para disponer la inscripción del Convenio en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el presente Convenio de «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, S. A.», según los estudios realizados por el Gabinete de Asesoramiento Económico de este Centro directivo, si bien superan los criterios salariales del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, al aplicar al Convenio lo dispuesto en el Real Decreto de 3 de agosto de 1979, de revisión salarial, su incremento no excede a los topes señalados por el citado Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978, y por otra parte, se ajusta a los preceptos reguladores, contenidos fundamentalmente en las disposiciones antes citadas de la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden de 21 de enero de 1974, y que igualmente en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a normas de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los textos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, S. A.», y los trabajadores a su servicio, teniendo en cuenta que su incremento salarial no rebasa los topes fijados en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, al serle de aplicación la revisión que se determina en el Real Decreto 1955/1979, de 3 de agosto.

2.º Notificar esta Resolución a los representantes sociales y económicos, miembros de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso en la vía administrativa.

3.º Disponer su inserción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de octubre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes sociales y económicos, miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE «REFRACTARIOS CERAMICOS Y ELECTROFUNDIDOS, S. A.»

(REFRACELSA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª OBJETO

Artículo 1.º *Condiciones de trabajo.*—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, S. A.», y el

personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la sección siguiente.

SECCION 2.ª AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos que presten servicio en los Centros de trabajo que «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, Sociedad Anónima», tiene en Madrid, Serrano, número 26; en el almacén, dependiente de éste, situado en San Fernando de Henares (Madrid), y en Barcelona, Galileo, números 303-305, con exclusión de los que dentro de la clasificación de la Empresa pertenecen a las categorías denominadas «empleados superiores y cuadros».

Art. 3.º *Ambito territorial*.—Las normas de este Convenio serán de aplicación a los Centros de trabajo que «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, S. A.», tiene en las provincias de Madrid y Barcelona, así como a los Centros que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1979 y finalizando el 31 de diciembre de 1979.

Art. 5.º *Prórroga*.—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio se entenderá prorrogado por periodos de seis meses, si no es denunciado en la forma que legalmente se establezca por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Garantía personal*.—En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones tales que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que para el personal del mismo escalón se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º *Absorción y compensación*.—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el Convenio por la autoridad competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 7.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

SECCION 4.ª COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 9.º *Constitución*.—Para entender en cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras.

Art. 10. *Composición*.—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior, estará compuesta por dos miembros por cada una de las partes firmantes y de un Presidente con voz pero sin voto.

Art. 11. *Reuniones*.—La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio se reunirá cuando por una de las partes se solicite, para tratar un tema determinado e importante.

Art. 12. *Acuerdos*.—Los acuerdos que se adopten por unanimidad por la Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes, que levantarán acta de los mismos.

Caso de no lograrse el acuerdo, cualquiera de las partes podrá pedir se someta la cuestión en litigio a la autoridad laboral que homologó el Convenio, para su interpretación.

CAPITULO II

Ingresos, organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 13. *Condiciones de ingreso*.—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección de la Sociedad lo comunicará

a los representantes del personal, indicando el número de puestos a cubrir y sus características.

Las contrataciones se regirán, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

a) La Dirección, por razones de formación o responsabilidad, podrá reservarse la facultad de designar a quienes hayan de cubrir todos o algunos de los puestos de cada convocatoria. En los demás casos, podrá reservarse en cada convocatoria de personal de nuevo ingreso el 20 por 100 de los puestos a cubrir.

b) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección. Antes de proceder a su publicación, se darán a conocer a los representantes del personal para que éstos puedan exponer sus sugerencias.

c) Los Tribunales calificadoros estarán compuestos paritariamente por el mismo número de representantes de los trabajadores que de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso, decidiendo, en caso de desacuerdo, el Organismo o persona que elijan al respecto.

Si a juicio de algunos de los componentes del Tribunal se estimara necesario el concurso de un miembro representante de un Centro de Formación Profesional, éste sería presentado al Tribunal, quien decidirá sobre su solvencia e imparcialidad, antes de acordar su incorporación al mismo, como asesor.

d) Admitiendo el criterio de contratación del trabajador más apto para cada puesto de trabajo, se seguirá el siguiente orden de preferencia para el ingreso:

- 1) Los hijos de los trabajadores de la Empresa fijos en plantilla en activo, fallecidos o jubilados, inscritos en las Oficinas de Empleo, en situación de paro.
- 2) Los trabajadores en paro.

Antes de proceder a la contratación del exterior, serán agotadas todas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba, cuya duración máxima será la establecida en las disposiciones legales vigentes.

Los períodos de prueba, caso de ser superados, serán computados a los efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de formación y adaptación.

En el caso de los aspirantes, la antigüedad únicamente será computable a partir del momento en que cumplan dieciocho años.

SECCION 2.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 14. *Facultad de organización*.—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que informará a los representantes del personal, con la antelación suficiente, de cuantos cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificaciones en la organización general del trabajo.

