

Considerando que la autorización de un Centro de enseñanza como Centro extranjero acogido a lo dispuesto en el Real Decreto 1110/1978, de 12 de mayo, conlleva, en el supuesto de que dicho Centro esté autorizado como Centro español acogido a la Ley General de Educación, el cese de actividades como tal Centro español y su transformación en un Centro extranjero sujeto a un sistema educativo distinto del español y, en consecuencia, a autoridades educativas distintas de la española, salvo en lo que se refiere al estricto marco de competencias reservado a las autoridades educativas españolas por razón de su instalación en territorio nacional y la admisión en el mismo de alumnos españoles.

Considerando que dicho cese de actividades lleva implícito, en el supuesto de que el Centro de que se trata haya sido declarado de interés social, el que el mismo incumpla, total y absolutamente, las condiciones en virtud de las cuales se otorgó dicha declaración, puesto que las mismas, conforme a la Ley de marzo de 1954 y el Decreto de 25 de marzo de 1955 que la desarrolla, establecen en sus respectivos artículos que las medidas de protección jurídica y facilidades crediticias están dirigidas a la construcción de nuevos edificios cuyo destino ha de ser, naturalmente, la instalación de Centros de enseñanza sujetos a la legislación educativa española.

Considerando que, abundando en la misma argumentación, los Decretos singulares de declaración de interés social, que periódicamente publica el «Boletín Oficial del Estado», indican el nivel o los niveles del sistema educativo español a los que han de dedicarse las nuevas construcciones, e incluso el número de puestos escolares a que corresponden.

Considerando que en consecuencia no procede la autorización del Centro no estatal de Educación General Básica y BUP denominado «King's College» como Centro extranjero, puesto que, aun cumpliendo los requisitos para obtenerla de conformidad con los términos del Real Decreto 1110/1978, de 12 de mayo, sobre régimen de Centros extranjeros en España, dicha autorización como Centro extranjero llevaría aparejada la extinción de la que tiene concedida como Centro español y el incumplimiento de las condiciones en virtud de las cuales obtuvo la declaración de interés social.

Considerando que las alegaciones formuladas por la Entidad titular del Centro, en trámite de audiencia al interesado, no son bastantes para desvirtuar lo anteriormente aducido, toda vez que las Resoluciones de la Dirección General de Ordenación Educativa se limitan a aprobar la validez en España de los estudios de Educación General Básica y de Bachillerato impartidos en el Centro, a la vista de la programación presentada por su titular, pero en ningún momento autorizan al Centro como Entidad educativa extranjera, dado que el mismo funciona y ha funcionado sometido en bloque a la legislación española, sin más peculiaridad que el régimen bilingüe al que amparan las Resoluciones citadas, extremo, por otra parte, evidente si se tiene en cuenta que dicho Centro no ha sido inspeccionado por las autoridades educativas británicas hasta la fecha en que ha solicitado su clasificación como Centro extranjero.

Considerando asimismo que la declaración de interés social se concede precisamente a la vista de un expediente en el que el Centro que la solicita figura autorizado como un Centro español al que por Resoluciones de la Dirección General de Ordenación Educativa se ha concedido una programación de Educación General Básica y un Plan de Estudios de Bachillerato, cuya esencia consiste en que sin perjuicio de acomodarse a la legislación española pueden tener validez no sólo en España, sino también en Inglaterra, por lo que no puede alegarse que la declaración de interés social implica la autorización del «King's College» como Centro extranjero.

Este Ministerio, previo informe de la Asesoría Jurídica del Departamento, ha resuelto denegar la autorización como Centro extranjero del Centro de Educación General Básica y BUP «King's College», en tanto el mismo no renuncie a los beneficios dimanantes de la declaración de interés social que le fue otorgada por Real Decreto 2017/1978, de 16 de julio.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso, en el plazo de un mes, contado a partir del siguiente al de su notificación.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 25 de septiembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Secretario general Técnico del Departamento.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**26311** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio colectivo de la Empresa «Argón, S. A.».

Visto el expediente del Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, S. A.», y sus trabajadores, que afecta a los centros de

Madrid, Vizcaya, Guipúzcoa, Barcelona, Asturias, Sevilla, Córdoba, Zaragoza, Valladolid, Vitoria, Santander y Pontevedra.

Resultando que con fecha 2 de octubre de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el indicado Convenio suscrito el 20 de septiembre de 1979 y que por tratarse de Empresa comprendida en la norma segunda del artículo primero del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, con suspensión de plazo para su homologación, a fin de realizar los oportunos estudios económicos y someterlo a la consideración de la Delegación del Gobierno para Asuntos Económicos para proceder a verificar si se ajustaba al crecimiento de la masa salarial que se establece en el artículo primero del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, cuya Delegación del Gobierno para Asuntos Económicos en su sesión del día 15 de octubre de 1979 autorizó la homologación del Convenio objeto de la presente Resolución.

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales reglamentarias.

Considerando que la competencia para conocer de este expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 para homologar lo acordado por las partes, acordar, en su caso, la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y la inscripción en el especial Registro de este Centro directivo.

Considerando que por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos se autorizó la homologación de este Convenio por ajustarse a las normas establecidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que examinado su texto no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación.

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

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Argón, S. A.», y sus trabajadores, el 20 de septiembre de 1979 y que afecta a sus centros de trabajo de Madrid, Vizcaya, Guipúzcoa, Barcelona, Asturias, Sevilla, Córdoba, Valencia, Zaragoza, Valladolid, Vitoria, Santander y Pontevedra.

Segundo. Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, 2, y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 49/1978, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo quinto del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero. Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Cuarto. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid a 18 de octubre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ARGÓN, S. A.» CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación y organización del trabajo

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo en los centros, presentes y futuros, pertenecientes a «Argón, S. A.».

