16473 *RESOLUCION de 13 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para 1984, de la Empresa «Uralita, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para 1984, de ámbito Estatal, de la Empresa «Uralita, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores, de fecha 21 del pasado mes de mayo, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 13 de junio de 1984.—El Director general, Francisco Jose García Zapata.

Representantes legal de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, S. A.».

REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO NACIONAL, DE LA EMPRESA «URALITA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.° *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio se concreta a la Compañía mercantil «Uralita, S. A.», y afecta a todas las dependencias de la misma, con excepción de su División Textil, la cual queda excluida de los fondos de ayuda escolar, becas, acción social y de todo cuanto concierne al presente Convenio.

Art. 2.° *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la legislación laboral, con exclusión del personal directivo a que se refiere el artículo 1.°, apartado a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 3.° *Ambito temporal.*—Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1984, excepto en el apartado de jubilación, sección 7.ª, capítulo VIII, que entrarán en vigor a partir de 1 de mayo de 1984.

Su vigencia alcanzará hasta el 31 de diciembre de 1985, salvo en lo relativo al incremento de retribución y de la Ayuda por Enseñanza Especial correspondiente a 1985, cuya negociación comenzará el día 2 de enero del citado año. A efectos de que la Comisión Social unifique criterios para la negociación del incremento retributivo, la Empresa la convocará el 17 de diciembre de 1984.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, si a 30 de septiembre de 1984 el incremento del I. P. C. superase el 6,5 por 100, se efectuará una revisión consistente en el 50 por 100 del exceso del incremento del I. P. C. real sobre el 6 por 100, aplicándose tal revisión con efectos desde 1 de enero de 1984 y sobre los conceptos de Salario, Antigüedad, Plus de Transporte, Ayuda por Enseñanza Especial y Primas o Incentivos.

Art. 4.° La denuncia proponiendo rescisión del Convenio deberá presentarse en el Organismo competente, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del plazo de su vigencia o de sus prórrogas, debiendo adjuntarse proyectos de los puntos a revisar.

Para la confección del anteproyecto de Convenio, la Empresa convocará en el mes de noviembre a la Comisión Social Nacional, compuesta por representantes elegidos por los trabajadores de entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que presenten su candidatura.

Esta Comisión, que será la que posteriormente negociará el Convenio Colectivo con la Empresa, estará compuesta por 24 miembros con la siguiente distribución:

Fábricas de Getafe, Sevilla y Sardañola: Tres representantes por centro.

Fábricas de Alcázar de San Juan, Valladolid, Quart de Poblet, Plásticos, División Textil y Central: Dos representantes por centro.

Red Comercial: Tres representantes.

Las reuniones de dicha Comisión Social Nacional, para la confección del anteproyecto, tendrán una duración máxima de diez días laborables, actuando de Presidente uno de los componentes de la Comisión elegido en el seno de la misma.

Art. 5.° En el supuesto de que por el Organismo competente, y en el ejercicio de las facultades que le fueran propias, no se aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad.

Si en el presente o en el futuro, de la aplicación práctica de algunas de las condiciones de trabajo o conceptos retributivos de este Convenio, se derivase un perjuicio para el trabajador con respecto a lo dispuesto, o que se disponga en normas generales y/o laborales, será de aplicación en cada caso la norma o condición más beneficiosa para el trabajador, considerada individualmente. En los conceptos retributivos, para determinar la cifra comparativa de las normas generales y/o laborales, se considerarán los salarios base de dichas normas.

Dos resoluciones del Tribunal Central de Trabajo o del Tribunal Supremo favorables al trabajador, total o parcialmente, en virtud de reclamaciones interpuestas por uno o varios de los trabajadores de «Uralita, S. A.», sobre interpretación de Convenio o de interpretación o aplicación de la legislación laboral vigente, vinculará a la Empresa para su aplicación automática e inmediata al resto de la plantilla, o sobre el grupo profesional o Centro de trabajo sobre el que incidan las mismas o similares circunstancias a la que originaron la demanda. No obstante, cada trabajador, individualmente, queda facultado para renunciar a la aplicación, asimismo, de la resolución de que se trate, siempre que ello no implique la clara renuncia a un derecho necesario.

En el caso de una sentencia favorable del Tribunal Central de Trabajo o del Tribunal Supremo, si en una posterior reclamación sobre el mismo concepto la Magistratura se pronunciara favorablemente al trabajador, y la Empresa no recurriera, se producirán los mismos efectos.

Art. 6.° Las condiciones pactadas en el presente Convenio podrán ser compensadas a los trabajadores que por la Empresa vengan percibiendo cantidades de gratificaciones, plus voluntario o cualquier otro concepto de análoga naturaleza.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 7.° Teniendo presente las posibles modificaciones de los procesos de fabricación de trabajo en general, mediante la modernización de maquinaria y la adopción de nuevos sistemas de trabajo, se revisarán las valoraciones de puestos de trabajo cuando, por las circunstancias expuestas, sea necesario, a juicio de la Compañía o del trabajador afectado, y la revisión se verificará con arreglo a los siguientes criterios:

1.° La Empresa entregará a los representantes elegidos por los trabajadores la documentación completa del estudio realizado con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de iniciación del período de prueba, que tendrá una duración de dos meses.

2.° Durante dichos dos meses del período de prueba la Empresa y los representantes elegidos por los trabajadores analizarán cuantas incidencias se produzcan al objeto de constatar la viabilidad del sistema propuesto.

3.° Una vez finalizado el período de prueba, ambas partes tratarán de llegar a un acuerdo definitivo; si el acuerdo se lograse se implantará el sistema.

4.° Si no se produjese acuerdo, ambas partes podrán acudir, conjunta o separadamente, ante la autoridad laboral, en defensa de sus respectivos planteamientos.

5.° En cualquier caso, si durante el período de prueba se consiguiese, con arreglo al nuevo sistema, una prima superior a la media garantizada, se abonará dicha prima superior.

6.° Si se recurriese ante los Organismos competentes, la Empresa garantiza hasta la resolución de dichos Organismos:

a) El no sancionar al trabajador por falta de rendimiento.

b) Garantizar, como mínimo, la misma prima media que haya regido durante el período de prueba, sin perjuicio de la aplicación retroactiva, a la finalización del período de prueba, de la decisión del Organismo competente, si fuera favorable al trabajador.

La Empresa y los representantes elegidos por los trabajadores vigilarán el cumplimiento de los sistemas establecidos o que se establezcan en el futuro.

Art. 8.° En los casos de creación de nuevas tareas se procederá a la valoración del puesto de trabajo, siguiendo iguales formalidades que en el artículo anterior.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 9.° Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si las necesidades y volumen del centro de trabajo no lo requieren.

Art. 10. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son clasificativos, dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

Será potestativo del trabajador aceptar la ejecución de trabajos distintos de los propios de su competencia profesional.