Art. 15. *Participación*.—Ambas representaciones son conscientes de la conveniencia de aumentar el nivel de colaboración de los trabajadores en los campos de Formación, Información y Participación, estimando que a los dos primeros debe dárseles un carácter prioritario, que posibilite la preparación necesaria para alcanzar con éxito la participación.

En el campo de la participación, ya están recogidas, en diferentes puntos de este Convenio, las normas que regulan la intervención de los representantes de los trabajadores en varias actuaciones, como son las pruebas de selección de personal de nuevo ingreso, Comisiones de Promoción y de Valoración de Puestos.

Art. 16. *Información*.—Ambas representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de información y comunicación, como medios de llegar a una mayor participación.

Los representantes del personal recibirán la siguiente información:

Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio Centro de trabajo.

Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Sociedad, situación de las ventas, sobre programas de nuevos mercados e inversiones, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.

Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

Información con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre reestructuraciones de plantillas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, y reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones de «status» jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo: estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los supuestos de despidos.

Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

Podrán utilizar los tabloneros de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y los representantes de personal, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tabloneros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

Los representantes del personal individualmente y en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer a la representación de los trabajadores, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter de reservado.

Como objetivos de la información, se establecen los siguientes:

a) Establecimiento de canales eficaces de comunicación, entre todos los niveles de la Empresa, utilizando los medios necesarios.

b) Confección y difusión de documentación que recoja datos socio-económicos de interés para todo el personal.

La información se orientará en tres direcciones:

1.ª Información descendente, que trate de hacer llegar las comunicaciones de la Dirección a todos los niveles del personal.

2.ª Información ascendente, que tratará de hacer llegar a la Dirección todas las comunicaciones que el personal desee.

3.ª Información horizontal, que permita hacer circular la información de los distintos grupos o niveles profesionales interesados en un mismo problema.

Los medios para que la información funcione eficazmente serán en cada caso los que se consideren más adecuados al momento y a la situación de que se trate.

Art. 17. Definiciones.

1. Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos de gestión de la Empresa, que son definidos por la Dirección.

2. Análisis de puestos de trabajo.—Se realizará un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos, una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los escalones que más adelante se señalan.

3. Trabajo correcto individual.—La actividad productiva exigible a cada trabajador en su puesto de trabajo es el que se corresponda con el concepto actividad normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la OIT (Oficina Internacional del Trabajo).

Art. 18. Cambio de departamento y de Centro de trabajo.

1. Cambio de puesto de trabajo.—Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizadas por los mandos de los departamentos, y de los que se informará a los representantes del personal.

2. Cambio de departamento.—Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que alguno o algunos trabajadores dejen de prestar servicio, con carácter eventual o definitivo en el departamento o sector en que habitualmente lo vienen prestando, por cambio a otro departamento o sector de distinta naturaleza de actividad, las normas generales que regulan los cambios de las personas afectadas por los mismos, serán las que puedan pactarse entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada Centro.

3. Cambio de Centro de trabajo.—Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el punto 2, y éstas sean con carácter definitivo, el trabajador que voluntariamente desee el traslado a otro centro, tendrá la prioridad que se señala en el artículo 26, para ocupar una vacante o puesto de nueva creación en el Centro de destino, siempre que supere las exigencias mínimas establecidas en la convocatoria.

En todos los demás casos, el cambio de Centro de trabajo se regirá por las normas que para convocatorias de promoción se fijan en el presente Convenio.

Cuando se trate de propuesta individual, se requerirá la información previa a los representantes del personal del Centro de destino y la aceptación del interesado.

SECCION 3.ª CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 19. Normas de calificación y clasificación.—La determinación del escalón de calificación que cada puesto corresponde y la promoción del personal, se realizará por aplicación del método de valoración, que se seguirá aplicando durante 1979.

Es facultad de la Comisión de valoración el estudio y propuestas a la Dirección de la modificación parcial o total del actual método de valoración, si se estiman necesarias.

Los resultados que se obtengan con la aplicación de este método sustituyen a cualquier sistema de calificación y clasificación que hubiera existido anteriormente en la Empresa.

Es facultad de la Empresa el estudio de calificación de los puestos de trabajo en la misma, lo que será realizado por técnicos de organización, especializados en la materia que ella designe.

Los representantes de los trabajadores intervendrán en la ratificación de estos resultados, a través de la Comisión que se señale al efecto.

Realizada la valoración de todos los puestos y notificado el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración, si transcurrido un plazo de quince días, no manifiestan opinión razonada y, por escrito, en contrario.

En tales circunstancias, no se podrá solicitar revisión de la valoración hasta transcurrido el plazo de un año desde la fecha de la anterior, salvo que modificaciones de organización y cambios fundamentales en las funciones justifiquen, a criterio de la Comisión de valoración, la necesidad de una nueva valoración.

Art. 20. Revisiones de valoración.—Cumplidos los plazos previstos en el artículo anterior, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe del Servicio y, junto con su informe, a Dirección, para ser estudiado por la Comisión de valoración. En el momento de la revisión, el reclamante o reclamantes tendrán derecho a exponer las razones que motivan la reclamación.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto, superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos, tanto económicos, como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la revisión.

