

2026 *ORDEN de 26 de diciembre de 1988 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia de la Audiencia Territorial de Madrid, de 29 de abril de 1988, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Emilia Fernández García, sobre pruebas de idoneidad.*

En el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por doña Emilia Fernández García, contra resolución de este Departamento, sobre pruebas de idoneidad, la Audiencia Territorial de Madrid, en fecha 29 de abril de 1988, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora doña Esperanza Jerez Monge en representación de doña Emilia Fernández García contra la desestimación tácita por silencio administrativo del recurso de reposición que entabló la recurrente contra la Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia, de 27 de junio de 1984, que desestimó el recurso de alzada contra la lista de aspirantes aneja a la Resolución de 30 de abril de 1984, y publicada el 8 de mayo siguiente, que excluyó a dicha recurrente de las pruebas de idoneidad para el acceso a la categoría de Profesor titular de Escuelas Universitarias, debemos declarar y declaramos ajustadas a derecho dichas Resoluciones; sin hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 26 de diciembre de 1988.-P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Juan Manuel Rojo Alaminos.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2027 *RESOLUCION de 29 de diciembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Carbón Black Española, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Carbón Black Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 1988, de una parte, por la miembros de la Sección Sindical de UGT en la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 29 de diciembre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CARBON BLACK ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA» (CARBESA) I

TITULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo afectarán a todos los Centros de trabajo de CARBESA, sitios en territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal.*-Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa que estén prestando servicios en la misma en la fecha de su entrada en vigor, o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- a) Personal de Alta Dirección.
- b) Personal Directivo.

c) Personal que expresamente regule sus condiciones de trabajo mediante contrato individual al margen del Convenio Colectivo.

El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo, con efectos de 1 de enero del año siguiente, en el que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario en la forma siguiente:

a) Se le fijará el Salario Base y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en Convenio Colectivo, en la cuantía que en el mismo se determine para su nivel profesional y régimen de trabajo.

b) En el supuesto caso de que existiera diferencia entre el salario establecido en su contrato individual y el resultante del apartado anterior, se constituiría un complemento «ad personam» por la cuantía de dicha diferencia.

c) Las revisiones salariales girarán sobre los conceptos salariales expresamente regulados en Convenio Colectivo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*-El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1988, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1990.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. La anulación por la jurisdicción competente de cualquiera de los artículos que se enumeran a continuación, determinará la nulidad radical de la totalidad del Convenio.

Título II, artículos 9, 10 y 11.

Título V, artículos 25, 26, 27 y 28.

Título VII, artículos 34, 35 y 36.

Título XII, artículos 67 al 75 (ambos incluidos).

Art. 5.º *Compensación y absorción.*-En cuanto a compensación y absorción se estará a lo legislado sobre la materia a que se dicte en el futuro.

Art. 6.º *Garantía personal.*-En el caso de que existiera algún trabajador que tuviera condiciones especiales de trabajo y económicas establecidas con anterioridad a este Convenio, le serán respetadas, manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que examinadas globalmente en su conjunto fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

Art. 7.º *Derecho supletorio.*-En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómicas.

TITULO II

Clasificación profesional

Art 8.º *Clasificación por permanencia.*-El personal de CARBESA se clasificará, según el carácter de su permanencia en la misma, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Art. 9.º *Clasificación funcional.*-1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en niveles profesionales y grupos funcionales/laborales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponda a cada trabajador.

En consecuencia, los actuales puestos de trabajo, tareas y funciones que se desempeñan por los trabajadores se adscriben, mediante acuerdo de las partes negociadoras del presente Convenio, a los niveles profesionales correspondientes.

Las descripciones de las tareas y funciones que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo, incluidos los distintos niveles profesionales, sólo tienen carácter enunciativo.

2. Los grupos funcionales/laborales son:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Operarios de la industria.
- Operarios de oficio.

3. En el anexo que se adjunta al acta del Convenio figura la relación individualizada de los niveles profesionales adscritos a todos los trabajadores afectados por el Convenio.

Art. 10. *Factores.*-En este artículo se expresan los factores que influyen en la determinación de la permanencia a los distintos niveles profesionales, cuyas definiciones se incluyen en el artículo.

1. Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta a la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.

2. Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Capacidad de interrelación.

- c) Naturaleza del colectivo.
d) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

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

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

6. Complejidad: factor cuya valoración estará en función del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 11. Niveles profesionales.

Nivel profesional 1.

1. Criterios generales: En términos generales, se trata de aquellos puestos cuyo trabajo requiere y permite una considerable libertad de acción, en cuanto que está desarrollado sobre a base de procedimientos y controlado sólo en sus resultados.

El puesto comporta responsabilidad por la supervisión, control y coordinación del desarrollo de las actividades de la unidad organizativa, o sección a su cargo, por lo que deberá dar instrucciones precisas y guiar las tareas más delicadas de sus subordinados, ejerciendo un control sobre los resultados.

Los trabajos a desarrollar son de complejidad limitada y en parte variables, requiriendo bastante iniciativa y responsabilidad, así como aportación de ideas para tomar frecuentes decisiones, sin basarse en precedentes o procedimientos bien definidos, pero dejando al superior jerárquico la responsabilidad de parte de las decisiones tomadas.

El puesto sigue instrucciones genéricas y/o métodos, procedimientos y prácticas parcialmente definidos, pero complejos, presentando en ocasiones fases que pueden requerir el análisis, interpretación y coordinación de numerosos elementos variables y complejos (como participar en el desarrollo de actividades de estudio e investigación, realizando interpretaciones y correlaciones de datos y elementos significativos de determinados problemas. Desarrollar actividades de carácter administrativo contable para las que se requiere un profundo análisis de los datos, la interpretación de elementos y de datos complejos, elaboraciones de balances de gestión, etc.).

A título orientativo, se incluyen algunos de los contenidos y responsabilidades básicas:

Apoya y aplica las decisiones de la Dirección que le son transmitidas por su superior jerárquico.

Se responsabiliza de la ejecución de su trabajo propio y de la actividad del personal a su cargo, y asegura el cumplimiento de las normas generales y específicas.

Asigna trabajo a sus subordinados facilitándoles la información, instrucción y ayuda necesaria, y examinada la documentación del trabajo desarrollado por los mismos, complementándola en su caso.

Colabora con su superior jerárquico en la coordinación y control del trabajo de la unidad organizativa en que se encuentran encuadrados.