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

Art. 3.º *Ambito personal*.—Afecta a todos los trabajadores ocupados en los centros de «Argón, S. A.», sujetos a contrato de trabajo.

Art. 4.º *Ambito temporal*.

a) Este Convenio entrará en vigor una vez homologado por la Dirección General de Trabajo y a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1979.

b) Su duración será de un año, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1979.

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

d) Si durante el periodo fijado para la denuncia del Convenio no existiera Comité de Empresa ni Delegados de personal en los centros de trabajo, este Convenio quedaría automáticamente denunciado.

Art. 5.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si, sumadas a las reglamentarias vigentes con anterioridad al mismo, exceden globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto solo será de

aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

Art. 6.º *Compensaciones y absorciones.* — Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que rigieron anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenios o pactos de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 7.º *Garantías personales.*—Se respetarán, a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos directivos de la Empresa, de acuerdo con las normas y orientaciones de la legislación vigente.

## CAPITULO II

### Clasificación del personal

#### Art. 9.º *Clasificación del personal.*

##### Sección 1.ª Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la Empresa

Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

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

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

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

4. Interinos.—Son los trabajadores que ingresan expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: Servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

#### Art. 10. *Clasificación de personal.*

##### Sección 2.ª Clasificación funcional

El personal que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo a que este Convenio se refiere, se hallará comprendido, en razón a la función que desempeñe, dentro de los grupos genéricos siguientes:

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

Art. 11. *Técnicos.*—Este grupo comprende los siguientes subgrupos, y dentro de ellos las siguientes categorías:

1. Técnicos titulados:
  - 1.1. Director técnico.
  - 1.2. Subdirector técnico.
  - 1.3. Técnico Jefe.
  - 1.4. Técnico.
  - 1.5. Perito o Ingeniero técnico.
  - 1.6. Ayudante técnico.
  - 1.7. Maestro industrial.
2. Técnicos no titulados:
  - 2.1. Contramaestre.
  - 2.2. Analista de laboratorio.
  - 2.3. Encargado.
  - 2.4. Capataz.
3. Oficina técnica de organización del trabajo:
  - 3.1. Jefe de sección de organización de primera o segunda.
  - 3.2. Técnico de organización de primera o segunda.
  - 3.3. Auxiliar de organización.
4. Técnicos de proceso de datos:
  - 4.1. Jefe de proceso de datos.
  - 4.2. Analista.
  - 4.3. Jefe de explotación.
  - 4.4. Programador de ordenadores.
  - 4.5. Programador de máquinas auxiliares.
  - 4.6. Operador de ordenador.

Art. 12. *Empleados administrativos.*—Comprende los siguientes subgrupos y categorías:

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

Art. 13. *Subalternos.*—Comprende las categorías siguientes:)

1. Almacenero.
2. Conserje.
3. Cobrador.
4. Guarda jurado.
5. Listero.
6. Guarda Vigilante.
7. Ordenanza.
8. Limpiadora.
9. Mozo de almacén.
10. Diversos.
11. Botones.

Art. 14. *Personal especialista y no cualificado.*—Se subdivide en subgrupos, y dentro de ellos en las categorías siguientes:

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

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

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

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

Art. 15. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad de la industria no lo requiere.

Art. 16. Ambas partes signatarias de este Convenio asumen el compromiso de confeccionar por separado un anexo al presente texto, en el plazo de seis meses después de su homologación, en el que se contengan las definiciones de las distintas categorías profesionales.

En tanto no se adopten acuerdos sobre el párrafo anterior, subsistirán las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales que refleja el anexo I de las Ordenanzas de Trabajo para las Industrias Químicas.

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

## CAPITULO III

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

Art. 17. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funcio-

nes en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

Serán preferentes también para el ingreso los hijos de los trabajadores de «Argón», siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar, comunicando previamente en todos los centros de trabajo, a través del tablón de anuncios, el o los otros puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de la selección.

Art. 18. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considera hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Personal técnico no titulado, tres meses.
- Administrativos y Subalternos, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días.

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

Durante el periodo de prueba, por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose, a todos los efectos, el periodo de prueba.

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

Art. 19. *Ascensos.*—Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados, Contramaestre, Capataz, Jefe de organización de primera, Jefe de proceso de datos, Jefe de explotación, Jefe de primera administrativo, Jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda jurado, serán de libre designación por la Empresa.

2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los Aspirantes administrativos serán promovidos a Auxiliares y los Botones a cualquier categoría profesional de las que integran el subgrupo de subalternos. Los Aprendices, una vez concluido su contrato de aprendizaje, ascenderán a la categoría de Oficial de segunda o tercera, según el subgrupo al que correspondan.

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

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

El Tribunal que juzgará el concurso-oposición o prueba de aptitud estará presidido por el representante de la Dirección de la Empresa, formando parte del mismo dos Vocales con voz y sin voto, designado por los Delegados de personal donde se produzcan los exámenes, que deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Art. 20. *Plantillas.*—Las Empresas confeccionarán cada dos años las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores de comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

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

Art. 21. *Escalafones.*—Con carácter único o por centros de trabajo, la Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal, en dos modalidades diferentes:

- a) General, que agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.
- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

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

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

Art. 22. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine 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 el traslado se realice por necesidades del servicio, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él.

Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

Indemnización en metálico de 500.000 pesetas, a fondo perdido, que sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.

Tres meses de preaviso.

Siete días de permiso con dieta para la búsqueda de vivienda.

Aval de la Empresa para concesión de préstamo para la adquisición de vivienda hasta 500.000 pesetas. (Pendiente de aprobación y en función de las normativas bancarias vigentes en cada momento.)