Se procurará que el plazo para efectuar cualquier revisión por la Comisión de valoración no sea superior a sesenta días.

Art. 21. Comisiones de valoración.

1. Comisión de valoración.—La Comisión de valoración se crea para participar en la revisión de los distintos análisis y calificaciones de los puestos de trabajo, que hayan sido objeto de petición de revisión, según lo establecido en el artículo anterior.

Dicha Comisión estará constituida por:

- Dos representantes de la Dirección.
- Dos representantes de los trabajadores.
- Un responsable de Organización o Técnico encargado de la explotación del método de valoración de puestos, que actuará con voz pero sin voto.

Los puestos de trabajo estudiados en la Comisión se analizarán en conjunto y comparativamente con el resto de puestos de la organización que corresponda y no independientemente.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrán el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, y demás disposiciones vigentes.

Los acuerdos de la Comisión se recogerán en el acta que se levantará de cada reunión, que se enviará a la Dirección para que ésta decida en consecuencia. La decisión final de la Dirección será comunicada al interesado a través del Jefe de Servicio y la Comisión de valoración. En caso de disconformidad con el resultado, podrá recurrir ante la Autoridad Laboral.

Se archivarán y clasificarán los distintos documentos, estando a disposición de los miembros de la Comisión de valoración, para las consultas que quieran efectuar de los mismos.

Art. 22. Información sobre el método de valoración.—Todos los trabajadores de la Empresa conocen las características del método de valoración, con exclusión de las tablas finales de ponderación, que serán utilizadas exclusivamente por la Comisión de valoración.

Para el mejor desempeño de sus funciones, la Empresa se compromete a dar la formación necesaria a los miembros de la Comisión de valoración, mediante cursillos orientados a la correcta aplicación del método.

Las prohibiciones sobre la difusión de documentos, informes y características del método, son, aparte de las reseñadas en el artículo 21, respecto a confidencialidad, las inherentes a la propiedad intelectual del mismo, cuyo titular se ha reservado las acciones legales correspondientes ante copia o reproducciones no expresamente permitidas.

Art. 23. Escalones de valoración.—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan calificados los puestos de trabajo de la

Empresa dentro de una serie de 16 escalones de valoración, que se designarán, alfabéticamente desde la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración y sus valores son los que figuran en las tablas anexas.

Al efecto de cotización a la Seguridad Social, la equiparación de cada escalón a una tarifa será la que se recoge en el artículo siguiente.

Art. 24. *Tarifas de cotización a la Seguridad Social.*—En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada escalón de valoración se le asigna un número de tarifa, de acuerdo con la siguiente equiparación:

Escalones valoración	Obreros	Número de tarifa empleados	Subalternos
A	10	7	6
B	9	7	6
C	9	7	6
D	9	7	6
E	8	5	6
F	8	5	6
G	8	5	6
H	8	5	6
I	8	5	6
J	4	4	6
K		4	
L		4	
M		4	
N		3	
O		3	
P		3	

Aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior, les corresponda, continuarán cotizando por ella, a título personal.

Los trabajadores a quienes por razón de su titulación les corresponda una tarifa superior a la de la tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que tal titulación sea reconocida por la Empresa.

En cualquier caso, se cotizará por la tarifa máxima que admita el INP, correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del trabajador de que se trate.

Art. 25. Las disposiciones contenidas en el artículo anterior tienen por finalidad dar cumplimiento a lo establecido en las normas vigentes sobre Seguridad Social.

CAPITULO III

Promoción y formación

SECCION 1.ª PROMOCION

Art. 26. *Definiciones.*—Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de los puestos de trabajo, con excepción de los puestos que por exigencias de formación o responsabilidad deban ser de libre designación. La Dirección presentará anualmente a los representantes del personal la relación de estos puestos.

Si durante el año se presentase algún puesto no recogido en la relación anterior, se estudiará conjuntamente la posibilidad de su inclusión.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos se publicará la oportuna convocatoria, según lo establecido en el artículo 28 y la Dirección elegirá libremente el candidato, entre los que hayan superado las exigencias mínimas fijadas en la convocatoria.

Se define como promoción el cambio de un escalón de calificación inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará a los representantes de los trabajadores, antes de iniciar la tramitación oficial.

Los «excedentes» tendrán prioridad para ocupar vacantes, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir; en los demás casos estarán en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores y para optar a una vacante deberán concurrir a la correspondiente convocatoria.

La Comisión de representantes estará informada de los «excedentes» que, en cada momento, existan en la Sociedad.

Art. 27. *Plazos y condiciones de promoción.*—El subgrupo a) del artículo anterior se regirá por las normas comprendidas en el artículo 20 de este Convenio.