2. Formación: Equivalente a titulación académica superior, complementada con una probada experiencia en el puesto de trabajo.

Incluye las categorías de:

Técnico titulado superior.
Jefe de primera administrativo.

Nivel profesional 2.

1. Criterios generales: En término generales, se trata de aquellos puestos que requieren un grado de autonomía normal y una capacidad técnica profesional para estudiar y realizar una serie de operaciones cuando se utilizan métodos standard y para tomar decisiones generales según la calidad y tolerancia de los límites de estos métodos.

Los trabajos desarrollados suelen ser de una complejidad limitada y casi siempre repetitivos, aunque pueden presentarse fases que requieren capacidad de análisis y juicio para la elección y valoración de elementos numerosos, pero de dificultad limitada.

La tarea consiste esencialmente en la elaboración de datos, en aplicar procedimientos y métodos operativos bien definidos, para lo que se requiere cierto grado de interpretación en la aplicación de normas técnicas o administrativas, tareas de naturaleza técnica para las cuales la experiencia requerida no es necesariamente grande y puede ser adquirida en el puesto de trabajo.

A veces puede requerir la aportación de ideas bajo el control de superior jerárquico y capacidad de decisión frecuente, aunque basándose en casos anteriores bien definidos.

A título orientativo, se incluyen algunos de sus contenidos y responsabilidades básicas:

Proyecta, programa, organiza y analiza su propio trabajo.

Informa a su superior jerárquico y/o funcional sobre el desarrollo de sus trabajos, resultados alcanzados, dificultades encontradas, etc., solicitando apoyo en caso de necesidad.

Asesora y presta ayuda a su superior jerárquico y/o funcional en materia de su competencia.

2. Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica superior o, en su caso, de grado medio, pero complementado con su período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Se incluyen en este nivel profesional las categorías:

Ingeniero Técnico.
Ayudante Técnico.
Jefe de segunda administrativo.

Nivel profesional 3.

Jefe de Turno: Es quien, en posesión de los conocimientos técnico-profesionales requeridos, se responsabiliza del turno de trabajo en el área o unidad de producción que tuviera asignada, dirigiendo y controlando al personal adscrito a los puestos de trabajo bajo su dependencia. Inspecciona y vigila los elementos y fases del proceso de producción para asegurar el buen funcionamiento de instalaciones y equipos para la consecución de niveles de calidad y cantidad del producto fijados, coordinando y supervisando las operaciones de mantenimiento y control del proceso necesaria. Recopila y emite información sobre producción y rendimiento mediante los documentos correspondientes.

Se incluyen en este nivel a los Jefes de Turno de fabricación.

Nivel profesional 4.

1. Criterios generales: Se incluye en este nivel la realización de las funciones de organizar, integrar, coordinar, controlar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas que implican el ejercicio del mando y de la responsabilidad sobre el desarrollo y funcionamiento de los elementos materiales y humanos de que se dispone y sobre la adecuada ejecución del trabajo.

2. Formación: Conocimientos equivalentes a los adquiridos en BUP, completados con una probada experiencia y una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Se incluyen las siguientes categorías:

Contraamaestre: Tareas de organización, coordinación y supervisión del trabajo en su Sección o Servicio.

Es quien, teniendo conocimientos de cultura, capacidad y experiencia acreditados, a las órdenes del Técnico titulado de su Sección, siendo su misión de vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación o servicio, observando y vigilando el funcionamiento de los distintos elementos que comprende y respondiendo de la disciplina, control y seguridad del personal y del área de trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, útiles, conservación y limpieza de las instalaciones.

Recopila y emite información mediante los documentos correspondientes. Además, deberá realizar los trabajos de más alta responsabilidad dentro de su área específica de trabajo.

En el caso del Contraamaestre de Laboratorio, además realizará los controles de vigilancia del proceso que permitan obtener un producto final en las condiciones ideales requeridas, así como de las materias primas en proceso de fabricación y los análisis de cualquier etapa productiva para una fabricación más económica y en la mejor calidad. Asimismo, controlará y supervisará un buen funcionamiento de equipos e instalaciones situados fuera del Laboratorio, pero que son responsabilidad del mismo. Cumplimenta las certificaciones de calidad y boletines de análisis y se ocupa de la obtención de determinadas muestras de carácter especial.

Jefe de tercera administrativo: El personal administrativo que a juicio de la Empresa, haya alcanzado tan alto nivel de perfección y experiencia que les capacite para trabajar con la máxima especialización en su profesión, la Dirección de la Empresa, a propuesta de sus Jefes, les atribuirá la consideración de Jefes de tercera administrativos pudiendo encomendarles cometidos y trabajos de especial interés empresarial.

Nivel profesional 5.

1. Criterios generales: Se incluyen en este nivel la realización de funciones de integrar, coordinar, y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye, además, la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

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

Se incluyen en este nivel los Encargados.

Nivel profesional 6.

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento y, ocasionalmente, un alto grado de especialización, perfección, detalle, probada experiencia y elevada preparación técnica por parte del trabajador o trabajadores encargados de su ejecución, asumiendo la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: La específica que se indica en cada puesto. Se incluye en este nivel al siguiente puesto de trabajo:

Jefe de Equipo.

Nivel profesional 7.

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

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

Se incluyen en este nivel, las siguientes categorías de trabajo:

Oficiales de primera administrativo.
Operador de ordenador.
Oficial primera Mantenimiento.
Oficial primera Producción.
Oficial primera de Seguridad.
Analistas de primera.

Nivel profesional 8.

1. Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones en las que habitualmente no se necesitarán instrucciones precisas, pero que requieran unos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y cuya responsabilidad, al contar con un cierto grado de autonomía, no se encontrará totalmente limitada por una supervisión directa y sistemática.

2. Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una experiencia profesional probada que proporcione una cualificación adecuada al ejercicio de sus funciones.

Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo:

Carretileros.
Conductores.

Nivel profesional 9.

1. Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

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

Se incluye en este nivel las siguientes categorías:

Oficial segunda administrativo.
Oficial segunda Producción.
Oficial segunda Mantenimiento.
Almaceneros.
Analistas de segunda.

Nivel profesional 10:

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

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

Se incluyen en este nivel los siguientes puestos de trabajo/categorías:

- Subalternos.
- Auxiliares.
- Oficial 3.^a

TITULO III

Ingresos, ascensos, movilidad funcional

Art. 12. *Ingresos*.-1. El ingreso de los trabajadores de CARBESA se ajustará a las normas legales o reglamentarias sobre contratación.