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

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

- 2 mensualidades escalón por año de servicio.
- 1 mensualidad complementaria para casado sin hijos.
- 1 mensualidad complementaria por cada hijo.

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

4. Los trabajadores con destino en las localidades distintas, pertenecientes a la misma Empresa, categoría, grupo y subgrupo, 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. 23. *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 obligado a comunicarlo al personal con un año de antelación, excepto cuando existan razones extraordinarias que lo justifiquen.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

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

Art. 24. *Cambios de puesto de trabajo.*—En los casos de obremos adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos, que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando median causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo las Empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores, sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Art. 25. *Trabajos de distinta categoría.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

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

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

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

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

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

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

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

Art. 26. *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico, dos meses.

Salvo para los subgrupos de Administrativos, Técnicos de Oficina y Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, que será de un mes.

Personal Especialista y no cualificado, quince días.

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

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

## CAPITULO IV

### Política salarial

Art. 27. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por el salario base del Convenio y los complementos del mismo.

Art. 28. *Pago del salario.*—El pago del salario se realizará en efectivo, por meses, dentro de la jornada laboral.

A los efectos del Real Decreto-ley de 5 de diciembre de 1978, en los centros de trabajo de 50 o más trabajadores el pago se efectuará mediante cheque, talón o transferencia bancaria, a elección del trabajador.

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

Art. 29. *Igualdad de sexos.*—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y categoría.

Art. 30. *Salario mínimo garantizado.*—El salario mínimo garantizado para el trabajador mayor de dieciocho años en jornada completa viene señalado en la tabla salarial anexa a este Convenio.

El salario mínimo garantizado está compuesto por los siguientes conceptos:

a) Salario base.—Resulta del salario del extinguido Convenio interprovincial de Gases Metaloides al 31 de diciembre de 1978 en su total general anual, en función de sus categorías profesionales, incrementado con el 15 por 100.

b) Complementos salariales.—Complementos del puesto de trabajo.

No se incluye en el salario mínimo garantizado ni componen el salario base los siguientes conceptos:

Ayuda familiar.  
Antigüedades.  
Nocturnidad.  
Horas extraordinarias.  
Plus de distancia.  
Plus de trabajo en domingo.  
Incentivo indirecto y prima.

Art. 31. *Salario base.*—El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo I que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

Art. 32. *Antigüedad.*

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

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el reflejado como base en la tabla salarial del anexo I, sirviendo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento y para los ya cumplidos.

Para este Convenio, el módulo mínimo será el salario mínimo interprofesional y en el futuro el que determine en cada momento la Ley laboral vigente.

3. La cuantía será de un 5 por 100 para los trienios y un 10 por 100 para los quinquenios.

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

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

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

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

8. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán, en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10 por 100 del salario base señalado en la tabla para efectos de cálculo de antigüedad.

Art. 33. *Plus de nocturnidad.*—Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas.

Todo el personal de fabricación y de turno percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 20 por 100 del salario base considerado en la tabla salarial de este Convenio, por noche realmente trabajada.

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

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

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

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

Noches 24 y 31 de diciembre.—Los trabajadores que por necesidades de servicio se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre percibirán como gratificación 1.365 pesetas brutas por cada una de estas noches.

Art. 34. *Trabajos tóxicos y peligrosos.*—«Argón, S. A.», ha contemplado las circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad en el sistema de valoración de puestos de trabajo que tiene establecido, liberándose de hacer efectiva por separado este complemento, de conformidad con el artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Art. 35. *Plus de trabajo en domingo.*—A todo productor con trabajo a ciclo continuo y descanso entre semana le será abonada una gratificación de 1.365 pesetas brutas cada domingo trabajado.

Art. 36. *Aguinaldo de Navidad.*—Todo trabajador en plantilla y el personal jubilado percibirá cada año como aguinaldo de Navidad 1.365 pesetas brutas.

Art. 37. *Gratificaciones extraordinarias.*—Su importe figura incluido con la totalidad anual fijada para cada categoría en la tabla salarial anexa a este Convenio, siendo la equivalencia de cada gratificación la del importe de una mensualidad de su sueldo de Convenio —o valor de escalón— incrementado por la antigüedad que corresponda en cada caso.

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

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

Antigüedad de más de seis meses, una mensualidad.

Antigüedad de cinco a seis meses, veinte días.

Antigüedad de cuatro a cinco meses, quince días.  
 Antigüedad de tres a cuatro meses, diez días.  
 Antigüedad de dos a tres meses, ocho días.  
 Antigüedad hasta dos meses, cinco días.

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

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

Art. 38. *Participación en beneficios.*—El artículo 72 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974, establece para el personal fijo e interino una participación en beneficios equivalente al importe de quince días de salario de escalón de calificación más el complemento de antigüedad.

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

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

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

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

Art. 39. *Complemento individual.*—Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo o cambio de categoría laboral.

Art. 40. *Plus de distancia.*—«Argon, S. A.», mantiene su política actual tabonando el precio de autobús o tren con recorrido más corto) y se acuerda preparar un nuevo plan que recoja con realidad el problema del transporte fijando un plazo máximo para su establecimiento hasta enero de 1980.

#### Art. 41. *Incentivos.*

A. Plus voluntario personal valorado.—La Compañía tiene establecido un plus voluntario aplicable a todo el personal que no cobre prima objetiva o tenga un incentivo directo de venta o gestión. El fondo destinado a este plus voluntario es el 12 por 100 del sueldo de escalones de todo el personal afectado por este plus; se aplicará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Factores.—Se valorarán en cada individuo los siguientes factores:

a) Calidad de trabajo.—Calidad tanto del producto final como del servicio; grado de habilidad y cuidado; capacidad de evitar errores y conocimiento del trabajo.

b) Cantidad de trabajo y rendimiento.—Volumen de trabajo realizado; capacidad de mantenerse a un constante nivel de rendimiento.

c) Responsabilidad.—Capacidad de trabajar en colaboración con los demás, poniendo al servicio común sus propios conocimientos y actividad. Capacidad de resolver los problemas inherentes al puesto.