Los cambios de puesto de trabajo de cualquier trabajador, cuando lo realicen a requerimiento de la Empresa, serán siempre motivados por la organización o funcionamiento del trabajo

En relación con los puestos de trabajo de grabación, perforación y terminales en las máquinas de IBM en poder de la Compañía, las personas que ocupan estos puestos serán reciclados cada dos años a solicitud de los interesados, y siempre que haya algún candidato de la misma categoría y competencia profesional del trabajador a sustituir dentro de los trabajadores fijos de la plantilla del mismo Centro de trabajo que solicite este puesto.

Los trabajadores que soliciten el reciclaje previsto en el párrafo anterior, y que cobraran cualquier tipo de plus por razón de su puesto de trabajo, dejarán de percibirlo durante el tiempo que no desempeñen sus anteriores funciones.

SECCION 2.ª CLASIFICACION GENERAL

Art. 11. El personal de la Compañía se clasificará en los grupos siguientes:

1.° Titulados.
2.° Empleados.
3.° Operarios.

Art. 12. Los grupos anteriormente enumerados comprenderán las siguientes categorías:

Grupo 1.° *Titulados*

a) Grado Superior.
b) Grado Medio.

Grupo 2.° *Empleados*

I. Mandos superiores:

a) Jefes superiores.
b) Jefes de primera.
c) Jefes de segunda.
d) Jefes de Sección Técnica.
e) Encargados generales.
f) Jefes de Taller.

II. Comerciales:

a) Técnico-Comerciales.
b) Vendedores-Visitadores.
c) Visitadores de Agencia.

III. Técnicos:

a) Delineantes Proyectistas.
b) Analistas de Laboratorio.
c) Delineantes de primera.
d) Delineantes de segunda.
e) Calcadores.
f) Aspirantes.

IV. Administrativos:

a) Oficiales de primera.
b) Oficiales de segunda.
c) Auxiliares.
d) Telefonistas.
e) Apirantes.

V. Organización:

a) Jefes de Organización.
b) Técnicos de Organización de primera.
c) Técnicos de Organización de segunda.

VI. Subalternos:

a) Cobradores.
b) Conserjes.
c) Vigilantes Jurados.
d) Vigilantes.
e) Ordenanzas.
f) Porteros.
g) Cocineros.
h) Camareros.
i) Botones.
j) Limpiadores.

Grupo 3.° *Operarios*

I. Fabricación:

a) Encargados.
b) Jefes de Equipo.
c) Oficiales.

II. Almacenes:

a) Encargados.
b) Almaceneros.
c) Jefes de Equipo.
d) Oficiales.

III. Colocación:

a) Encargados.
b) Monitores de Montaje.
c) Colocadores de primera.
d) Colocadores de segunda.

IV. Oficios auxiliares:

a) Contramaestres.
b) Oficiales de primera:

Mecánicos.
Electricistas.
Carpinteros.
Pintores.
Albañiles.
Fontaneros.
Varios.

c) Conductores de primera.
d) Oficiales de segunda:

Mecánicos.
Electricistas.
Carpinteros.
Pintores.
Albañiles.
Fontaneros.
Varios.

e) Conductores de segunda.
f) Oficiales de tercera:

Mecánicos.
Electricistas.
Carpinteros.
Pintores.
Albañiles.
Fontaneros.
Varios.

g) Aprendices.

SECCION 3.ª DEFINICIONES Y FUNCIONES

Art. 13. Las definiciones y funciones de las distintas categorías enumeradas en la sección 2.ª son las que a continuación se indican:

Grupo 1.° *Titulados*

Son los que, en posesión del título correspondiente, realizan funciones propias de su profesión, sin estar incluidos en ninguno de los cargos detallados en el grupo 1.°, empleados, subgrupo I, mandos superiores.

Grupo 2.° *Empleados*

I. Mandos superiores:

a) Jefe Superior: Es el que, por especial nombramiento de la Compañía, ocupa un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que, en cada circunstancia, se señalen por la Compañía.

b) Jefe de primera: Es el que dirige, orienta e imprime unidad a las Secciones a su cargo.

c) Jefe de segunda: Es el que dirige, orienta e imprime unidad a la Sección a su cargo y distribuye el trabajo entre el personal de la misma.

d) Jefe de Sección Técnica: Es quien, con título o sin él, dirige e imprime unidad a la Sección que específicamente tenga a su cargo, bien sea técnica, mantenimiento o producción.

e) Encargado general: Es el que tiene mando y dirección sobre los Encargados y personal de la unidad en que presta sus servicios.

f) Jefe de Talleres: Es el técnico que, con o sin título, posee los conocimientos necesarios y tiene a su cargo el mando y dirección de los diversos talleres existentes en las fábricas.

II. Comerciales:

a) Técnico Comercial: Es el que, preferentemente con título adecuado y al servicio exclusivo de la Compañía, desarrolla como actividad principal aquella que conduce a la realización e incremento de ventas, ocupándose para ello, entre otras cosas, de la investigación y conocimiento del mercado, promoción de ventas, visitas a Organismos oficiales, proyectistas, clientes y agentes, cálculo y vigilancia de instalaciones y cálculo de ofertas.

b) Vendedor-Visitador: Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y comerciales y al servicio exclusivo de la Compañía, en viaje de ruta previamente señalado dentro de su demarcación, realiza las siguientes funciones: visitas a Agencias, recuentos en Agencias depósito; asesoramiento a Agentes sobre ventas y aplicación de los materiales; visitas sistemáticas a obras, técnicos y clientes; ofrece los artículos, confecciona notas de pedido; realiza gestiones; emite informes; redacta correspondencia sobre estos asuntos y, cuando ello sea necesario, calcula y confecciona ofertas. En los períodos en que no realice estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.

c) Visitador de Agencias: Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y comerciales y al servicio exclusivo de la Compañía, en viaje de ruta previamente señalado dentro de su demarcación, realiza las siguientes funciones: visitas a Agencias, recuentos en Agencias depósito, asesoramiento a Agentes sobre ventas y aplicación de los materiales, confecciona notas de pedidos, emite informes, redacta correspondencia sobre estos asuntos. En los períodos en que no realice estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.

Se clasificarán como tales aquellos que realicen fundamentalmente las funciones descritas, aun cuando ocasionalmente

realicen visitas y gestiones de venta a clientes efectivos o potenciales.

III. Técnicos:

a) Delineante Proyectista: Es el que, dentro de las especialidades de la Compañía, proyecta o detalla y que realiza lo que concibe o se le encarga, según los datos o condiciones técnicas exigidas.

b) Analista de Laboratorio: Es el que, con título o sin él, posee los conocimientos para ejecutar marchas analíticas completas en general y cuantos análisis físicos o químicos propios de nuestra industria se le encomienden, según los sistemas al uso o específicos de fibrocemento, sobre materias primas, muestras de proceso de fabricación o elaborados, así como las de productos o materiales auxiliares que intervienen en las distintas operaciones del proceso de nuestros fabricados.