2. Las plazas vacantes que hayan de proveerse con carácter indefinido se ofertarán:

- Al personal de la plantilla de la Empresa.
- Al personal eventual, interino o temporal.
- Al mercado exterior.

3. La Dirección comunicará a los Sindicatos firmantes, con la antelación suficiente el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas selectivas.

Los Sindicatos firmantes velarán por su aplicación objetiva.

Art. 13. *Periodo de prueba*.-1. El ingreso de los trabajadores fijos se entenderá a título de prueba, cuyo periodo será variable, según el nivel profesional del contratado, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Niveles profesionales 1 y 2: Seis meses.
Niveles profesionales 3 y 4: Tres meses.
Niveles profesionales 5 y 6: Dos meses.
Nivel profesional 7: Un mes.
Niveles profesionales 8, 9 y 10: Quince días.

2. Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante 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. 14. *Incompatibilidades*.-Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

Art. 15. *Movilidad funcional*.-Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los niveles profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, dentro del Grupo Funcional/Laboral al que pertenecen.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley. La Dirección, siempre que desee ejercer esta movilidad, vendrá obligada a informar previamente a los representantes legales de los trabajadores de los cambios que necesite efectuar, así como su duración.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar la completa información, así como la justificación y causa de las mismas.

Art. 16. *Trabajos de distinto nivel profesional*.-En caso de necesidad se podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos propios de un nivel profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un nivel profesional superior al suyo, este cambio no podrá ser de duración superior a dos meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos los dos meses con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos previstos en los artículos 17 y 18. La retribución, en tanto se desempeñan trabajos propios de un nivel profesional de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un nivel profesional de nivel inferior, esta situación no podrán prolongarse por periodo superior a un mes ininterrumpido, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su nivel de origen. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad personal. En tal sentido, la Compañía evitará reiterar el trabajo de inferior nivel profesional al mismo trabajador.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo nivel profesional.

Art. 17. *Ascensos*.-Se establece como único medio de promoción el concurso-oposición con participación de la Comisión correspondiente para el ascenso de niveles profesionales.

La cobertura de las vacantes de los niveles profesionales 1 y 2 será de libre designación por la Dirección de la Compañía, así como las Secretarías de Dirección.

Art. 18. *Norma de concurso-oposición*.-Los ascensos del personal se efectuarán mediante un Tribunal compuesto por cuatro miembros, dos nombrados por la Empresa y dos por los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que aplicarán los programas y exámenes elaborados en cada caso por la Dirección de la Empresa.

Previo al examen el Tribunal conocerá el sistema de valoración que se aplicará en cada caso.

TITULO IV

Selección y formación

Art. 19. *Selección*.-El criterio base de selección para la cobertura de vacantes será el de idoneidad o adecuación de la persona al puesto de trabajo. Para ello, en los procesos de selección se deberá valorar, además de la competencia técnica, conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar los puestos, los intereses, motivaciones y expectativas que las personas aporten a la organización.

Art. 20. *Modelo de selección.*—Los procesos selectivos serán realizados por el personal designado por la Dirección, quienes realizarán la evaluación de los candidatos en las distintas áreas de diagnóstico: Conocimientos o competencia profesional, nivel aptitudinal, actitudes, intereses y motivación, adecuación a los puestos a cubrir.

Art. 21. *Normativa y publicidad.*—Los concursos de selección para proveer de carácter indefinido se regirán por unas bases o normativas definidas, a la que se dará difusión adecuada, con antelación suficiente.

Art. 22. *Participación de la representación sindical.*—Por la Comisión de Seguimiento del Convenio se hará el seguimiento de los planes de formación y de los criterios generales por los que se asignen los trabajadores a las acciones formativas.

Art. 23. *Planes de formación.*—1. Se potenciará la política de formación para posibilitar:

- Un mejor desarrollo profesional del puesto.
- La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- El desarrollo de un mando más participativo y democrático.
- La creación de expectativas de promoción y ascensos.
- La adaptación de los nuevos empleados a la Empresa.

Todo ello dará lugar a la creación de un clima laboral más favorable.
2. Se elaborará un plan de formación. En este plan se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La elaboración del plan se basará en la definición de las necesidades, análisis de las capacidades actuales de los trabajadores y los planes estratégicos de la Empresa.

3. La Empresa se compromete a destinar los fondos necesarios para atender los planes de formación de acuerdo con este artículo.

Art. 24. *Asistencia a cursos de formación.*—La asistencia a los cursos de formación es de carácter voluntario. Tanto los mandos como el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales colaborarán en la difusión de las acciones formativas que se promuevan, fomentando la asistencia a los cursos.

No obstante lo anterior, será obligatoria la asistencia en aquellos casos que se convoquen como antecedente obligado para ciertas promociones, cuando la necesidad de formación sea requerida para el adecuado y seguro desarrollo del contenido del puesto de trabajo.

TITULO V

Jornada, horario, descanso y vacaciones

Art. 25. *Jornada de trabajo.*—1. En 1988, la jornada será de mil setecientos sesenta horas anuales. En 1989, la jornada será de mil setecientos cincuenta y dos horas anuales.

2. No obstante, el personal que preste servicios en aquellos Centros de trabajo que disfruten de una jornada inferior, mantendrán dicha jornada como condición «ad personam» más beneficiosa.

3. Durante la vigencia del presente Convenio podrán realizarse por la Empresa y los Sindicatos firmantes del Convenio los estudios precisos que pudieran permitir el establecimiento, en el tercer año de vigencia del Convenio, de una jornada inferior a la acordada en este artículo, si las condiciones de flexibilidad en los cuadrantes y horarios lo permitieran.

Art. 26. *Horario.*

a) El horario del personal de jornada normal de fábrica será el siguiente:

De siete treinta a quince treinta horas.

b) El horario del personal de expediciones será:

Primer turno: De siete treinta a quince treinta horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós horas.

c) El horario del personal de Madrid será de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada.

d) El cuadrante del personal de turnos cíclicos rotativos será el contenido en el acuerdo adjunto.

e) El proceso continuo de fabricación de CARBESA exige la presencia permanente del personal que trabaja en régimen de turnos en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por un trabajador entrante, procurándose por la Empresa su sustitución antes de dos horas.

f) Se entiende que la jornada normal y de expediciones será los días laborables de lunes a viernes.

Art. 27. *Vacaciones.*—1. El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de veinticuatro días laborales en el año 1988 y de veintiseis días laborales en el año 1989.