En el supuesto b) la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 28. *Convocatorias.*—Producida la vacante la Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una convocatoria que deberá incluir, como mínimo:

- Denominación del puesto de trabajo.
- Escalón del puesto de trabajo convocado.
- Departamento.
- Escalones de origen de los candidatos.
- Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
- Programa de materias y/o pruebas prácticas.
- Aptitudes físico-síquicas del puesto.
- Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro Centro de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes a la vacante deberán tener una antigüedad mínima de un año en su escalón de origen, y no estar en período de consolidación de otro puesto.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas deberá ser inferior a veinte días naturales. El personal de vacaciones será informado de las convocatorias que puedan producirse en su ausencia si manifiesta su interés por ello.

El orden de prelación para la convocatorias será el siguiente: En primer lugar, se establecerá la convocatoria para el personal del Centro. Caso de no ser cubierto se hará extensiva a los restantes Centros de la Sociedad y si tampoco se cubre la Dirección quedará en libertad de contratar a una persona del exterior, siempre que supere las pruebas similares a las exigidas al personal de la Empresa.

Art. 29. *Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros; dos serán elegidos por los representantes del personal de entre ellos, y los otros dos, por la Dirección, uno de los cuales será el Jefe del Servicio al que corresponda la plaza objeto de la convocatoria, que presidirá asesorado por un Técnico en materia de formación, con voz pero sin voto.

Art. 30. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección del personal podrán consistir, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes prácticos.
- Exámenes teóricos.
- Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración en los diversos factores, que constituyen la formación, los esfuerzos y las responsabilidades exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

Art. 31. *Las pruebas teóricas se realizarán por escrito y las prácticas en el lugar que el Tribunal designe.*

La igualdad de oportunidades será la misma para todos los posibles candidatos.

Art. 32. *Calificación de las pruebas.*—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, que establecerá un acta en el que figuren los resultados obtenidos por cada candidato y el orden de preferencia en que pueden ser considerados idóneos o si la vacante debe ser declarada desierta.

Art. 33. *Prioridades.*—Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud, se sumará a la calificación global obtenida (base de 0 a 10) de acuerdo con el baremo siguiente, los puntos que resulten:

Por cada año de antigüedad en la Empresa, 0,15 puntos.
Por cada curso de perfeccionamiento profesional a que haya asistido, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir, 0,5 puntos.

El Tribunal también valorará con los puntos que determine las posibles aportaciones de los candidatos en cuanto a ideas o realizaciones dentro del ámbito de la Empresa y que consten en su expediente personal.

Art. 34. *Formación, adaptación y consolidación.*—Superada la prueba de aptitud, para consolidar el escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, se requerirá un período de formación y adaptación necesario para prepararse para el ascenso.

De acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones vigentes, estos períodos de adaptación y formación, no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón del puesto que trata de consolidar. El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

En el caso de tratarse de un puesto de nueva creación, se realizará una calificación estimativa del mismo y sobre ella se basarán todos los presupuestos; la calificación definitiva tendrá lugar cuando el Jefe del Servicio afectado considere que el puesto se justifica como definitivo en la organización y la Dirección así lo ratifique. Esta decisión se notificará a los representantes del personal.

Los períodos de formación y adaptación para prepararse para el ascenso, deberán ser superados por el candidato elegido, cuestión que evaluará el Jefe del Servicio afectado, quien señalará la aptitud o no del titular antes de que finalicen dichos períodos, informando previamente al Tribunal calificador de las razones que justifican la decisión.

Estos períodos mínimos se deducen, en cada caso y para cada puesto, de los aspectos contenidos en las fichas de conocimientos del puesto a consolidar y del puesto de origen. La diferencia entre los aspectos comunes de dos puestos, contenida en el apartado Aprendizaje de ambos, es lo que se considera como período de formación. Cuando no existan aspectos comunes, se considerará como período mínimo de formación el tiempo señalado en el apartado Aprendizaje de la ficha de conocimientos del puesto a ocupar.

El período de adaptación se corresponde con el recogido en el apartado Experiencia.

El período de consolidación mínimo a tenerse en cuenta en cada caso, es el que se deduce de la suma de los dos anteriores.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a formación y adaptación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente que la Dirección pueda proponer.

Con el fin de que aquel que haya sustituido al que promoción conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de formación y adaptación en el puesto, y así, los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección.

Contra esta decisión, el trabajador podrá interponer los recursos legales que procedan.

Art. 35. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Si la necesidad fuera superior a tres meses, la plaza deberá, necesariamente, salir a concurso, salvo en los casos previstos en el párrafo tercero de este artículo.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

El plazo de tres meses establecido en párrafo anterior no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzadas y vacaciones. En estos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que se otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica que corresponda. En las suplencias sistemáticas será de aplicación el método de valoración para determinar el escalón que le corresponda.

Art. 36. *Trabajos de calificación inferior.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, notificándolo a los representantes del personal, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional, única forma admisible en que se puede efectuar.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior, le correspondan.

Art. 37. *Condiciones generales de participación en la formación.*—Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, por ello, acuerdan:

1. Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc), viajes, estancia y salarios, serán financiados por la Empresa.