2. Valoraciones.—La puntuación mínima será de diez puntos, que se incrementará en los siguientes valores:

- Calidad de trabajo.—De cero a tres puntos.
- Cantidad de trabajo y rendimiento.—De cero a tres puntos.
- Responsabilidad.—De cero a dos puntos.

3. Comité y procedimiento de valoración.—Estará formado por los siguientes miembros:

- Jefe de Departamento, de planta o de centro.
- Representante del personal del centro a evaluar.
- Representante del Departamento Social.

Este Comité tendrá una reunión previa en el mes de junio, en la que se valorará todo el personal del centro de trabajo. En los casos en que exista variación sobre la puntuación actualmente aplicada se le comunicará al interesado.

En aquellos casos en que no exista acuerdo en la valoración se avisará al interesado y se procurará la observación más objetiva del caso durante los seis meses siguientes por parte del Jefe del centro y el representante del personal, con objeto de aunar criterios, reuniéndose en este período tantas veces como sea necesario.

En diciembre se reunirá el Comité para efectuar la valoración final, sometiéndose los casos en que no haya acuerdo al Comité central de negociación, que decidirá previa audiencia al Jefe del centro y al representante del personal. Esta decisión será definitiva.

Las actas de las valoraciones deben contener las firmas de todos los componentes del Comité de valoración, sin cuyo requisito no serán válidas.

Las medidas de las valoraciones de cada centro deben ajustarse a los catorce puntos por persona, con una cierta tolerancia, que será mayor en el caso de que en dicho centro existan personas con valoraciones excepcionalmente altas. Las valoraciones deberán aproximarse lo más posible a la distribución normal (campana de Gauss), admitiendo una tolerancia en los centros con pocas personas, tendente a buscar que los comportamientos homogéneos irregulares de las personas no se verán perjudicadas por situaciones ajenas a él.

4. Percepciones.—La percepción a cobrar durante el año de vigencia de la valoración se establece en un porcentaje del sueldo de escalón. Los porcentajes a aplicar en función de las valoraciones serán:

Puntos	Porcentaje	Puntos	Porcentaje
10	6,—	15	14,2
11	7,3	16	16,4
12	8,8	17	19,—
13	10,4	18	21,6
14	12,—		

El beneficio de este «Plus voluntario» se abonará al trabajador que los posea, sólo por día realmente trabajado, con las siguientes excepciones: Período de vacaciones, asistencia a actos en función de cargo sindical y en reuniones como representante de personal o como miembro del Comité de Empresa o del Comité de Seguridad.

5. Nuevos ingresos.—Los nuevos ingresos durante el año valorado no serán considerados en este plus hasta la revisión inmediata posterior al final del período de prueba.

6. Cambio de escalón.—Cualquier cambio de escalón que se produzca, sea cual fuese la causa, no modificará el número de puntos asignados hasta la siguiente valoración, abonándose la prima que con los mismos puntos corresponde al nuevo escalón.

B. Primas objetivas.—La Compañía tiene establecidas las siguientes primas objetivas:

- Plus de producción del taller de aparatos.
- Plus sustitutivo de horas extras y plus voluntario para los conductores de cisternas de distribución de líquido.
- Plus sustitutivo de horas extras y plus voluntario para los conductores y ayudantes de los camiones de reparto de botellas.

Estos tres pluses están basados en una medida de trabajo en base a:

a) Actividad sistema Bedaux por cronometraje de tiempos estándar por operación, en el taller de aparatos.

b) Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos. Las cargas y descargas efectuadas (afectadas por un coeficiente en función del tamaño de las mismas) y servicios realizados en festivo o domingos para los conductores de cisternas.

c) Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos y las botellas movidas (con precios por bloques en función del tipo de servicio y capacidad del vehículo) y servicios realizados en festivos o domingos para los conductores y ayudantes de camiones de reparto.

Anualmente se aumentará el valor pesetas/actividad en la misma proporción que los sueldos. La Comisión desarrollará antes de enero de 1980 esta política de incentivo para su correcta aplicación.

## CAPITULO V

### Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 42. *Jornada de trabajo.*—Hasta el 30 de septiembre de 1979 la jornada legal de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales, con las excepciones y condiciones expuestas en el artículo 16 del extinguido Convenio Interprovincial de Gases Metaloides y respetando las mejoras establecidas con anterioridad.

A partir de 1 de octubre de 1979, en base a los acuerdos tomados entre la representación del personal y la Dirección de «Argon, S. A.», se establece el horario siguiente:

Cómputo anual, 1.920 horas (a razón de 42 horas semanales). Se mantendrán como festivos, a cuenta de estas horas, la

tarde del día 24 de diciembre (se trabajarán cuatro horas) y el día 31 de diciembre.

Se respetarán los horarios actuales más beneficiosos concedidos.

Se confeccionará por separado el ajuste horario correspondiente a 1979, tanto por zonas como por centros de trabajo, organizando el trabajo de aquellos grupos obligados a ciclo continuo o de carácter especial.

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se realizarán en casos excepcionales y se pagarán de acuerdo con lo que determinen, en cada momento, las disposiciones vigentes.

Ajustándose a la legislación vigente, el importe de la hora extraordinaria de cada trabajador será la que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + N}{52} = \text{Salario semanal}$$

siendo:

SC = Salario Convenio o de calificación, con extras y beneficios.

A = Antigüedad devengada.