2. Como máximo, antes del 31 de marzo, se confeccionará el calendario de vacaciones.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el periodo de vacaciones entre dos o más trabajadores aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

3. Se considera como periodo preferente para el disfrute de las vacaciones, los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Se establece la posibilidad de disfrutar en enero las vacaciones correspondientes al año inmediatamente anterior, por acuerdo con los representantes sindicales firmantes del Convenio.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—1. Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de reducir el número de horas extraordinarias.

2. Las horas extraordinarias podrán compensarse a opción del trabajador de dos formas:

a) Económicamente, según tabla anexo V.

b) Con descanso y complemento económico: Cada ocho horas extraordinarias acumuladas darán derecho a un descanso compensatorio y un complemento equivalente al 75 por 100 del valor base de la hora (anexo V).

El personal de turno que deba doblar su jornada percibirá el valor de ocho horas extraordinarias, más un descanso compensatorio dentro de los setenta días siguientes a producirse el doblaje, preferentemente al día siguiente.

Si transcurridos los setenta días no ha disfrutado el descanso, por causas ajenas al trabajador, percibirá el valor de ocho horas extraordinarias.

3. Las horas extraordinarias, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, se exceptúan aquellas cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y en los supuestos de fuerza mayor.

TITULO VI

Licencias, permisos, excedencias

Art. 29. *Licencias.*—1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos de los padres. El plazo podrá ampliarse hasta tres días más cuando, con tal motivo, el trabajador deba desplazarse a localidad distinta de la de su residencia.

c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos naturales o políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse hasta tres en caso de celebrarse el matrimonio fuera de la provincia de residencia.

d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.

g) Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

h) Por el tiempo necesario para, asistir a exámenes.

i) Un día natural para reconocimiento médico del productor o familia que conviva con él, en el caso de que éste se lleve a efecto fuera del lugar de residencia, o por el tiempo necesario en la localidad.

La Empresa facilitará un impreso para justificar las ausencias por visitas médicas.

2. En casos extraordinarios, debidamente acreditados, y por los supuestos previstos en los apartados a) al d), podrán otorgarse licencias por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión, pudiéndose acordar la no percepción de remuneración.

Art. 30. *Permisos no retribuidos.*—Podrán solicitar permiso sin sueldo, con reserva de su puesto de trabajo, con una duración mínima de tres meses y máxima de dos años, los trabajadores fijos que lleven en la Compañía más de seis meses. La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un mínimo de trabajadores igual o superior al 2 por 100 de la plantilla del Centro.

Para tener derecho a un nuevo permiso deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación del anterior. El periodo de permiso sin sueldo no se computará a ningún efecto, salvo los de duración de tres meses.

Art. 31. *Excedencia especial.*—Tendrán derecho a excedencias de carácter especial, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores fijos en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Nombramiento para cargos públicos, cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.

b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.

c) Para atender al cuidado de los hijos, en los casos y en las condiciones previstas en la Ley.

d) Incorporación a filas para prestar servicio militar o servicio cívico sustitutorio, obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste, y computándose su tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se hallen cumpliendo el servicio militar, podrán reincorporarse al trabajo cuando obtengan un permiso temporal de un mes o superior, por jornadas completas a tiempo parcial y siempre que medie la oportuna autorización militar.

Art. 32. Excedencia voluntaria.—Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la Compañía tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a cinco años ni inferior a dos, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Compañía y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la Compañía, contados a partir de la fecha de su incorporación.

Art. 33. Reingreso del excedente.

a) En los supuestos de excedencia especial/forzosa el trabajador deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la causa que lo originó.

El trabajador que no solicite el reingreso dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la causa que originó la excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

b) En los supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador sólo conserva el derecho preferente al reingreso cuando haya que cubrir una vacante de su nivel profesional. Si no hubiera vacante en su nivel profesional y si en uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su nivel, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El trabajador que no solicite el reingreso treinta días antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Compañía.

TITULO VII

Plan de rejuvenecimiento de plantillas

Art. 34. Jubilación obligatoria.—Ambas partes acuerdan establecer como causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de la edad de sesenta y tres años.

Art. 35. Condiciones de la jubilación obligatoria.—La Empresa abonará al trabajador al cumplir la edad de sesenta y tres años, una vez resuelto el contrato de trabajo, una indemnización equivalente a la capitalización (según las reglas técnicas financieras) de la diferencia existente entre la base reguladora de la pensión, determinada conforme a las normas vigentes sobre la prestación de jubilación, como si el trabajador tuviese la edad de sesenta y cinco años, y la pensión que el Instituto Nacional de la Seguridad Social le fijaría por anticipar la jubilación en dos años.

Art. 36. Sustitución del trabajador jubilado obligatoriamente.—La Empresa se compromete a contratar con el carácter de fijo un número igual de trabajadores a aquellos cuyo contrato se extinga por la causa regulada en el artículo.

Las normas que regularán dichas contrataciones serán las siguientes:

a) La contratación podrá producirse en cualquier Centro de trabajo de la Empresa.

b) Las contrataciones habrán de producirse antes del 31 de diciembre del año en que se produzca la jubilación, sin que en ningún caso se pueda quedar incompleto el cuadrante de turno por esta razón.

c) Para las nuevas contrataciones se fijan los siguientes salarios:

Durante el primer año, el 80 por 100 del nivel salarial fijado para el nivel profesional del puesto de trabajo.

Durante el segundo año, el 90 por 100 del nivel salarial fijado para el nivel profesional del puesto de trabajo.

A partir de la finalización del segundo año de vigencia del contrato, percibirá el 100 por 100 del nivel salarial de su nivel profesional.

TITULO VIII

Seguridad y salud laboral

Art. 37. Principios generales.—Se define la salud laboral como el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

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

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

2. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límite umbral utilizados por los Organismos técnicos competentes de la Administración.

3. En cada Centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará un registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

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

5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar, necesariamente disminuirán los riesgos anteriores que comportaba y tenderá a no generar riesgos que superen los referidos valores límite umbral.

En todo nuevo proceso que se implante, caso de no existir normativa legal que reglamente un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de seguridad del que se dará traslado a los representantes de los trabajadores, para que emitan informe.

Hasta tanto no se aplique dicho proyecto de seguridad, se considerarán los niveles de mediciones y medios de trabajo que hubiera en el lugar de origen del nuevo proceso.