2. Las acciones de formación se orientarán a cuatro fines:

a) Elevación del nivel cultural general de todos los trabajadores.

b) Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores, en lo que se invertirá la cantidad que la Empresa considere oportuna.

c) Formación económica y social de los trabajadores, principalmente de los representantes del personal.

d) Ayudas para estudios del personal fijo, cuya concesión será regulada.

3. Se crea una Comisión Paritaria formada por un miembro de cada representación, con las siguientes misiones:

a) Establecimiento del plan de formación de los apartados a) y c). El plan de formación del apartado b) será establecido por la Dirección, quien informará a la Comisión y fijará con ella los criterios de asistencia a los mismos.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4. Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 con la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

5. El personal que la Comisión determine que debe asistir a los cursos podrá libremente aceptar o rechazar su designación. Una vez confirmada su aceptación, la asistencia tendrá carácter obligatorio, debiendo, en todo caso, justificar la no asistencia.

La Empresa, dentro de sus posibilidades, pondrá los medios técnicos, materiales, humanos y económicos para la consecución de los fines previstos en este artículo.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA - HORARIOS

Art. 38. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil ochocientas cuarenta horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Art. 39. *Modalidades de horarios.*—A efectos del cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, los representantes del personal y la Dirección establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, que se someterá a la aprobación de la autoridad laboral, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

a) La jornada teórica será el cociente que resulte de dividir las mil ochocientas cuarenta horas pactadas por los días naturales del año, deducidos de los mismos los domingos y festivos oficiales y los veintitrés días laborales de vacaciones.

b) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima, de ocho horas y media.

c) Los descansos que se puedan realizar dentro de la jornada diaria de trabajo, cualquiera que sea su duración, no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos del cómputo de horas.

Se acepta el principio de fijación de «jornada continuada», salvo que se determine la imposibilidad de su aplicación en algún servicio, y condicionado a que los representantes de los trabajadores garanticen la buena marcha de la Sociedad.

En cualquier caso, el horario de la jornada continuada no podrá comenzar después de las nueve horas, ni terminar antes de las quince horas.

Si este tipo de jornadas tiene una duración igual o mayor de ocho horas día, obligatoriamente se fijará un descanso de quince a treinta minutos, que no se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Ambas representaciones, conscientes de la situación de paro existente actualmente en el país, desean dejar constancia que el planteamiento de jornadas continuadas pretende favorecer las condiciones de trabajo de nuestro personal y no promover el «pluriempleo».

SECCION 2.ª VACACIONES

Art. 40. *Duración.*—Se establece que a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él será de veintitrés días laborales.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario laboral que se establezca.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre veintitrés días laborales, computándose la fracción como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Se concederán dos días laborables complementarios de vacaciones al personal nacido en el año 1918; tres días, a los nacidos en 1917, y cinco días, a los nacidos en 1916, 1915 y 1914. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero a abril y octubre a diciembre.

Art. 41. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puestos de trabajo y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

Salario convenio.

Antigüedad.

Prima global de producción correspondiente al periodo de vacaciones, es decir, la que se pague en la Sociedad durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.

Plus personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviera concedido.

Complemento de origen.

Complemento de unificación.

La Comisión Deliberadora queda informada de que al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta lo previsto en las disposiciones legales y Reglamentos vigentes, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo primero de este artículo se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 42. *Pago de las remuneraciones.*—Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante talón u otra modalidad de pago a través de Entidades de crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario convenio, antigüedad, plus personal, etcétera) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidentes, cambio de puesto, etc.

Art. 43. *Salario convenio.*—Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados (anexo número 1).

Art. 44. *Antigüedad.* Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo número 2 de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquella en la que se haya cumplido los dieciocho años. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 45. *Complementos personales.*

1. Plus personal.—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo a título personal en la misma cuantía y condiciones actuales.

2. Complemento de unificación.—Teniendo este complemento carácter de «personal», se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de diciembre de 1978, incrementadas en un 8 por 100, a partir del 1 de enero de 1979.

Dicho complemento será reducido en caso de promoción de escalón en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los salarios convenio catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

3. Complemento personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 8 por 100 a partir del 1 de enero de 1979.

4. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1979, de 18.000 pesetas brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación y servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Art. 46. *Prima global de producción.*—Se establece la prima global de producción que no tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La prima global de producción se calcula en función de los resultados de la cifra de negocio neta real y las horas empleadas en el mes, respecto a la cifra de negocio neta y las horas previstas en el presupuesto para el mes analizado, con arreglo a la siguiente fórmula:

$$K = \frac{\frac{\text{Cifra de negocio neta real del mes}}{\text{Horas reales trabajadas en el mes}}}{\frac{\text{Cifra de negocio neta prevista para el mes}}{\text{Horas previstas a trabajar en el mes}}}$$

La cifra de negocio neta y las horas previstas para cada mes serán las que fijadas a primeros de año en el presupuesto de la Sociedad, no afectando a estos valores las actualizaciones del presupuesto, salvo que éstas supongan una variación igual o superior al 15 por 100 sobre las previsiones iniciales, en cuyo caso se pactarán entre los representantes de los trabajadores y la representación económica los ajustes oportunos.