Debe poder efectuar todos los cálculos necesarios, así como la aplicación correcta de fórmulas en la expresión de los resultados y expresiones gráficas correspondientes, siendo responsable de la bondad de los mismos.

Asimismo, supervisará y vigilará el trabajo del personal a sus órdenes, cuidando de la disciplina, así como del buen uso y conservación de los útiles, máquinas y aparellaje a su disposición.

c) Delineante de primera: Es el que desarrolla por completo proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y de detalle, bien del natural o de esquemas y proyectos previamente estudiados; hace trabajos de medida, croquis de obras o de maquinaria en conjunto; despieza planos de conjunto y ejecuta planos de detalle; sabe interpretar planos, hacer cubicaciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales para obras e instalaciones que han de ejecutarse y calcular resistencia de piezas y mecanismos de estructura sencilla, previo conocimiento de las condiciones de trabajo.

En cada centro de trabajo el número de Delineantes de primera representarán, al menos, un 60 por 100 del total de dichos Delineantes de primera, segunda y Calcadores.

d) Delineante de segunda: Es el que ejecuta, previa entrega del croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas; confecciona croquis de piezas aisladas; realiza correctamente mediciones de obras para confección de planos, desarrolla éstos bajo la vigilancia de otro Técnico de superior categoría y posee conocimientos de resistencia de materiales.

Tendrán la categoría de Delineantes de segunda los Calcadores con una antigüedad de tres años en su categoría.

e) Calcador: Es el que limita sus actividades a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos o los calcos que otros han preparado; dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

f) Aspirante: Es el que, con edad inferior a los dieciocho años, trabaja en labores elementales.

IV. Administrativos:

a) Oficial de primera: Es el que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, y que realiza trabajos administrativos de importancia y, entre otros, alguna de las siguientes funciones: Cajero, supervisor de otros servicios; provisiones y estudios de importancia; inspección y/o recuentos de almacenes; responsabilidad de la confección de nóminas y liquidaciones al personal; estudio de ofertas; transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales; liquidación de obras; correspondencia en idiomas extranjeros; correspondencia exterior e interior derivada de los trabajos enunciados.

En cada centro de trabajo, el número de Oficiales de primera representará, al menos, un 60 por 100 del total de Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Auxiliares.

En Dirección Comercial, el porcentaje se calculará por Delegaciones regionales.

b) Oficial de segunda: Es el que, con iniciativa y responsabilidad, efectúa alguna de las funciones siguientes: trabajo de contabilidad, tales como transcripción en libros auxiliares, confección de facturas y/o codificación y cálculo de las mismas; estadísticas, taquimecanógrafo; comprobaciones; confección de nóminas, confección de resúmenes; gestiones y contactos con clientes en asuntos de importancia limitada; fichas de movimiento de artículos; correspondencia exterior e interior derivada de estos asuntos.

Tendrán la categoría de Oficiales de segunda los Auxiliares con una antigüedad de dos años en su categoría.

Los Oficiales de fabricación que realicen funciones de pesadores de las básculas de entrada de fábrica tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficiales de segunda administrativos.

c) Auxiliar: Es el que, con iniciativa y responsabilidad limitada, desarrolla funciones administrativas, tales como archivo, ficheros, registros, mecanografía y, en general, funciones mecánicas de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior; redacción de correspondencia exterior e interior por indicación de sus superiores inmediatos.

d) Telefonista: Es la persona que tiene por misión atender la centralita telefónica y/o télex, confeccionando los partes necesarios para su control.

El nivel retributivo mínimo de los trabajadores que realizan estas funciones será el de Oficial de segunda administrativo. En el caso de que por concurrir a examen alcanzara alguno de ellos la categoría de Oficial de primera, percibirá la retribución correspondiente a dicha categoría, sin perjuicio de seguir llevando a cabo las funciones correspondientes a Telefonista.

e) Aspirante: Es el que, con edad inferior a dieciocho años, se inicia en los trabajos de oficina.

V. Organización:

a) Jefe de Organización: Es el que, además de realizar los cometidos enunciados para el Técnico de Organización de primera, tiene a sus órdenes personal de dicha categoría y/o Técnicos de Organización de segunda, cuidando de la coordinación de sus trabajos y respondiendo de las funciones ejecutadas por el grupo de personas a sus órdenes.

b) Técnico de Organización de primera: Es el que realiza estudios de tiempos de toda clase; estudios de mejoras, de métodos de equipo de cualquier número de operarios; estudios de economías de implantación y modificación del proceso de trabajo; confección de fichas completas de secuencias; resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

En cada centro de trabajo, el número de Técnicos de Organización de primera representará, al menos, un 60 por 100 del total de Técnicos de Organización de primera y segunda.

c) Técnico de Organización de segunda: Es el que realiza cronometrajes y estudios de tiempos de toda clase; confección de fichas de dificultad media.

VI. Subalternos:

a) Cobrador: Es el que tiene la misión de efectuar los cobros de la Compañía.

b) Conserje: Es el que, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones y personal de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y el ornato y policía de los distintos locales.

c) Vigilante Jurado: Es el que tiene funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplirlas con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del cargo para las personas que tienen este nombramiento.

d) Vigilante: Es el que tiene funciones de orden y vigilancia.

e) Ordenanza: Es el que tiene como misión realizar recados, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales ordenados por sus superiores.

f) Portero: Es el que cuida de los accesos a las dependencias y locales donde presta servicios, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, y realiza funciones de vigilancia y custodia.

g) Cocinero: Es el que desempeña las funciones propias de su profesión.

h) Camarero: Es el que, además de las labores propias de su profesión, cuida de la limpieza y mantenimiento de los locales asignados y del mobiliario y ajuar de los mismos.

i) Botones: Es el que, con edad superior a los dieciséis años y menos de dieciocho, realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental, ayudando a los Ordenanzas.

j) Limpiador: Es el que se ocupa de la limpieza de oficinas otros locales de la Compañía.

Grupo 3.° *Operarios*

I. Fabricación:

a) Encargado: Es el que, debidamente informado de los resultados obtenidos y los propuestos por la Dirección, siempre a las órdenes del Encargado general o de un superior, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordina los mismos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina, y cumpliendo los programas que se le fijen; inspecciona y se responsabiliza de la calidad de los mismos y el cuidado y conservación de los útiles de trabajo, puestos a su alcance. Deberá conocer la calidad del material, poseer conocimientos que le permitan la lectura de planos y notas de trabajo.