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

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará, de forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales, se remitan a la Empresa por parte de los Técnicos de los Organismos competentes de la Administración serán facilitados al Comité de Seguridad y Salud Laboral en el plazo máximo de quince días.

8. Siempre que exista riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado de su puesto de trabajo, éste podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral, quien, con carácter de urgencia, propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Art. 38. Comité de Seguridad y Salud Laboral.—1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario, con dos miembros por cada representación.

2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá los siguientes derechos y competencias:

Su ámbito de actuación comprenderá todos los factores presentes en el Centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos los aspectos ligados a la organización del trabajo (horarios, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo...).

Tendrá información sobre todos los factores de riesgo (maquinaria, herramientas, sustancias y productos, materias primas, proceso, etc.), así como de los daños (accidentes, enfermedades) ocurridos en el Centro de trabajo.

Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud. Deberá emitir su contestación en el plazo de diez días; en caso contrario, se entenderá que ésta es positiva.

El conocimiento de los resultados globales de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los trabajadores.

A disponer de un crédito de las horas necesarias cada miembro para desarrollar sus funciones y asegurar su continua formación, fijándose un máximo de dieciséis horas.

Art. 39. Plan de actuación.—La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, asesorados técnicamente por los servicios de la Empresa, elaborarán:

Un mapa de riesgos del Centro de trabajo.

Un plan general de prevención.

Planificación de programas anuales de prevención.

La memoria periódica de seguimiento del plan general y de los programas anuales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo se acudirá a un informe de los Organismos técnicos competentes de la Administración.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

La Dirección informará a los Comités de Seguridad y Salud Laboral de todo factor conocido o sospechoso de medio ambiente laboral que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Del Plan Anual de Actuación se dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

Se vigilará especialmente el estricto cumplimiento por parte de las Empresas contratistas de todas las normas de Seguridad y Salud Laboral.

Art. 40. *Vigilancia del riesgo.*—El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

2. Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición al riesgo o por otras circunstancias, presenten mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular.

3. Las normas de Seguridad serán divulgadas y exigido su cumplimiento a las Empresas contratistas.

4. Las trabajadoras en estado de gestación podrán exigir un cambio del puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones del suyo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, etc.) puedan afectar al feto, manteniéndose el mismo salario y garantizándose la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Art. 41. *Formación en seguridad y salud laboral.*—La Dirección de la Empresa organizará cursos y prácticas de seguridad y salud laboral.

TITULO IX

Acción sindical

Art. 42. *Derechos y garantías de los miembros de los Comités de Empresa.*—1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su mandato ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción obedeciera a otras causas, se tramitará expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en su caso.

2. Los miembros del Comité de Empresa tendrán prioridad de permanencia en la Compañía, respecto de los demás trabajadores, en caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.

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

4. Previa comunicación a la Dirección, podrán distribuir publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.

5. Tendrán derecho a un crédito de quince horas laborales mensuales retribuidas para el ejercicio de su función representativa. No se computarán a estos efectos las horas empleadas en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección. El Secretario del Comité tendrá derecho a diez horas más adicionales para el desempeño de sus funciones.

6. Los Comités de Empresa dispondrán de un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, apto para el desarrollo de sus actividades representativas así como de tabloneros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con sus representados.

7. El crédito de horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa podrá consumirse en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos u otras entidades.

Art. 43. *Funciones de los Comités de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la Compañía:

a) Trimestralmente, sobre la evolución del sector económico, la situación del negocio, la producción, las ventas y evolución probable del empleo de la Compañía.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución, sobre: La reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales; reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales

y sobre los planes de formación profesional; la implantación de sistemas de organización del trabajo, estudio de tiempos; sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo; la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Compañía, cuando ello incida en el volumen de empleo; la imposición de sanciones por faltas muy graves.

d) Sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos de personal y los ascensos.

e) Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones pertinentes ante la Dirección y, en su caso, la autoridad competente.

Asimismo, se hará entrega del TC-1 y TC-2.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

b) Calidad de la docencia y efectividad de la misma.

c) Condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo en la Compañía.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Compañía en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

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

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

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del número 1 de este artículo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.

7. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de la normativa legal y pactada en los procesos de selección de personal y el respeto a los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 44. *Secciones Sindicales.*—1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley. Las Secciones Sindicales, previa comunicación a la Dirección, podrán celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo; recaudar cuotas y, durante la jornada, distribuir información de carácter sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la concepción de más representativos y aquéllos que tengan representación en los Comités de Empresa, dispondrán de un tablón de anuncios que posibilite la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

3. Podrán acumularse el crédito de horas de los Delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa pertenecientes al mismo Sindicato en uno o en dos de sus componentes, deduciendo del crédito global acumulado media jornada anual por un trabajador y una jornada anual por dos trabajadores.

La acumulación habrá de efectuarse por períodos superiores al semestre, y habrá de comunicarse a la Dirección con dos meses de antelación, y afectará a los Sindicatos firmantes del Convenio.

Igualmente por los Sindicatos firmantes del Convenio se podrán trasvasar horas sindicales a otros miembros de la Sección Sindical, con los condicionamientos del párrafo anterior.

Art. 45. *Delegado Sindical.*—Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa estarán representados por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados.

Serán funciones de los Delegados Sindicales, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de la Compañía.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en el artículo precedente, estando obligados a guardar sigilo profesional. Disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

e) Serán informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

1. Acerca de las sanciones que se impongan a los afiliados a su Sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo, y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Quienes ostenten cargos electivos, a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este Convenio.

5. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación laboral como trabajadores en activo de la Compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que CARBESA esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

Art. 46. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Dirección les descontará de sus respectivas nóminas mensuales el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se expresará la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria a la que habrá de transferirse. La Dirección efectuará los descuentos, salvo indicación en contrario, durante período de un año. La Dirección entregará copia de las transferencias al Delegado Sindical.

Art. 47. *Asambleas en horas de trabajo.*—En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de Empresa, y previa autorización por la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores o Delegados de las Secciones Sindicales podrán convocar la celebración de Asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

TITULO X

La mujer trabajadora

Art. 48. *Empleo.*—Las ofertas de empleo y convocatorias de plazas no contendrán referencias al sexo ni estado civil del trabajador.

Art. 49. *Maternidad/infancia.*—La Empresa vendrá obligada a conceder el traslado de puesto de trabajo compatible con el embarazo, a solicitud de la mujer embarazada, cuando el que desempeñe sea perjudicial para su salud. Ello no supondrá menoscabo de los derechos económicos o profesionales de la trabajadora.