De acuerdo con los valores de K, se establece la siguiente escala de valor/punto/pesetas:

	Pesetas
Menor de 0,89, por causas imputables a los trabajadores	750
Menor de 0,89, por causas no imputables a los trabajadores	1.250
De más de 0,89 hasta 0,95	1.550
De más de 0,95 hasta 1,03	1.700
De más de 1,03 hasta 1,07	1.950
De más de 1,07 hasta 1,11	2.200
De más de 1,11 hasta 1,15	2.650
De más de 1,15 hasta 1,20	3.000
De más de 1,20 hasta 1,25	3.400
De más de 1,25	4.000

Los puntos asignados a cada uno de los escalones de valoración serán los siguientes:

- Escalones A al F, 2,00 puntos.
- Escalones G al J, 2,50 puntos.
- Escalones K al P, 3,50 puntos.

Los valores punto/mes se reducirán a valores horas para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

La prima podrá ser reducida total o parcialmente como consecuencia de sanción. En este supuesto, al efectuarse el cómputo de la retribución mínima garantizada en este Convenio para cada escalón se entenderá está disminuida en la parte correspondiente a la pérdida económica sufrida.

Art. 47. *Horas extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
A	235	270
B, C, D	252	291
E, F, G	270	314
H, I, J	286	336
K, L, M	358	403
N, O, P	426	510

En las cantidades señaladas se considerarán comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos festivos, domingos, PGP, así como un valor promedio de la antigüedad, que ha sido calculada por exceso.

Art. 48. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*—Con independencia del CPA, ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones reglamentarias:

1. Gratificación de julio y gratificación de Navidad.—Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de origen, unificación, que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de PGP, durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

2. Participación en beneficios.—Dentro del primer trimestre se percibirá, en concepto de participación en beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Escalones A y B, 6.750 pesetas.
 Escalones C al F., 7.300 pesetas.
 Escalones G y H, 7.850 pesetas.
 Escalones I al M, 8.400 pesetas.
 Escalones N al P, 9.000 pesetas.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a doce meses. Sólo tendrán derecho a la participación en beneficios los trabajadores fijos en plantilla.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 49. *Personal subalterno.*—Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal subalterno, será preciso distinguir dos circunstancias:

1.ª Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o escalón de encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

2.ª Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador del centro, pero, en tal caso, el trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de Subalterno mantendría su retribución, pero pasaría a ser encuadrado en el escalón que por la nueva categoría le correspondiera.

Las mujeres de la limpieza continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les venga aplicando.

Art. 50. *Prima de asistencia al trabajo.*—Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo.

Se establece:

a) Una prima diaria por asistencia al trabajo, cuyo valor día se incrementará en función de la reducción del índice de absentismo en la Empresa.

Esta prima se abonará trimestralmente, en los meses de abril, julio, octubre y enero, por los días trabajados en el trimestre anterior, al valor que resulte según el índice de absentismo de dicho periodo, percibiéndose con carácter individual.

Los índices reales de absentismo durante el año 1978 han sido los siguientes para los diferentes trimestres:

Total Sociedad: primer trimestre, 4,55; segundo trimestre, 2,40; tercer trimestre, 4,34; cuarto trimestre, 6,40.

En función de la reducción en 1979 de los citados índices, la prima de asistencia al trabajo tendrá los siguientes valores por día:

	Ptas/día
Hasta el 1 por 100 de reducción del índice trimestral.	13,50
Reducción de más del 1 por 100 hasta el 5 por 100 del índice trimestral	26,50
Reducción de más del 5 por 100 hasta el 10 por 100 del índice trimestral	40,—
Reducción de más del 10 por 100	55,—

Los índices tomados como referencia son los totales, por todas las causas: enfermedad, accidentes, licencias y permisos, faltas sin justificar, etc.

b) Un «Bono de Economato» a razón de 78 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el boletín de nómina por este concepto.

Art. 51. *Representación de los trabajadores.*—Hasta tanto no se regulen por vía legal y con carácter definitivo la estructura y funciones de los órganos de representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en las siguientes normas que a continuación se detallan, siendo revisables cuando se produzca la normativa legal, a la que necesariamente habrá que someterse.

En cualquier caso, durante la vigencia de este Convenio la Dirección seguirá, como hasta la fecha, respetando la actividad sindical en la Empresa:

1. Comité de Empresa (o Delegados de Personal).—Es el órgano de representación de todos los trabajadores del Centro, incluidos en el presente Convenio, y de aquellos empleados superiores y cuadros que expresamente lo soliciten, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales.