Siendo necesario, deberá ser instruido en los cambios o modificaciones que se realicen en máquinas, instalaciones o programas para que, con amplitud de conocimientos, logre los objetivos propuestos. Confeccionará partes de trabajo, informes, etcétera.

b) Jefe de Equipo: Es el que a las órdenes del Encargado o de un superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Asimismo, podrá tener una máquina a su cargo con el personal auxiliar necesario.

Salvo en circunstancias excepcionales, a criterio de la Compañía, el grupo deberá componerse de un mínimo de cuatro productores y un máximo de veinticinco.

c) Oficial: Es el que, con edad superior a los dieciocho años; realiza cualquier cometido en las Secciones de fábrica que específicamente no correspondan a categorías superiores de este grupo.

II. Almacenes:

a) Encargado: Es el que, a las órdenes del Encargado general o personal de superior categoría, dirige y vigila todos lo

trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los trabajos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina y de la cumplimentación de los pedidos. Inspecciona el buen acondicionamiento de los materiales y cuida de la vigilancia y conservación de los útiles de trabajo. Deberá conocer los productos de la Compañía y la calidad del material. Estará responsabilizado de todas las labores a realizar en el almacén a que está adscrito, despacho de productos, recibir las mercancías y distribuirlas en el local y estantes; registro en los libros y ficheros de movimiento de materiales; inventarios del mismo; confección de notas de entrega, incluso ventas al contado y cuantos documentos sean necesarios para una mejor administración del almacén.

Tendrán la consideración específica de esta categoría los productores que estén al frente de los almacenes de productos de delegaciones y materiales de fábricas.

b) Almacenero: Es el que, a las órdenes del Encargado, tiene por misión auxiliar a éste y despacha los productos en el almacén; recibe las mercancías y las distribuye en el local y estantes; registro en los libros y ficheros del movimiento que haya existido; recuentos e inventarios del mismo, confección de notas de entrega e incluso ventas al contado y cuantos documentos se creen para una mejor administración del almacén.

c) Jefe de Equipo: Es el que, a las órdenes del Encargado o de un superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, respondiendo de su correcta ejecución.

Salvo en circunstancias excepcionales, a criterio de la Compañía, el grupo deberá componerse de un mínimo de cuatro productores y un máximo de veinticinco.

d) Oficial: Es el que, con edad superior a los dieciocho años y con conocimiento de los productos o materiales almacenados, se ocupa de la descarga, almacenaje y carga de los mismos, así como de la limpieza del local e instalaciones del lugar de trabajo.

III. Colocación:

a) Encargado: Es el que, reuniendo las condiciones señaladas en el I, a), se ocupa además, de la visita a obras para tomar los datos oportunos y preparar la iniciación de la colocación.

b) Monitor de Montaje: Es el que, perteneciendo a la Escuela de Aplicación de Productos y Servicio Postventa, desarrolla trabajos de asesoramiento y enseñanza práctica tanto en la propia Escuela como a pie de obra.

Asimismo ejecutará pequeñas obras y replanteos interviniendo en expedientes de comportamiento de los productos.

Desarrollará los trabajos de mantenimiento y servicios propios de la Escuela.

c) Colocador de primera: Es el que domina primordialmente, y como mínimo, la colocación de tuberías y materiales de cubiertas, interpretando las órdenes que reciba del Encargado o personal de superior categoría, y que puede también realizar replanteos sencillos, y que tiene a sus órdenes, eventualmente, Colocadores de segunda.

d) Colocador de segunda: Es el que domina únicamente la colocación de un tipo de material, interpretando las órdenes que recibe del Encargado o de personal de superior categoría. Puede, eventualmente, realizar replanteos sencillos.

La Compañía se obliga a facilitar la formación de los Colocadores de segunda que lo deseen y reúnan las condiciones necesarias, para que tengan la oportunidad de poder adquirir las características que se requieren para ser clasificados como Colocadores de primera, según se define en el presente Convenio.

IV. Oficios Auxiliares:

a) Contramaestre: Es el que posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en su oficio, respondiendo de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y ayuda a la planificación y cumplimiento del entretenimiento preventivo.

b) Oficial de primera: Es el que, dominando su oficio, realiza trabajos de su especialidad que requieren mayor esmero y delicadeza, con rendimiento correcto y máxima economía de materiales.

Tendrán también tal categoría el Oficial de mantenimiento en turno, responsable de una o más máquinas, dentro de su especialidad.

En cada centro de trabajo y dentro de cada oficio, el número de Oficiales de primera será, al menos, un 60 por 100 del total de Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Oficiales de tercera.

c) Conductor de primera: Es el que, en posesión de permiso de conducir apropiado, conduce turismos, camiones y grúas-automóviles.

d) Oficial de segunda: Es el que ejecuta los trabajos corrientes de su oficio con suficiente corrección y eficacia.

Tendrán la categoría de Oficiales de segunda los Oficiales de tercera con una antigüedad de tres años en la categoría.

e) Conductor de segunda: Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, conduce carretillas y demás vehículos similares.

f) Oficial de tercera: Es el que, teniendo conocimientos generales del oficio, ayuda a los Oficiales de primera y segunda en la ejecución de los trabajos de éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia bajo la dirección de aquéllos.

Los Oficiales de Fabricación que se dediquen a la colocación y montaje de telas para máquinas de inyección o de cilindros tamices para las máquinas de placas y tubos tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficial de tercera de Oficios Auxiliares.

g) Aprendiz: Es el trabajador ligado con la Compañía por un contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual, la misma, a la vez que utiliza los trabajos del aprendiz, se obliga a enseñarle el oficio prácticamente.

CAPITULO IV

Retribución

SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 14. *Salario real.*—En el salario real quedarán comprendidos todos los conceptos retributivos enumerados a continuación:

I. Salario base, diario o mensual.

II. Complementos:

a) Personales:

Antigüedad.
Percepción consolidada.
Plus Voluntario.

b) De puesto de trabajo:

Plus Nocturno.
Plus de Penosidad.

c) Calidad o cantidad de trabajo:

Primas.
Incentivos.
Horas extraordinarias
Trabajos en días festivos.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.
Participación en beneficios.

III. Indemnización:

Plus de Transporte por distancia.
Dote matrimonial.

Los Oficiales que realicen funciones de «Verificación y Control de Calidad», así como los que efectúen «recuentos de existencia de almacenes de fábricas», percibirán un Plus por una cuantía de 114 pesetas por día de asistencia y mientras ejecuten las funciones específicas, quedando excluidos de la percepción de primas e incentivos.

SECCION 2.ª SALARIO BASE

Art. 15. Los salarios del personal por jornada completa serán los figurados en el anexo 1 del presente Convenio.

Siempre que en el presente Convenio se hable simplemente de salario base, sin mayores especificaciones, se estarán contemplando los salarios recogidos en el anexo correspondiente.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por la norma general o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente Convenio que alguna «jornada reducida» haya de tener consideración de «jornada completa».