Al término de la licencia postparto, la trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo habitual, previo dictamen del servicio médico que éste no perjudica a la trabajadora o al hijo durante el período de lactancia.

Art. 50. *Licencia postparto.*—La Empresa abonará a la trabajadora la diferencia entre la prestación de I.L.T. por maternidad y el 100 por 100 de su salario, mientras dure esta situación.

Previa notificación a la Empresa, la trabajadora, o, en su caso, el trabajador, dispondrá de un crédito de hasta cincuenta horas anuales de permiso no retribuido para cuidar al menor que con él conviva.

El padre o madre tendrán derecho a excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de menor, incluidos los casos de adopción legal.

Los permisos por alimentación de menor podrán ser disfrutados optativamente por el padre o la madre, siendo de una hora de disminución de la jornada diaria, que podrá aplicarse al inicio o al final de la misma durante un período de nueve meses.

Art. 51. *Condiciones de trabajo.*—Ambas partes se ratifican en la política seguida de igualdad absoluta en las condiciones de trabajo, potenciando la readaptación y la promoción profesional de las trabajadoras menos cualificadas, asegurando a las que participen en ella oportunidades de promoción a todos los niveles.

TITULO XI

Beneficios sociales

Art. 52. *Compensación por carencia de economato.*—Se fija una compensación de 1.831 pesetas por trabajador y mes para el año 1988. Para el año 1989 se revisará este valor en el 120 por 100 del IPC previsto para este año.

Art. 53. *Subvención de comidas.*—Para el personal de Madrid en 1988, se fija una subvención de comidas de 543 pesetas brutas por día de asistencia en jornada partida. Para el año 1989 se incrementará en el 120 por 100 del IPC previsto para este año.

Art. 54. *Transporte.*—Para el personal de Madrid y Fábrica se fija como compensación de transporte la cantidad de 198 pesetas brutas por día de asistencia. Para el año 1989 se revisará este valor en el 120 por 100 del IPC previsto para este año.

Art. 55. *Ropa de trabajo.*—La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa. Se proveerá al personal de fábrica de la ropa adecuada.

Art. 56. *Ayudas a disminuidos.*—Los trabajadores de la plantilla que tengan a su cargo hijos disminuidos, previa justificación oficial, percibirán la cantidad de 16.414 pesetas por mes e hijo. Para el año 1989 se revisará este valor en el 120 por 120 del IPC previsto para este año.

Art. 57. *Aparcamiento.*—Durante la vigencia de este Convenio la subvención que la Empresa concede al personal de Madrid por este concepto es de 725 pesetas/mes.

Para 1989 se revisará en el 120 por 100 del IPC previsto.

Art. 58. *Préstamos para adquisición y mejora de vivienda.*—Se constituye un fondo de préstamos con un montante total de 370.000 pesetas.

Para 1989 se adiciona el 120 por 100 del IPC previsto.

Art. 59. *Enfermedades o terapias no reconocidas por la Seguridad Social.*—En los casos en los que algún trabajador de CARBESA o familiar directo del mismo que conviva con él tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de su Centro de Trabajo.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda, previo estudio de cada propuesta y considerando, en su caso, el informe que presente el Comité, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Se informará al Comité de las ayudas extraordinarias concedidas o denegadas por este concepto.

Art. 60. *Ayuda a estudios.*—Se establece una bolsa de ayuda a estudios de 470.000 pesetas, cuya distribución corresponderá a los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a las Organizaciones Firmantes del presente Convenio Colectivo, con la participación de la Dirección de la Empresa.

Dicha bolsa se repartirá entre los distintos Centros de Trabajo proporcionalmente al número de trabajadores.

Para 1989 se revisará este valor en el 120 por 100 del IPC previsto para este año.

Art. 61. *Fondo de garantía salarial.*—Tiende a cubrir total o parcialmente necesidades extraordinarias y lógicas de un trabajador o del grupo familiar a su cargo.

La aportación empresarial al fondo se fija en 150.700 pesetas. Dicho fondo se distribuye proporcionalmente al número de trabajadores de cada Centro de Trabajo.

Las solicitudes se harán a los miembros del Comité de Empresa de cada Centro pertenecientes a las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo que tienen a su cargo la gestión de estudios y otorgamiento.

Para efectuar el libramiento de pago, la Empresa podrá requerir a los miembros de la Comisión para que junto con la resolución de la distribución efectuada, demuestre las normas, solicitudes y justificantes presentados.

La Comisión podrá acceder, en su caso, a que la cantidad no repartida se acumule al fondo del año siguiente, sin que la cantidad acumulada pueda ser objeto de revisión, fijándose el límite máximo de fondo de garantía anual en el doble del establecido en el Convenio de cada año.

La posible cantidad excedente originada por las acumulaciones y a los solos efectos de reparto, será añadida al montante económico a distribuir ese año en el concepto de ayuda a estudios.

Para 1989 se revisará este valor en el 120 por 100 del IPC previsto para este año.

Art. 62. *Grupos de Empresa.*—Para que el Grupo de Empresa lleve a cabo las actividades que le son propias, culturales, apartamentos de verano y otras, la Empresa designará una cantidad presupuestaria al respecto.

Se informará al Comité de las cantidades que anualmente dedica la Empresa a las actividades socio-culturales y recreativas que desarrollan los Grupos de Empresa.

Art. 63. *Atenciones sociales.*—Se mantienen los beneficios del Grupo de Empresa al personal jubilado o incapacitado de CARBESA.

Art. 64. *Seguro de vida y accidentes.*—Se mantiene el actual sistema establecido de seguro de vida y accidentes y se procederá a hacer un estudio del mismo.

Art. 65. *Complemento por I.L.T.*—En caso de enfermedad o accidente, el personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento que garantice la percepción del 100 por 100 de su salario.

TITULO XII

Salario

Art. 66. *Salario base.*—Los salarios base de referencia anuales para cada nivel profesional son los que se señalan en los anexos I y II, correspondientes respectivamente a los años 1988 y 1989.

Los salarios aplicables en caso de ascenso y de nuevas contrataciones serán aquéllos que en ese momento tengan los empleados de más bajo salario dentro del mismo nivel al que sean asignados.

A partir del 1 de enero de 1990, serán plenamente aplicables los del anexo VI, incrementado en la cantidad que se pacte.