N = Nocturnidad (complemento de puesto de trabajo).

$$\frac{\text{Salario semanal}}{\text{Horas semanales}} = \text{Salario hora}$$

Salario-hora  $\times$  1,50 = Valor hora extraordinaria.

Durante los meses de jornada intensiva en la que el personal con horario especial reducido trabaja siete horas diarias, las horas extraordinarias empezarán a devengarse a partir de la octava hora de trabajo, abonándose dicha hora como normal.

Art. 44. *Calendario laboral.*—En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», «Argón, S. A.», señalará, con la intervención de los representantes del personal de cada centro, el calendario laboral del año siguiente.

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

Art. 45. *Vacaciones.*—El régimen de vacación anual retribuida del personal afectado por el presente Convenio queda establecido de la siguiente forma:

Independientemente de sus años de servicio, todo el personal de plantilla disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

De estas vacaciones, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Calendario.—Se establecerá por departamentos o centros. El Jefe del mismo solicitará de los productores la designación de las fechas en las que prefieran disfrutarlas, atendiendo las necesidades del departamento o centro para evitar la contratación de personal eventual.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO VI

### Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 46. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que, por necesidad de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta mínima de 1.780 pesetas por cada día, de acuerdo con el siguiente criterio y distribución:

#### Locomoción:

Tren noche: Cama doble.

Tren día: Segunda clase.

Avión: Clase turista.

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

Desayuno, comida y cena.

Habitación en Hotel de dos estrellas.

Taxis y transportes urbanos.

Conferencias telefónicas particulares.

Lavado de ropa.

Propinas y pequeños gastos.

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

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

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

Efecto de aplicación: 1.º de mayo de 1979

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta noche viaje	Media dieta	Dieta completa	
						Comida	Total
100	600	550	530 o frac. habitación hotel.	240	700	1.250	1.780

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Precio por kilómetro recorrido al servicio de la Sociedad para coches propios. (Todos los Grupos.)

Períodos a partir de	Hasta 10.000 kilómetros	Más de 10.000 kilómetros
	1.º de mayo de 1979	11,50 pesetas
1.º de julio de 1979	12,40 pesetas	10,40 pesetas

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

Art. 47. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se señalan y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Matrimonio del trabajador.—Todo el personal de la Sociedad, en activo, tendrá derecho a disfrutar de una licencia de quince días naturales al contraer matrimonio y una gratificación única, en función de su antigüedad en la Empresa.

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

2. Alumbramiento de la esposa.—Todos los productores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de tres días

naturales con motivo del alumbramiento de su esposa. Cuando la residencia oficial del matrimonio y el alumbramiento de la esposa sea fuera de la provincia del centro de trabajo, este permiso retribuido será de cinco días.

Por el nacimiento de cada hijo, la Empresa concede un subsidio único de 6.800 pesetas brutas.

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

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

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

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

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

6. Exámenes.—Los días necesarios sin sobrepasar diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos oficiales o reconocidos por el MEC para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como en oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.

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

7. Deberes públicos.—Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

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

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

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

Art. 48. Excedencias.—Los trabajadores con dos años de servicios podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por la Ley de Relaciones Laborales, se estará a lo dispuesto en la misma.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 49. Excedencias especiales.—Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

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

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el

trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

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

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

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

Art. 50. Asistencia a consultorio médico.—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las Empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

## CAPITULO VII

### Seguridad e higiene en el trabajo

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 mayo de 1971, y normativa concordante.

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

Art. 51. Reglamento.—Los Comités de Seguridad se constituyen para fomentar la aplicación de medidas de seguridad mediante la colaboración entre la Compañía y los trabajadores.

La Empresa debe recurrir a los Comités de Seguridad para exponer las normas de seguridad de la Compañía, y los trabajadores deben dirigirse a su vez a los Comités para expresar sus puntos de vista y sugerencias sobre cuestiones de seguridad a la Dirección.

El Comité Central de Representantes del Personal, con independencia de la responsabilidad y facultades que competen a la Empresa, asume en lo que respecta a sus representados, el velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en lo pactado en cuanto al funcionamiento de los Comités que se creen en los distintos centros de trabajo.

En la reunión mensual del Comité Central de Representantes del Personal con el Comité de Dirección, se incluirán los temas de seguridad e higiene que, por estar fuera del ámbito de solución de cada centro de trabajo, fuese necesario considerarlos en estas reuniones.

Además, cada seis meses se mantendrá una reunión entre el Comité Central de Representantes del Personal y el Comité de Dirección, para tratar exclusivamente de temas de seguridad.

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

Los Comités de Centro se compondrán:

En centros con plantillas entre seis y 15 empleados.—Del Jefe de planta, como Presidente y representante de la Dirección; de un representante designado por los trabajadores y un empleado, por rotación entre todos los empleados de cada centro, designado por orden alfabético.

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

En centros de más de 30 empleados.—Del Jefe de planta como Presidente y representante de la Dirección, tres Jefes de sección fijados por la Dirección, tres representantes designados por los trabajadores y dos empleados por rotación entre todos los empleados del centro, designados por orden alfabético.

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

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

Funciones.—Serán las funciones de los Comités de Seguridad de Centro las de promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e

higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportuno, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. Investigar con toda libertad las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras. Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursillos y conferencias. Participar en las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

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

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

Como función específica, será la del Comité de centro de trabajo, la de revisar periódicamente (mínimo cada mes) la planta, tanto interior como exteriormente.

Toda reunión deberá ser verificada mediante acta y por quintuplicado, distribuyéndose de la siguiente manera:

- Original: Dirección.
- Primera copia: Comité.
- Segunda copia: Tablón de anuncios.
- Tercera copia: Secretario del Comité Central de Representantes de Personal.
- Cuarta copia: Jefe de Seguridad.