Uno de los miembros del Comité de Empresa (o Delegados de Personal) actuará de Secretario y tendrá como misión específica la de ser portavoz ante la Dirección cuando se proponga celebrar reuniones, notificar las convocatorias en la Sociedad, establecer el orden del día de las reuniones y redactar las actas de las mismas.

Composición.—El Comité de Empresa (o los Delegados de Personal) estará compuesto por los miembros (o serán los) elegidos por los trabajadores en las elecciones sindicales.

Misiones del Comité de representantes.—Serán misiones específicas del Comité de representantes las siguientes:

Nombramiento de las Comisiones que intervendrán en los distintos temas pactados en el Convenio.

Conocimiento y ratificación, en su caso, de lo actuado por tales Comisiones.

Negociación de Convenios Colectivos.

Negociación de aspectos tratados en los Convenios o ajenos a ellos, pero que revistan carácter general.

Reuniones.—Las reuniones del Comité de representantes (o Delegados de Personal) con la Dirección de la Empresa se celebrarán, con carácter ordinario, en la última decena de cada trimestre natural. El orden del día de las reuniones ordinarias será el estudio y aprobación de las actuaciones de las Comisiones y recibir información sobre la marcha general de la Empresa.

El Comité de representantes se reunirá, con carácter extraordinario, con la representación de la Dirección cuando lo solicite cualquiera de las representaciones, siempre que el tiempo de preaviso sea, como mínimo, de cinco días.

En las reuniones extraordinarias sólo se tratarán los puntos del orden del día que previamente haya sido fijado por la representación que solicitó la reunión.

Acuerdos.—De lo tratado y acordado en cada reunión se levantará acta conjunta, que redactará el Secretario del Comité y el representante de la Dirección que, en cada caso, se designen. Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no lograrse el acuerdo, la cuestión en litigio será sometida, en todos los casos, a la autoridad laboral competente en el asunto de que se trate.

Comisiones.—Las Comisiones que nombre el Comité de representantes serán de dos clases:

1.ª Comisión de Estudio.—Serán nombradas para estudiar un determinado problema, por ejemplo, plan de formación, y sus acuerdos no serán vinculantes hasta tanto no hayan sido refrendados por el pleno del Comité de representantes, en una de sus reuniones ordinarias.

2.ª Comisión de Arbitraje.—Se nombrarán para decidir en cuestiones especializadas, por ejemplo, Comisión de Valoración, y sus acuerdos serán vinculantes para ambas partes.

Estas normas se observarán con carácter transitorio, en tanto no se publiquen nuevas disposiciones legales sobre representación de los trabajadores de la Empresa, que puedan afectar a su composición o funciones. De darse esta circunstancia, el Comité conocerá y negociará la aplicación de las mismas.

Art. 52. *Asambleas.*—Del mismo modo y hasta tanto se disponga de una regulación legal sobre este tema, las asambleas se regirán por las normas siguientes:

1. Condiciones de celebración.—Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas en locales de la Empresa que se habiliten en cada caso y fuera de las horas de trabajo.

Si el orden del día lo justificara en opinión de la Dirección, se podrá autorizar una asamblea trimestral dentro de la jornada de trabajo, garantizando, en todos los casos, la marcha normal de la actividad de la Sociedad.

2. Solicitud.—La petición para celebrar asambleas se formulará en las siguientes condiciones:

a) Se solicitará en escrito firmado por el Secretario del Comité, por la mitad más uno de los representantes del personal o por la mitad más uno de los trabajadores.

b) Se presentará con una antelación mínima de tres días hábiles a la fecha de la celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se aligerará el procedimiento.

c) En la solicitud se indicará el orden del día, que sólo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa.

3. Autorización.—La Dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la asamblea en un plazo de veinticuatro horas desde el momento de su solicitud, con excepción de las que revistan carácter urgente.

En este último supuesto, es decir, en caso de negativa, la Dirección contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la asamblea.

Si, a pesar de la negativa, la petición fuera ratificada por la mitad más uno de los representantes del personal o por la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración.

Autorizada la asamblea, el Comité de representantes del Centro hará una nota de información en la que indicará el orden del día, horario de comienzo y local en que se celebrará, nota que será visada por la Dirección antes de su difusión.

4. Asambleas de carácter general.—Las asambleas para tratar asuntos de carácter general, ajenos a los de carácter laboral y que se celebren fuera de los locales de la Empresa, no estarán

sujetas a esta regulación, pero se autorizará a los representantes de los trabajadores para informar de su celebración en los tablones de anuncios de la Empresa.

Art. 53. *Personal femenino*.—Se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales y demás normas legales de general aplicación al personal femenino.

Art. 54. *Garantía en caso de accidente de circulación*.—En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «Refractarios Cerámicos y Electrofundidos, S. A.», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad. Transcurrido dicho plazo sin haberse solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

Art. 55. *Comunicación recíproca*.—La Dirección informará a los representantes de los trabajadores, de aquellos expedientes de regulación de empleo que decida incoar, así como de la imposición de sanciones por faltas muy graves.