Durante 1988 y 1989, los salarios y antigüedad individuales a aplicar serán los reflejados en el anexo VIII del presente Convenio, hasta tanto se alcance la homogeneización.

Art. 67. *Complemento de antigüedad.*—El complemento por antigüedad consistirá en un aumento periódico por tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y quinquenios sin limitaciones, cuyos valores de referencia anuales por niveles profesionales en los años 1988 y 1989 son los que se señalan en los anexos III y IV para el 1 de enero de 1990, en el anexo VI. Dicho año se incrementará en la cantidad que se pacte.

Art. 68. *Complemento de puesto de trabajo.*

1. Turnicidad-relevos: El personal en régimen de trabajo a turnos como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos percibirá un complemento de 16.000 pesetas/mensuales.

2. Nocturnidad: El personal adscrito a turnos de mañana, tarde y noche percibirá un complemento en la cuantía de 920 pesetas por noche trabajada.

Ambos conceptos en 1990 se incrementarán en las cantidades que se pacten.

Art. 69. *Complemento por trabajos excepcionales.*—Todos los trabajos descritos a continuación, con salvedad de los comprendidos en el apartado 2, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la Planta. Por ello, sólo podrán ser ordenados por los Directores o personas en quienes deleguen:

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada: El trabajador que sea requerido por la Empresa fuera del horario de trabajo, y una vez que haya abandonado el Centro de trabajo, será compensado con un complemento equivalente al valor de dos horas extraordinarias.

2. Cambio de filtros de mangas y limpieza de silos: Se establece una prima por este trabajo de 828 pesetas.

3. Limpieza en el interior de recipientes: Se establece una prima de 828 pesetas por hora de trabajo para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.

Los importes que se señalan en los puntos 2 y 3 se revisarán en el año 1989 en el 120 por 100 del IPC previsto.

4. Aseo personal: El personal a turnos cíclicos-rotativos percibirá, además del plus de turno-relevos, el importe equivalente a 475 pesetas por el tiempo empleado en la ducha para su aseo personal, por día de asistencia al trabajo.

Para 1990 todos los conceptos se incrementarán en la cantidad que se pacte.

Art. 70. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias será el que para cada nivel profesional se indica en el anexo V. Para 1990 se fijarán las cantidades que se pacten para dicho año.

Art. 71. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*—A partir de 1989 el personal percibirá el sueldo y la antigüedad que le corresponda en 15 pagas anuales, distribuidas en 12 mensualidades más las tres pagas extraordinarias siguientes:

Mes de marzo, con devengo 1 de enero al 31 de diciembre.

Mes de junio, con devengo 1 de enero al 30 de junio.

Mes de noviembre, con devengo 1 de julio al 31 de diciembre.

Art. 72. *Cláusula de revisión salarial.*—Al 31 de diciembre de 1988 se efectuará una revisión salarial de forma que el incremento general del Convenio, sobre las tablas o salarios de 1987, sea del 115 por 100 del IPC real dado por el INE para el año 1988.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1988.

Para 1989 la revisión salarial será del 120 por 100 del IPC.

Para 1990 se estará a la negociación que se efectúe en dicho momento.

Art. 73. *Pago de salarios.*—El pago de salario se realizará por meses vencidos.

Art. 74. *Anticipos.*—El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar anticipos de hasta el 20 por 100 del salario líquido anual, con un período máximo de devolución de un año, efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual o de pagas extraordinarias.

La Empresa deberá atender estas solicitudes sin que tenga que mediar justificación alguna.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se hubieran liquidado los anteriores, excepto el préstamo de vivienda.

Art. 75. *Régimen económico de los contratos en prácticas.*—Los contratos en prácticas regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos al siguiente régimen económico:

a) Los trabajadores contratados en prácticas que poseyeran experiencia en el momento de su contratación tendrán un salario inicial del

72 por 100 del nivel salarial de referencia para el nivel profesional donde se encuadre el trabajador contratado.

Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 20 por 100, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para el nivel profesional del trabajador contratado.

b) Los trabajadores contratados en prácticas que no poseyeran experiencia en el momento de la contratación tendrán un salario inicial del 54 por 100 del nivel salarial de referencia para el nivel profesional en que se encuadre al trabajador contratado.

Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 20 por 100, hasta alcanzar el nivel salarial de referencia para el nivel profesional del trabajador contratado.

Art. 76. *Régimen económico de los contratos para la formación.*—Los contratos para la formación regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos al siguiente régimen económico:

1. Inicialmente, el salario será el 54 por 100 del nivel salarial de referencia para el nivel profesional en el que encuadre al trabajador contratado.

2. Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 10 por 100 hasta alcanzar el nivel salarial de referencia del nivel profesional en el que se encuadre al trabajador contratado.

TITULO XIII

Comisión Paritaria de Información, Seguimiento e Interpretación

Art. 77. *Comisión de Información, Seguimiento e Interpretación.*—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión de Información, Seguimiento e Interpretación que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de Empresa, tendrá por funciones:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la legislación vigente.

c) Por los trabajadores la Comisión estará compuesta por un máximo de dos Vocales elegidos de entre los firmantes del presente Convenio. Los representantes de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la representación social.

Por acuerdo de ambas partes se podrá nombrar un Presidente entre las personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma. Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento en un trabajador de la Empresa, cuyas funciones serán:

1. Levantar actas de las reuniones que se celebren y remitirlas a cada uno de los miembros.

2. Efectuar las oportunas notificaciones y citaciones.

3. Llevar el libro correspondiente a actas.

4. Cualquier función intrínseca a su condición de Secretario.

d) La Comisión se reunirá:

1. En sesión ordinaria, una vez al trimestre.

2. En sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio.

e) Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se tomarán por mayoría simple.

TITULO XIV

Régimen disciplinario

Art. 78. *Facultad disciplinaria.*—1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente capítulo.

2. La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y la de faltas muy graves exigirá la tramitación de un procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.

3. En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f) y m) del artículo 83, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.

4. En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que al propio interesado. Al Delegado Sindical, en su caso, se le informará en los términos del artículo 45.

Art. 79. *Graduación de faltas.*—Las faltas o incumplimientos contractuales cometidos por el trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en: Leve, grave o muy grave.