Los temas acordados que no fueran resueltos por el Comité de centro serán elevados a la reunión de los «Comités Centrales de Representantes del Personal» y el «Comité de Dirección».

## CAPITULO VIII

### Régimen asistencial

Art. 52. *Economatos.*—En Comité de Empresa celebrado los días 5 y 6 de marzo de 1978, los representantes de personal solicitaron y fue aceptado por la Dirección de «Argón, S. A.», la suspensión del beneficio que la Empresa había establecido en años anteriores de que sus trabajadores fuesen beneficiarios de los Economatos Laborales instalados en las respectivas zonas de trabajo, a cambio de aumentar en el cómputo salarial de 1978 el coste total de las cuotas pagadas a esos Economatos Laborales incrementados en el 20 por 100, quedando definitivamente cancelado este concepto asistencial.

Art. 53. *Comedores de Empresa.*—En el acto de la reunión del Jurado de Empresa celebrado en Bilbao el 29 de diciembre de 1975, figura el acuerdo de sustituir la obligación de instalar cocina y diversos servicios en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores —artículo 94, apartado f), de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas— por una aportación económica a todo el personal de la plantilla de «Argón, S. A.», denominada «Dieta para comida» en los días reales de presencia y en jornada completa, exceptuando los correspondientes a:

Días de falta al trabajo.  
Días de no asistencia al trabajo por enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa.

Días de vacaciones.  
Sábados (salvo en jornada completa), domingos y festivos.  
Viajes con dieta o gastos pagados.

Días en jornada intensiva de verano (aplicable a los centros de trabajo con horario inferior a cuarenta y cuatro horas semanales hasta final de septiembre y cuarenta y dos horas semanales a partir de 1 de octubre de 1979).

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

1. La aportación económica de ayuda para «Dieta de comida» se fija, para todo el año 1978, en 60 pesetas día, con las excepciones señaladas en el párrafo anterior.
  2. Efecto de aplicación: 1 de enero de 1978.
  3. Revisión anual, con un incremento igual al coste de la vida, media nacional del Instituto Nacional de Estadística.
  4. Beneficiarios: Todo el personal de plantilla de «Argón, Sociedad Anónima».
  5. Plazo de hasta seis meses mínimo, si el Pleno del Jurado de Empresa, actual o futuro, solicitara por escrito el cambio de este acuerdo, por el cumplimiento de la Ordenanza.
  6. Anulación de los beneficios de ayuda por «Dieta para comida» a todo el personal, si la Empresa es obligada, por cualquier circunstancia, a la aplicación del apartado f) del artículo 94 de la Ordenanza o cualquier otro de carácter legal que pudiera sustituirlo.
  7. El pago de la «Dieta para comida» será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes de cada centro.
- Este acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal fue refrendado por escrito de la Dirección

General de Trabajo, referencia número 685/77 del expediente 3.783-75 resuelve «... autorizándose en consecuencia el establecimiento del complemento extrasalarial sustitutivo de la obligación de servicios que impone a las Empresas el apartado f) del artículo 94 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas».

El complemento extrasalarial de ayuda para «Dieta de comida» establecido para el año 1979, es de 96 pesetas día.

Art. 54. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

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

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

Asimismo, la Empresa dotará de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Art. 55. *Previsión social.*—Con efecto de aplicación del 1 de enero de 1979, se ha establecido en «Argón, S. A.», un programa de previsión social complementaria que abarca las siguientes prestaciones:

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

#### Requisitos para participar

1. Plan de pensiones de jubilación, viudedad, orfandad y retiro por invalidez.—Podrán participar en este plan todos los empleados que sean hijos de plantilla y presten sus servicios en jornada laboral completa y que, además,

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

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

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

A. *Pensión de jubilación.*—Es la pensión que recibe un participante al jubilarse a la edad de sesenta y cinco años y cuyo importe es el producto de aplicar la fórmula siguiente: 1,5 por 100 del sueldo regulador, multiplicado por los años de servicio acreditado como participante del Plan.

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

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

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

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

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

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

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

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

D. *Pensión de orfandad.*—Fallecimiento de un participante jubilado.—Se pagará a cada uno de los hijos solteros menores de veintiún años una cantidad igual al 5 por 100 de la pensión



de jubilación que viniese percibiendo el participante por este Plan.

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

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

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

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

**F. Seguro de vida colectivo.**—El Programa de Previsión Social tiene previsto, a fin de disponer de una medida de previsión complementaria, una póliza de seguro de vida colectivo.

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

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

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

#### Garantías:

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

**Fallecimiento accidental.**—En el caso de que un empleado fallezca por causa de un accidente, ya sea durante el trabajo o fuera de él, antes de cumplir los sesenta y cinco años, los beneficiarios designados recibirán el doble del capital asegurado.

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

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

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

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

**Art. 56. Préstamos sociales.**—Existen en «Argos, S. A.», unos fondos fijos destinados a préstamos sociales a favor de los productores que puedan necesitarlos.

El importe total asignado asciende a cinco millones quinientos mil pesetas y se distribuyen de la forma siguiente:

Préstamos para vivienda, 2.500.000 pesetas.  
Préstamos para metálico, 1.200.000 pesetas.  
Préstamos para vehículo, 1.800.000 pesetas.

Hasta la confección del nuevo Reglamento, cuyo compromiso de elaboración por ambas partes se fija antes de enero de 1980, las normas con las excepciones que se señalan a continuación serán las que figuran en el Reglamento vigente:

1. No se concederá un nuevo préstamo hasta pasados dos años de la amortización de otro anteriormente concedido.
2. No se admitirán nuevas solicitudes del personal que, habiendo utilizado préstamos anteriormente, no hayan transcurrido, al menos, dos años de su amortización.
3. No se admitirán solicitudes de préstamo hasta transcurrido un mínimo de seis meses en plantilla después de superado el período de prueba.