Cuando el salario base sea modificado, todos los demás complementos que tengan como base de cálculo el mismo serán revisados e incrementados automáticamente en la proporción correspondiente.

SECCION 3.ª ANTIGUEDAD

Art. 16. Los aumentos de retribución por años de servicio en la Empresa, tanto los períodos vencidos como los que venzan, serán de dos bienios y sucesivos quinquenios de la cuantía que figura por cada categoría en el anexo número 2 del presente Convenio.

Para determinar la retribución que en concepto de antigüedad corresponda se atenderá exclusivamente a la categoría que en cada momento ostente el trabajador.

Art. 17. La cantidad máxima que podrá percibir cada trabajador, por años de servicio, será el 60 por 100 del salario base que a su categoría le reconozca el Convenio vigente en cada momento.

Cuando un trabajador sea clasificado en una categoría inferior a la que venía ostentando, la cantidad total que hasta ese momento viniera percibiendo por concepto de antigüedad le será respetada como tal retribución en la nueva clasificación aunque supere el 60 por 100 del salario base de la nueva categoría.

Art. 18. La fecha de devengo de estos aumentos se anticipará al 1 de enero y al 1 de julio, respectivamente, para el personal que cumple el bienio o quinquenio en el primer o segundo semestre del año.

SECCION 4.ª PERCEPCION CONSOLIDADA

Art. 19. Los trabajadores que vienen percibiendo la retribución denominada «percepción consolidada» seguirán cobrando ésta a título personal.

SECCION 5.ª PLUS NOCTURNO

Art. 20. El personal que en jornada normal preste sus servicios durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas percibirá un Plus nocturno, consistente en un 25 por 100 sobre los importes correspondientes a salario y antigüedad.

Art. 21. No se abonará este Plus nocturno cuando, en jornada normal, no se llegue a totalizar una hora trabajada dentro de los límites horarios establecidos en el artículo anterior.

SECCION 6.ª PRIMAS

Art. 22. Continúa vigente el sistema de primas en aquellos trabajos que sean susceptibles de medirse y pueda ser evaluada la actividad desarrollada, siempre que esta actividad no repercuta negativamente en la función encomendada.

Art. 23. Para evaluar la actividad desarrollada se utiliza la unidad de trabajo (u.t.), que es la labor efectuada por un trabajador en una centésima parte de hora trabajando a ritmo normal y teniendo presente los tiempos de recuperación por necesidades personales, por el descanso correspondiente a la tarea realizada y por las condiciones del ambiente en que se ejecuten las mismas.

Art. 24. Se entiende por actividad el ritmo de trabajo o rendimiento a que el productor realiza la tarea encomendada.

Art. 25. La actividad se determina partiendo de los valores unitarios de las piezas fabricadas o movidas y del tiempo transcurrido para realizar el trabajo.

$$A = \frac{N \cdot V}{T}$$

Siendo:

A = Actividad.
N = Número de piezas producidas o movidas.
V = Valor unitario de las piezas.
T = Tiempo empleado en horas.

Art. 26. Por lo que se refiere a piezas fabricadas para determinar la actividad, se considerarán el número de éstas deduciéndose las piezas que tengan defectos imputables al trabajador, excepto los depósitos que puedan ser perfectamente reparados.

El criterio a seguir para la imputabilidad de las piezas defectuosas y no recuperables corresponderá al mando que la Compañía designe. Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la imputabilidad señalada, podrá reclamar a través de sus representantes.

Art. 27. La actividad normal es igual a 100, que es, asimismo, la mínima exigida para la percepción de prima; es decir, que el trabajo mínimo realizado por un trabajador ha de ser igual a 100 unidades de trabajo por hora.

La norma establecida en el párrafo anterior no será aplicable a trabajadores con incapacidad personal manifiesta apreciada por el Servicio Médico correspondiente, cuyos trabajadores realizarán la actividad que les permita su capacidad personal.

Art. 28. Cuando por necesidades de programación, fabricación o cualquiera otra circunstancia se modifique la función a un operario que trabaje en régimen de primas, y en la nueva misión o puesto, primado o no, no esté adiestrado, cobrará, durante un período de tres meses, en concepto de prima, como mínimo, la media aritmética obtenida por el mismo durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

Cuando en los trabajos que se realicen por parejas falte uno de ellos, al que quede se le abonará, en concepto de prima, el promedio obtenido por él mismo, en el transcurso de las horas del mes realmente trabajadas a prima, en las condiciones habituales.

Cuando se estén reparando las máquinas, los operarios de fabricación percibirán en este tiempo el promedio de lo obtenido por ellos mismos en las horas del mes realmente trabajadas a prima.

Durante las revisiones y limpieza anuales y semanales, excepto las que se realicen en domingo o festivo, todos los trabajadores implicados en dichas revisiones y limpieza cobrarán la prima media del último período mensual realmente trabajado a prima.

Aquellos trabajadores que circunstancial o permanentemente ejerzan funciones de monitor para el aprendizaje de otros trabajadores disfrutarán en concepto de prima, como mínimo, el importe de la media aritmética obtenida por ellos en los meses anteriores.

Art. 29. Con el fin de que el trabajador pueda obtener un rendimiento normal de forma continua y sin perjuicio para su salud, la actividad máxima queda establecida en 150, o sea, que el trabajo máximo horario es el que corresponde a 150 unidades de trabajo.

Art. 30. A partir de la actividad normal y hasta alcanzar la actividad máxima el trabajador cobrará una prima proporcional al aumento de actividad, de acuerdo con la escala del artículo 31.

Art. 31. Las primas se calcularán mensualmente en función de la actividad media desarrollada por el trabajador durante el período que sirva de base y las horas trabajadas a prima durante dicho período, de acuerdo con la siguiente tabla:

Actividad media horaria	Prima por hora en pesetas
De 100,1 a 102,5	2,32
De 102,6 a 107,5	3,47
De 107,6 a 112,5	4,64
De 112,6 a 117,5	5,80
De 117,6 a 122,5	6,96
De 122,6 a 127,5	8,15
De 127,6 a 132,5	9,31
De 132,6 a 137,5	10,46
De 137,6 a 142,5	11,63
De 142,6 a 145	12,79
De 145,1 a 146	13,17
De 146,1 a 147	13,57
Más de 147	13,96

Art. 32. La retribución que percibirá el trabajador en concepto de prima por actividad superior a 100 será la indicada en el artículo 31, cualquiera que sea el porcentaje que tales importes representen sobre el salario.

Art. 33. Cuando en un trabajo primado concurra la circunstancia de que en el período de seis meses las actividades medias alcanzadas sean inferiores a 100 u.t. o superiores a 150, se procederá a una revisión del proceso para determinar lo idóneo, tanto en el mismo proceso como en los valores aplicados.