Art. 80. *Faltas leves.*-Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones, tales como:

- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- Faltas al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

Art. 81. *Faltas graves.*-Tendrán consideración de faltas graves las acciones u omisiones, tales como:

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
- Ausencias o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta.
- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.
- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá calificarse como falta muy grave.
- Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo grave de accidente o avería, podrá calificarse como muy grave.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la Compañía para uso propio.
- La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 82. *Faltas muy graves.*-Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones, tales como:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de CARBESA, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.
- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.
- La embriaguez habitual o toxicomanía.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o de los Sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares.
- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.
- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.

Art. 83. *Sanciones.*-Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, hasta rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

Art. 84. *Prescripción.*-La facultad disciplinaria de la Dirección prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO I

Sueldos tipo 1988

Niveles	Sueldo	Niveles	Sueldo
1	3.035.492	6	2.095.556
2	2.494.710	7	2.085.378
3	2.371.665	8	1.948.501
4	2.278.119	9	1.927.828
5	2.123.386	10	1.709.874

ANEXO II

Sueldos tipo 1989

Niveles	Sueldo	Niveles	Sueldo
1	3.144.770	6	2.170.996
2	2.584.519	7	2.160.451
3	2.457.045	8	2.018.647
4	2.360.131	9	1.997.230
5	2.199.828	10	1.771.430

ANEXO III

Antigüedad tipo 1988

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio	Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
1	97.136	194.272	6	67.080	134.160
2	79.831	159.662	7	53.454	106.908
3	67.540	135.080	8	46.435	92.870
4	67.540	135.080	9	46.435	92.870
5	67.540	135.080	10	38.002	76.004

ANEXO IV

Antigüedad tipo 1989

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio	Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
1	100.633	201.266	6	69.495	138.990
2	82.705	165.410	7	55.378	110.756
3	69.972	139.944	8	48.107	96.214
4	69.972	139.944	9	48.107	96.214
5	69.972	139.944	10	39.370	78.740

ANEXO V

Horas extraordinarias

Niveles	Base	Valor Unitario	Niveles	Base	Valor Unitario
3	628	1.100	7	542	950
4	600	1.050	8	514	900
5	571	1.000	9	485	850
6	571	1.000	10	457	800

Los valores de las horas extraordinarias que han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos y

aplicándoles un incremento del 75 por 100 sobre el salario pactado que correspondería a cada hora ordinaria, serán los que figuran en esta tabla, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos, sería de aplicación el artículo 4 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO VI
Sueldo base 1-1-1990

Niveles	Sueldo	Niveles	Sueldo
1	3.144.770	6	2.199.828
2	2.584.519	7	2.160.451
3	2.457.045	8	2.108.946
4	2.360.131	9	1.997.230
5	2.199.828	10	1.771.430

ANEXO VII
Antigüedad 1-1-1990

Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio	Niveles	Importe trienio	Importe quinquenio
1	100.633	201.266	6	69.972	139.944
2	82.702	165.410	7	55.378	110.756
3	69.972	139.944	8	51.001	102.002
4	69.972	139.944	9	48.107	96.214
5	69.972	139.944	10	39.370	78.740

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

2028 *RESOLUCION de 30 de noviembre de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 518/1984, promovido por «Lucas Industries Limited», contra acuerdos del Registro 20 de diciembre de 1982 y 19 de enero de 1984.*

En el recurso contencioso-administrativo número 518/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Lucas Industries Limited», contra resoluciones de este Registro de 20 de diciembre de 1982 y 19 de enero de 1984, se ha dictado, con fecha 28 de mayo de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por «Lucas Industries Limited», representada por el Procurador don Santos Gandarillas Carmona contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de diciembre de 1982 que denegó la marca número 993.913 «Epic» y frente a la resolución de 19 de enero de 1984 que desestimó el recurso de reposición contra aquélla; debemos confirmar y confirmamos las mencionadas resoluciones por ser ajustadas a derecho; sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.
Madrid, 30 de noviembre de 1988.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

2029 *RESOLUCION de 30 de noviembre de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.255/1984, interpuesto por doña Montserrat Sabaté Tarafa contra acuerdo del Registro de 24 de septiembre de 1979.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.255/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por doña Montserrat Sabaté Tarafa contra Resolución de este Registro de 24 de septiembre

de 1979, se ha dictado con fecha 10 de diciembre de 1984, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de doña Montserrat Sabaté Tarafa contra la Resolución dictada por el Registro de la Propiedad Industrial de fecha 24 de septiembre de 1979 resolviendo en reposición de la pronunciada en 24 de marzo de 1977 por medio de la cual fue concedido el modelo de utilidad número 222.183; sin expresa condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.
Madrid, 30 de noviembre de 1988.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

2030 *RESOLUCION de 30 de noviembre de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 639/1983, promovido por «The Coca Cola Company», contra acuerdos del Registro de 5 de mayo de 1982 y 19 de abril de 1983.*

En el recurso contencioso-administrativo número 639/1983, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «The Coca Cola Company», contra resoluciones de este Registro de 5 de mayo de 1982 y 19 de abril de 1983, se ha dictado, con fecha 23 de mayo de 1986, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el presente recurso, interpuesto por el Procurador señor Rodríguez Montaut, en nombre y representación de la Entidad «Coca-Cola Company», contra las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 5 de mayo de 1982 y 19 de abril de 1983, debemos declarar y declaramos la nulidad de ambas resoluciones, por no ser conformes con el ordenamiento jurídico, acordando en su lugar la inscripción de la marca número 974.809 «Coke», para distinguir «Lámparas», solamente y todo ello sin hacer pronunciamiento respecto a las costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.
Madrid, 30 de noviembre de 1988.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

2031 *RESOLUCION de 30 de noviembre de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 634/1980, promovido por «Fabricantes Españoles de Secaderos, Sociedad Anónima» (FAES), contra acuerdos del Registro 3 de mayo de 1979 y 16 de abril de 1980.*

En el recurso contencioso-administrativo número 634/1980, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Fabricantes Españoles de Secaderos, Sociedad Anónima» (FAES), contra resoluciones de este Registro de 3 de mayo de 1979 y 16 de abril de 1980, se ha dictado, con fecha 15 de enero de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo articulado por el Procurador don Lorenzo Tabanera Herranz, en nombre de «Fabricantes Españoles de Secaderos, Sociedad Anónima» (FAES), contra las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 3 de mayo de 1979, que denegó la marca número 837.840, denominada «Fabricantes Españoles de Secaderos, Sociedad Anónima» (FAES), para distinguir «Servicios de distribución de maquinaria agrícola, especialmente secaderos», de la clase 39 del Nomenclátor oficial, así como contra la desestimación expresa el 16 de abril de 1980 de la reposición