**Art. 57. Becas de estudio.**—Las partes negociadoras de este Convenio se comprometen a confeccionar un nuevo Reglamento que sustituya al que actualmente viene rigiendo y regule la política de becas para su aplicación en el curso 1980-1981.

Para el curso 1979-1980 se aplicará la vigente política en «Ayuda de becas de estudio», con la excepción de no excluir de este beneficio a los actuales becarios que no han superado el curso en las convocatorias de junio, dándoles opción a las pruebas de septiembre.

Si el curso fuese superado, continuará siendo beneficiario, dándosele de baja como tal en caso contrario.

**Art. 58. Premios de vinculación.**—Se establece un premio de vinculación para premiar a los trabajadores en función de los años de servicios prestados a la Compañía.

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

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

#### Art. 59. Premio de nupcialidad.

(Ver «Matrimonio del trabajador», art. 47, 1.)

El personal en plantilla percibirá al contraer matrimonio una gratificación en función de su antigüedad en la Empresa:

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

#### Art. 60. Premio de natalidad.

(Ver «Alumbramiento de la esposa», art. 47, 2.)

Por el nacimiento de cada hijo, la Empresa concede un subsidio único de 6.800 pesetas brutas.

**Art. 61. Condiciones más beneficiosas.**—Se respetarán las condiciones superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

### CAPITULO IX

#### Derechos sindicales

**Art. 62. Derechos sindicales.**—Al coincidir la negociación del presente Convenio con las gestiones previas conducentes a la aprobación por el Parlamento del Proyecto de Ley de Acción Sindical, que regula en su articulado el derecho, funciones y facultades de los Comités y Delegados de Personal, los representantes de los trabajadores de «Argos S. A.», disfrutarán, como mínimo, de las garantías y facilidades para el desempeño de su misión establecidas en la legislación vigente.

### CAPITULO X

#### Comisión Mixta

**Art. 63. Comisión Mixta.**—Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

**Art. 64. Composición.**—La Comisión Mixta estará compuesta por seis miembros, tres por cada una de las partes firmantes, y serán designados por las representaciones respectivas.

Cada una de las partes designará un Secretario.

**Art. 65. Estructura.**—La Comisión Mixta tendrá carácter central y único para todo el país, pudiendo recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

**Art. 66. Procedimiento.**—Podrán convocar las reuniones de la Comisión Mixta cualquiera de las partes, a través de sus Secretarios, que acordarán las fechas.

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

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

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

### DISPOSICIONES FINALES

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

El Comité de Representantes de Personal se compromete a reducir el absentismo y a mejorar proporcionalmente la productividad de la Compañía en orden a mantener los términos de homogeneidad salarial de 1978 con respecto a 1979.

ANEXO 1

Tabla salarial del Convenio interprovincial de Gases Metaloides

(Actualizada y en vigor hasta el 31 de diciembre de 1978)

SALARIOS BASE

Indice-base	Categorías	Salario actualizado con el 15 % y el 7,3 % del primer y segundo semestre de 1978	Tabla Convenio «A» (Base para cálculo de antigüedad) (1)		Tabla Convenio «B»		Complemento Actividad «C» (213,50x290)	Total salarios brutos		Total salarios brutos (se mantiene tabla «A» de Convenio para cálculo antigüedad)	
			Mes o día (x 14,5 %) o (x 440)	Total anual	Mes o día (x 14,5 %) o (x 440)	Total anual		Anual	Mensual (% 14,5)	Salario base anual	Mensual (x 15)
<i>Titulados</i>											
4	Director ... ..	980.102	39.197	568.357	24.126	349.830	61.915	980.102	67.593	1.127.117	75.141
3,5	Subdirector ... ..	870.941	34.537	500.787	21.258	308.239	61.915	870.941	60.065	1.001.582	66.772
3	Técnico Jefe ... ..	781.761	29.876	433.202	18.389	266.644	61.915	781.761	52.535	878.025	58.422
2,6	Técnico ... ..	674.435	26.149	379.161	16.094	233.359	61.915	674.435	46.613	775.600	51.707
2,1	Perito ... ..	565.276	21.489	311.591	13.226	191.770	61.915	565.276	38.985	650.067	43.338
1,8	Ayudante Técnico ... ..	499.759	18.692	271.034	11.504	166.810	61.915	499.759	34.466	574.723	38.315
<i>No titulados</i>											
1,7	Contramaestre ... ..	477.949	17.761	257.535	10.931	158.499	61.915	477.949	32.962	549.641	36.643
1,5	Encargado ... ..	434.285	15.897	230.507	9.784	141.863	61.915	434.285	29.951	499.428	33.295
1,4	Capataz ... ..	412.432	14.964	216.978	9.210	133.539	61.915	412.432	28.444	474.297	31.620
<i>Empleados administrativos</i>											
2,1	Jefe de primera ... ..	565.276	21.489	311.591	13.226	191.770	61.915	565.276	38.985	650.067	43.338
1,9	Jefe de segunda ... ..	521.592	19.624	284.548	12.078	175.129	61.915	521.592	35.972	599.831	39.989
1,7	Oficial de primera ... ..	477.949	17.761	257.535	10.931	158.499	61.915	477.949	32.962	549.641	36.643
1,5	Oficial de segunda ... ..	434.285	15.897	230.507	9.784	141.863	61.915	434.285	29.951	499.428	33.295
1,2	Auxiliar ... ..	368.789	13.101	189.965	8.063	116.909	61.915	368.789	25.434	424.107	28.274
0,6	Aspirante 14/15 años ... ..	166.926	7.125	103.313	4.387	63.613	—	166.926	11.512	191.965	12.798
0,8	Aspirante 16/17 años ... ..	210.588	8.989	130.341	5.534	80.247	—	210.588	14.523	242.176	16.145
<i>Técnicos de oficina</i>											
2,1	Delineante Proyectista ... ..	565.276	21.489	311.591	13.226	191.770	61.915	565.276	38.985	650.067	43.338
1,9	Delineante ... ..	521.592	19.624	284.548	12.078	175.129	61.915	521.592	35.972	599.831	39.989
1,3	Calculador ... ..	390.601	14.032	203.464	8.636	125.222	61.915	390.601	26.938	449.191	29.946
<i>Subalternos</i>											
1,25	Almacenero ... ..	379.705	13.567	196.722	8.350	121.068	61.915	379.705	26.187	436.661	29.111
1,15	Conserje/Cob. ... ..	357.873	12.635	183.208	7.776	112.750	61.915	357.873	24.681	411.554	27.437
1	Ordenanza ... ..	325.105	11.236	162.922	6.915	100.268	61.915	325.105	22.421	373.871	24.925
0,4	Botones 14/15 años ... ..	114.272	4.878	70.731	3.003	43.541	—	114.272	7.881	131.413	8.761
0,5	Botones 16/17 años ... ..	136.105	5.810	84.245	3.577	51.860	—	136.105	9.387	156.521	10.435
<i>Obreros</i>											
1,4	Oficial de primera ... ..	412.855	14.982	217.242	9.221	133.698	61.915	412.855	28.473	474.783	31.652
1,25	Oficial de segunda ... ..	380.081	13.583	196.958	8.359	121.208	61.915	380.081	26.212	437.093	29.140
1,2	Oficial de tercera ... ..	369.183	13.118	190.212	8.073	117.056	61.915	369.183	25.461	424.560	28.304
1,15	Ayudante espec. ... ..	358.308	12.654	183.480	7.787	112.913	61.915	358.308	24.711	412.054	27.470
1	Peón ... ..	325.517	11.254	163.183	6.925	100.419	61.915	325.517	22.449	374.345	24.956