Art. 34. El sistema de primas afectará, en principio, a las Secciones siguientes:

Fabricación de placas.
Fabricación de tubos.
Fabricación de moldeados.
Fabricación de decorativos.
Acabado de tubos.
Acabado de moldeados.
Acabado de decorativos.
Recuperación de placas.
Molienda de amianto.
Almacén de productos.
Almacén de accesorios.
Personal de colocación.
Piezas inyectadas.

Por la índole de su trabajo y su complejidad se tenderá siempre, en la medida de lo posible y de los medios técnicos que se posean, a la medición y valoración de todos los puestos de trabajo no relacionados anteriormente.

Art. 35. El personal operario de la fábrica cuyo puesto de trabajo no haya sido medido ni valorado percibirá la media obtenida en su centro respectivo por el personal que trabaja a prima, siempre y cuando así lo solicite.

Art. 36. En el supuesto de trabajar horas extraordinarias por motivos excepcionales el cálculo de la actividad se realizará considerando como «T» tanto las horas normales como las extraordinarias empleadas en la realización del trabajo.

Art. 37. La Compañía podrá establecer el régimen de primas en otras secciones de la misma y modificarlo donde se encuentre establecido por variaciones de maquinaria, sistemas o métodos de trabajo, siempre con intervención del personal afectado y sus representantes sindicales, y ajustándose a lo establecido en el artículo 7.º

En el período de comprobación de valores, se abonará la prima media alcanzada en los tres meses realmente trabajados anteriores a la modificación.

Art. 38. Los valores de trabajo son los que se aplican actualmente.

SECCION 7.ª INCENTIVOS

Art. 39. El personal de la Compañía cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre aquellos que dan derecho a percepción de primas, recogidas en la sección anterior, percibirá el concepto retributivo denominado incentivo básico, que se regula en los artículos siguientes.

Art. 40. La retribución a percibir por este concepto vendrá determinada únicamente por la categoría profesional de cada trabajador y su asistencia efectiva al trabajo.

Art. 41. Cada categoría profesional tendrá asignada una puntuación, la cual se recoge en el anexo número 3.

Art. 42. El valor del punto será de 12,43 pesetas.

Art. 43. La retribución individual a percibir por cada trabajador se determinará aplicando a la puntuación que le corresponda según su categoría profesional un índice corrector establecido de acuerdo con los días de asistencia efectiva al trabajo que haya efectuado durante el mes.

Art. 44. El índice 1 se aplicará a todo trabajador que, en el trancurso de cada mes, no haya dejado de asistir al trabajo ningún día.

Art. 45. Si un trabajador no asistiera a su trabajo durante [illegible]o o más días en el transcurso de un mes, la puntuación que por su categoría profesional tenga asignada se le reducirá en la proporción que supone los días dejados de trabajar sobre los laborables de que conste el mes en las que las inasistencias al trabajo se hayan producido.

Art. 46. Una vez determinada de esta forma la puntuación individual durante un mes determinado, la retribución mensual a percibir por este concepto, por cada trabajador, será igual al resultado de la multiplicación de su puntuación individual por el valor del punto.

Art. 47. Se exceptúan de la consideración de días de no asistencia efectiva al trabajo los correspondientes a vacaciones y a licencias reglamentarias.

Art. 48. Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal de los grupos 1.° y 2.° y el personal de Central y Delegaciones, cuando no trabajen a prima, cobrarán además un incentivo complementario del básico de 2.642 pesetas mensuales, de acuerdo con lo establecido en esta sección.

Asimismo, los Colocadores cuando estén realizando trabajos de reparación, replanteos y en almacenes cobrarán estos incentivos.

Este incentivo complementario será de 2.667 pesetas para aquellas personas que, no percibiendo cantidad alguna de plus voluntario, tengan fijado en este Convenio un salario igual o superior a las categorías de Telefonista, en salario mensual, y Colocador de Primera en salario diario.

Art. 49. Cuando en el transcurso de un mes cualquier trabajador que haya trabajado en puestos primados y puestos no primados, aparte de las primas correspondientes al período de trabajo a prima, se le abonarán los incentivos básicos y complementario correspondientes, de acuerdo con la proporción que representen las horas trabajadas en puesto no primado respecto al total de horas hábiles del mes de que se trate.

SECCION 8.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 50. El valor de las horas extraordinarias será el que se fija en el cuadro anexo número 4.

En cuanto a los topes de horas extraordinarias se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente, esto es, actualmente: Dos diarias, quince mensuales o cien anuales.

En caso de que todos los trabajadores de una sección, en la cual se hayan de realizar horas extraordinarias, quieran efectuarlas, las mismas se repartirán por turnos rotativos.

Para todo el personal que cobra incentivo y realice horas extraordinarias, éstas se incrementarán con el valor del incentivo que por hora le corresponda.

Art. 51. Cuando por circunstancias excepcionales la Compañía se vea precisada a ordenar desplazamientos al personal en día festivo o domingo, las horas empleadas serán abonadas con carácter de extraordinarias, debiendo descansar un día laborable a elección del trabajador, dentro de los treinta días siguientes, con la retribución correspondiente.

De emprender el viaje en día laborable y a primera hora de la mañana, las horas que excedan de la jornada normal empleadas en el viaje serán abonadas con carácter de extraordinarias.

Caso de efectuar el viaje de noche, las horas que excedan de ocho deberán abonarse con carácter de extraordinarias, debiendo disfrutar el descanso un día laborable a elección del trabajador, dentro de los treinta días siguientes y con la retribución correspondiente.

Art. 52. Para cumplimentar lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, la Empresa y los representantes de los trabajadores, en cada centro de trabajo, notificarán conjuntamente a la autoridad laboral las horas extraordinarias estructurales que se efectúen. La prestación de las mismas será voluntaria.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las acogidas en el artículo 1.° de la Orden de 1 de marzo de 1983.

SECCION 9.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 53. Las gratificaciones extraordinarias, que serán una en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción de treinta días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

Art. 54. Las gratificaciones se harán efectivas de la siguiente forma:

Julio: Primer día hábil del mes.
Navidad: Primera quincena del mes de diciembre.

Art. 56. El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción de mes se contará como unidad completa.

En lo que se refiere al abono proporcional de las gratificaciones de julio y Navidad, éste se realizará por sextas partes correspondientes al primero y segundo semestre, según proceda.

A todos los trabajadores ingresados antes del 15 de septiembre de 1970 se les respetará el cómputo anual por dozavas partes.

SECCION 10. PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Art. 56. Todo el personal disfrutará de una participación en beneficios, consistente en treinta días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá la participación en beneficios en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción del mes se contara como unidad completa.

Art. 57. Esta participación en beneficios se abonará el 10 de abril de cada año o el siguiente día hábil, si aquél fuera festivo, tomando como base los conceptos retributivos fijados en el artículo anterior que estén vigentes en el momento del pago.