Igualmente, la representación de los trabajadores informará a la Dirección de cualquier cuestión de índole laboral, antes de acudir en reclamación ante los Organismos oficiales.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Dadas las circunstancias sociales y políticas por las que actualmente atraviesa España y estando en vías de revisión la Legislación de Trabajo vigente, ambas partes acuerdan que el presente Convenio se irá adaptando, si las circunstancias lo permiten, a las modificaciones que con carácter general se vayan introduciendo.

Este Convenio sustituye íntegramente a los pactos que venían rigiendo las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores.

Segunda.—Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que, en concepto de cuotas de la Seguridad Social corresponda abonar

a los trabajadores, así como los importes por impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

Tercera.—En la elaboración de este Convenio han sido tenidas en cuenta las disposiciones contenidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y de Empleo.

Cuarta.—En el anexo número 1 se contiene un cuadro de remuneraciones mínimas garantizadas para 1979.

ANEXO NUMERO 1

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales para 1979, para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

Esca-lones	Salario convenio (12 meses)	Gratifica-ciones regla-mentarias (2 meses)	Participa-ción en beneficios	PGP a 1.700 ptas/punto (14 meses)	Total remunera-ciones a percibir
A	487.408	81.248	6.750	47.600	623.086
B	504.708	84.118	6.750	47.600	643.176
C	517.236	86.206	7.300	47.600	658.342
D	530.604	88.434	7.300	47.600	673.938
E	545.928	90.988	7.300	47.600	691.816
F	561.216	93.536	7.300	47.600	709.652
G	578.528	96.088	7.850	59.500	739.966
H	595.644	99.274	7.850	59.500	762.268
I	612.864	102.144	8.400	59.500	782.908
J	633.912	105.652	8.400	59.500	807.464
K	656.868	109.478	8.400	83.300	858.046
L	687.468	114.578	8.400	83.300	893.746
M	729.552	121.592	8.400	83.300	942.844
N	777.372	129.562	9.000	83.300	999.234
O	836.664	139.444	9.000	83.300	1.068.408
P	917.004	152.834	9.000	83.300	1.162.138

ANEXO NUMERO 2

Tabla de antigüedad (14 meses)

Vigente a partir de 1 de enero de 1979

Años de servicio	Escalón A	Escalones B-C-D	Escalones E-F-G	Escalones H-I-J	Escalones K-L-M	Escalones N-O-P
0,5 a 1	1.484	1.652	1.736	1.960	2.380	2.786
1 a 2	2.940	3.248	3.444	3.920	4.732	5.530
2 a 3	4.592	5.418	5.726	6.552	7.840	9.198
3 a 4	6.398	7.574	8.022	9.142	10.962	12.894
4 a 5	9.142	10.836	11.424	13.020	15.666	18.396
5 a 6	10.430	12.362	13.020	14.868	17.836	21.014
6 a 7	11.718	13.888	14.616	16.688	20.062	23.576
7 a 8	12.992	15.400	16.198	18.522	22.232	26.166
8 a 9	14.280	16.912	17.808	20.328	24.416	28.714
9 a 10	15.540	18.424	19.404	23.562	26.642	31.304
10 a 11	16.828	19.950	21.000	23.982	28.812	33.866
11 a 12	18.116	21.476	22.596	25.816	31.010	36.456
12 a 13	19.390	22.988	24.192	27.622	33.166	39.018
13 a 14	20.678	24.500	25.788	29.456	35.392	41.608
14 a 15	21.938	26.026	27.398	31.262	37.562	44.156
15 a 16	23.324	27.538	28.980	33.110	39.760	46.746
16 a 17	24.780	29.064	30.576	34.930	41.986	49.308
17 a 18	26.236	30.576	32.172	36.764	44.142	51.912
18 a 19	27.720	32.088	33.768	38.570	46.340	54.488
19 a 20	29.134	33.614	35.364	40.418	48.524	57.050
20 a 21	30.604	35.126	36.960	42.224	50.736	59.640
21 a 22	32.074	36.652	38.570	44.058	52.892	62.188
22 a 23	33.530	38.178	40.166	45.850	55.090	64.778
23 a 24	34.972	39.676	41.748	47.684	57.302	67.354
24 a 25	36.428	41.202	43.344	49.504	59.486	69.944
25 a 26	36.960	42.714	44.928	51.338	61.670	72.492
26 a 27	37.562	44.240	46.642	53.158	63.854	75.082
27 a 28	38.812	45.768	48.146	54.992	66.066	77.644
28 a 29	39.872	47.264	49.728	56.798	68.236	80.220
29 a 30	41.132	48.790	51.324	58.646	70.448	82.824
30 a 31	42.420	50.302	52.920	60.438	72.632	85.386
31 a 32	43.694	51.828	54.516	62.230	74.816	87.976
32 a 33	44.982	53.354	57.386	64.092	77.014	90.524
33 a 34	46.256	54.852	57.708	65.926	79.184	93.114
34 a 35	47.530	56.378	59.304	67.732	81.396	95.690