(1) Con garantía del salario mínimo interprovincial como base.

Nuevos salarios base

CONVENIO DE ARGON  
1979

(Con incremento del  
15 por 100)

25602

3 noviembre 1979

B. O. del E.—Núm. 264

## Tabla salarial bruta para 1979

## ZONA SUR

## Andalucía-Galicia-Valencia

Escalón	Grupo tarifa base S. S.	Salarios 1979			Dieta comida	
		Valor escalón	Incentivo medio 12 %	Suma	Pesetas día	Estimado año
0,4	12	189.471	25.837	215.308	96	20.970
0,5	12	236.838	32.296	269.134	96	20.970
0,7	11	331.573	45.215	376.788	96	20.970
0,8	11	378.940	51.674	430.614	96	20.970
0,9	11	426.308	61.115	487.423	96	20.970
1	10	538.268	84.592	602.860	96	20.970
2	9	557.707	86.925	624.632	96	20.970
3	9	578.101	89.372	647.473	96	20.970
4	9	597.710	91.725	669.435	96	20.970
5	8	619.054	94.288	693.340	96	20.970
6	8	640.376	96.846	717.222	96	20.970
7	5	663.442	99.613	743.055	96	20.970
8	5	686.652	102.388	769.050	96	20.970
9	5	711.043	105.325	796.368	96	20.970
10	4	739.174	108.700	827.874	96	20.970

## ZONA CENTRO

## Madrid-Asturias-Santander-Aragón-Valladolid

Escalón	Grupo tarifa base S. S.	Salarios 1979			Dieta comida	
		Valor escalón	Incentivo medio 12 %	Suma	Pesetas día	Estimado año
0,4	12	194.329	26.499	220.828	96	20.970
0,5	12	242.911	33.124	276.035	96	20.970
0,7	11	340.075	46.374	386.449	96	20.970
0,8	11	388.657	52.999	441.656	96	20.970
0,9	11	437.239	59.624	496.863	96	20.970
1	10	552.070	86.248	618.318	96	20.970
2	9	572.007	88.641	640.648	96	20.970
3	9	592.924	91.151	664.075	96	20.970
4	9	613.036	93.564	686.600	96	20.970
5	8	634.927	96.191	711.119	96	20.970
6	8	656.798	98.816	735.612	96	20.970
7	5	680.453	101.654	762.107	96	20.970
8	5	704.259	104.511	788.770	96	20.970
9	5	729.275	107.513	816.788	96	20.970
10	4	758.217	110.975	849.192	96	20.970

## ZONA NORTE

## Vascongadas-Barcelona

Escalón	Grupo tarifa base S. S.	Salarios 1979			Dieta comida	
		Valor escalón	Incentivo medio 12 %	Suma	Pesetas día	Estimado año
0,4	12	199.187	27.161	226.348	96	20.970
0,5	12	248.984	33.952	282.936	96	20.970
0,7	11	348.577	47.533	396.110	96	20.970
0,8	11	398.373	54.324	452.697	96	20.970
0,9	11	448.170	61.115	509.285	96	20.970
1	10	565.872	87.904	633.776	96	20.970
2	9	586.307	90.357	656.664	96	20.970
3	9	607.747	92.830	680.577	96	20.970
4	9	628.362	95.403	703.765	96	20.970
5	8	650.800	98.096	728.896	96	20.970
6	8	673.216	100.786	754.002	96	20.970
7	5	697.464	103.695	781.159	96	20.970
8	5	721.865	106.624	808.489	96	20.970
9	5	747.507	109.701	837.208	96	20.970
10	4	777.080	113.249	870.329	96	20.970