No obstante lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior, el trabajador que cese en la Empresa no reintegrará cantidad alguna de los beneficios cobrados anticipadamente.

El personal que ingrese con posterioridad al 10 de abril de cada año percibirá la participación de beneficios en el mes de diciembre del año correspondiente, en la parte proporcional que le corresponda.

En casos de ascensos de categoría posteriores al 10 de abril la participación en beneficios se regularizará con arreglo a la nueva categoría en el mismo mes en que se produzca el ascenso.

Art. 58. En el caso de que legalmente se suprimiera el concepto retributivo de participación en beneficios, dicha participación se convertirá en una nueva gratificación extraordinaria.

SECCION 11. PLUS DE TRANSPORTE

Art. 59. Se abonará un plus de transporte por distancia a todo el personal cuyo domicilio radique a más de 1 kilómetro del centro de trabajo o lugar de salida donde la Empresa ponga medios de locomoción a disposición del trabajador, y de acuerdo con la escala siguiente:

De 1 a 4 kilómetros, 27,69 pesetas.
De 4 a 8 kilómetros, 55,38 pesetas.
De 8 a 12 kilómetros, 64,97 pesetas.
Más de 12 kilómetros, 87,[illegible]3 pesetas.

Al resto del personal, se le abonará un plus de 9,59 pesetas diarias.

Al personal que trabaja a régimen de jornada partida y no cobre dietas de comida ni haga uso de los comedores de la Empresa, se le abonará el doble de la escala a que tenga derecho.

Art. 60. A efectos de considerar la distancia, se contará desde el centro de trabajo hasta el domicilio del trabajador, considerándola por el camino obligado. A tal efecto, se medirá desde la puerta de acceso al centro de trabajo. Excepto en Fábrica Sardañola, que dicho punto será el lugar del fichero de cada sección.

En aquellos Centros de trabajo donde exista transporte realizado por autobuses pagados por la Compañía, se les respetará dicho servicio. A efectos del cálculo de plus de transporte para los productores que usen dicho servicio, se le tomará la distancia desde su domicilio hasta la parada del autobús.

La Compañía estudiará la posibilidad y conveniencia de las peticiones de los distintos Centros de trabajo en orden a la implantación del transporte colectivo.

Art. 61. Cuando un trabajador cambie de domicilio, su plus de transporte le será abonado en mayor o menor importe, calculando de nuevo éste en base a la nueva distancia.

Art. 62. Se respetarán las cantidades que percibirán quienes estén radicados en distancia superior a la máxima antes fijada, siempre que dichas cantidades sean superiores a las aquí establecidas, considerándose estas situaciones a extinguir.

SECCION 12. DOTE MATRIMONIAL

Art. 63. El personal que pase a la situación de excedencia con motivo de contraer matrimonio percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de salario y antigüedad como años de servicio haya prestado a la Compañía, con un tope máximo de ocho mensualidades.

Art. 64. La parte correspondiente a fracciones de años se calculará proporcionalmente al tiempo de las mismas.

SECCION 13. TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 65. Cuando la Compañía lo estime necesario, el persona podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo la retribución que corresponda a la categoría a que circunstancialmente quede adscrito.

Art. 66. El personal que durante tres meses consecutivos o durante seis años en el período de dos años haya desempeñado trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida será ascendido a dicha categoría superior.

Los anteriores plazos de tres y seis meses se elevarán, respectivamente, a seis y ocho meses cuando la sustitución obedezca a incapacidad laboral transitoria. En este último caso, y pasado un plazo de tres meses, la Empresa no podrá sustituir al trabajador por otro en régimen de superior categoría.

Los períodos de vacaciones, permisos, licencias o incapacidad laboral transitoria no interrumpirán el carácter consecutivo de los plazos fijados en este artículo, si bien no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de tales plazos.

Art. 67. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya,

sólo podrá hacerlo, sin menoscabo de su dignidad profesional, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derivados de su categoría profesional, con comunicación previa a los representantes de los trabajadores, salvo en casos imprevisibles.

SECCION 14. ABONO DE RETRIBUCION

Art. 68. El cálculo de las retribuciones será por días naturales.

El pago de las retribuciones se efectuará por Entidad de crédito o bancaria, de forma tal que el personal pueda disponer de sus emolumentos a partir del día 25 de cada mes.

Los conceptos fijos generales se abonarán en razón a la totalidad de los días del mes al que corresponde la nómina, corregidos por las circunstancias reales de asistencia y trabajo del mes anterior.

El importe de los conceptos no previsibles (horas extraordinarias, gratificaciones, trabajos especiales, superior categoría) se abonarán de acuerdo con lo realmente devengado en el mes anterior.

Art. 69. El personal que lo solicite tendrá derecho a un anticipo fijo de 42.600 pesetas. Este anticipo se abonará dentro de la primera decena de cada mes y, asimismo, su pago se realizará por medio de Entidad bancaria o crediticia.

CAPITULO V

Ingresos y ascensos

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 70. La admisión de personal se efectuará indefectiblemente, según el artículo 16, punto 1.º, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Esta admisión se considerará provisional durante el período de prueba que será de la siguiente duración:

a) Titulados, seis meses.
b) Empleados, dos meses.
c) Operarios, dos semanas.

Durante este período de prueba, tanto el trabajador como la Compañía podrán, respectivamente, desistir de la misma o proceder al despido sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

SECCION 2.ª ASCENSOS

Art. 71. Los ascensos del personal se ajustarán a las siguientes normas:

Directivos y titulados: Las vacantes serán cubiertas por libre designación de la Compañía.

Empleados y operarios: Serán de libre designación todas las categorías del subgrupo de mandos superiores.

Las vacantes que se hayan de cubrir de las siguientes categorías:

Delineante proyectista.
Delineante de primera.
Delineante de segunda.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Técnico comercial.
Vendedor-visitador.
Técnico de Organización de primera.

Operarios, excepto Encargados, Contramaestres y Jefes de Equipo, que serán de libre designación.

Se cubrirán de la siguiente forma:

Sesenta por ciento por concurso-examen, en el cual se ponderarán la antigüedad, experiencia, preparación, comportamiento y aptitudes para ostentar la categoría correspondiente a la vacante.

Se elaborará un único Reglamento de exámenes.

Los representantes de los trabajadores colaborarán y participarán en la elaboración del Reglamento y en la Junta de calificación que al efecto se constituya.

Treinta por ciento de libre designación de la Compañía, entre el personal que ya preste sus servicios en la misma o de nuevo ingreso.

Los subalternos serán de libre designación de la Compañía, sin perjuicio de las normas que para algunas categorías de este grupo establece la legislación vigente.

El personal que ostente la categoría de Telefonista podrá acceder a las vacantes administrativas.

Art. 72. Al personal ya existente en la Compañía se le promocionará por medio de cursillos, bien sea en los Centros de la Compañía, Escuelas capacitadas para ello, INEM, etc.

A todo trabajador que esté en posesión de cualquier título académico aplicable a las actividades de la Empresa, se procurará destinarle a puesto de trabajo donde le sea posible desarrollar y perfeccionar sus conocimientos, de forma que obtenga una prioridad para ascender a las vacantes o nuevas necesidades que se produzcan en la plantilla en relación con su titulación, siempre que cumpla las condiciones del profesiograma.

CAPITULO VI

Régimen de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 73. La jornada de la Compañía Mercantil «Uralita, Sociedad Anónima», será de cuarenta horas semanales, distribuidas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

La jornada anual será de 1.800 horas como máximo.

Art. 74. Por lo que al personal de Delegaciones se refiere, la jornada de trabajo será en régimen de horario partido, a excepción de los meses de julio y agosto, que será jornada intensiva. Esta última excepción no afecta al personal:

Técnicos comerciales.
Vendedores.
Colocadores.

El personal operario de la carga de fábricas prestará sus servicios en régimen de pornada partida.

Art. 75. Para aquel personal de fábricas y oficinas centrales que actualmente disfruta de una condición más beneficiosa, en cuanto a horario se refiere, se le respetará.

Para el personal titulado y empleado de fábricas y para todo el personal de oficinas centrales que viene realizando la jornada continuada se le respetará esta situación.

Art. 76. Se exceptúa de este régimen los Porteros y Vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal, y cualquier otro que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realiza desarrolle una jornada especial.

Respetando las condiciones personales actuales, el personal destinado a los puestos de trabajo de vigilancia y portería tendrá una jornada de ocho horas.

Art. 77. La jornada de trabajo en régimen de turnos será de ocho horas consecutivas, con media de descanso intercalada, dentro de las cuatro horas centrales de la jornada, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas secciones.

Art. 78. La rotación de los turnos, en los trabajos que se realicen en este régimen, se practicará por períodos de dos semanas. Si por circunstancias previsibles se efectuase algún cambio antes de las dos semanas se hará previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Para aquellas fábricas o secciones que tengan otras condiciones en cuanto a períodos de rotación, se respetarán.

Art 79. Queda suprimida, para todo el personal, la recuperación de las fiestas abonables y recuperables.

Se considerarán laborables dentro del período de vacaciones personal los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año.

SECCION 2.ª VACACIONES

Art. 80. El personal de la Compañía disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas con salario base, antigüedad, plus voluntario, percepción consolidada y la media aritmética de primas o incentivos y plus nocturno, obtenidos en los días laborables de los tres meses anteriores realmente trabajados, consistentes en veinticinco días laborables.

Los domingos y festivos disfrutados dentro del período de vacaciones serán abonados con los mismos conceptos retributivos que los restantes domingos y festivos del año.

Se considerarán laborables dentro del período de vacaciones los sábados que no sean festivos.

Art. 81. El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para el cálculo desde el mes de ingreso hasta el final del año. Las fracciones de días y meses serán consideradas como días y meses completos.

Art. 82. A aquel personal que cese y haya disfrutado más días de vacaciones de los que le corresponda por el cómputo del año le será deducido de la liquidación que se establezca la parte proporcional de los días de vacaciones disfrutadas, en exceso, si éstos se disfrutasen fuera del período vacacional a petición propia, excluyéndose los ceses por jubilación o pase a incapacidad permanente.

A todo el trabajador que por incapacidad laboral transitoria posterior al 15 de septiembre no haya disfrutado de las vacaciones anuales le serán abonadas por la Empresa.

La incapacidad laboral transitoria acaecida durante el período de vacaciones, interrumpirá éste, disfrutándose el resto inmediatamente después del alta, salvo que las partes lleguen a otro acuerdo.

Art. 83. Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados por la Compañía durante los meses de julio y agosto, salvo que el trabajador lo solicite para otra fecha. En todo caso, las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio de cada una de las Dependencias, pero siempre dentro de los meses señalados.

La Compañía comunicará al personal con dos meses y medio de anticipación los turnos que establezca para el disfrute de las vacaciones, y una vez fijados no podrá cambiarlos, salvo a petición expresa del trabajador. Esta comunicación se hará en el mes de febrero a los trabajadores que presten sus servicios en las islas Canarias.

Si por cualquier necesidad perentoria la Compañía se viera precisada a conceder las vacaciones fuera del período indicado en el primer párrafo de este artículo, el personal afectado percibirá, además de la retribución de vacaciones que le corresponda, una gratificación equivalente al 30 por 100 de dicha retribución. No se percibirá esta gratificación cuando, a solicitud del trabajador, se disfruten las vacaciones en meses distintos de los señalados. Tampoco se percibirá esta gratificación en aquellos días de vacaciones que se disfruten por necesidades perentorias de la Compañía, dentro de los períodos del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre.

SECCION 3.ª TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS

Art. 84. Los trabajadores de las fábricas, cuyos servicios sean necesarios, única y exclusivamente para la reparación o limpieza de las máquinas o extracción de piezas fabricadas, deberán trabajar los sábados y festivos, disfrutando el descanso compensatorio la jornada completa de los lunes y siguientes días hábiles de la misma semana, salvo que por el número de operarios se haga necesario repartir en varias fechas este descanso. Igualmente deberán trabajar los sábados, después de finalizar el tercer turno del viernes, los trabajadores necesarios para efectuar el desmoldeo y extracción de piezas en máquinas y el cuidado de tubería, así como la purga de las máquinas.

En el caso de que todos los trabajadores de una sección en la cual se hayan de realizar estos trabajos quieran efectuar los mismos, se repartirán por turnos rotativos.

Asimismo se establecerán turnos rotativos en aquellas secciones o puestos de trabajo en los que no exista ningún trabajador que se preste voluntariamente a realizar estos trabajos.

La jornada de trabajo de estos días terminará a las trece horas, como máximo, y tendrá una duración de seis horas.

La Compañía queda obligada a comunicar al trabajador que haya de realizar estos trabajos cuarenta y ocho horas antes de la iniciación de los mismos.

Ningún trabajador estará obligado a trabajar dos fines de gados de Almacén y empleados de la línea comercial relaciona-

El recuento de inventario anual se realizará por los Encargados de Almacén y empleados de la línea comercial relacionados con el control de almacenes, en las mismas condiciones que el resto de los trabajos que se efectúen en sábados, domingos y festivos.

Al personal afectado se le deberá avisar con siete días de antelación como mínimo.

Para el encendido de calderas al efecto de que las instalaciones estén en condiciones de iniciar la actividad, la jornada laboral del día siguiente se trabajará los domingos y festivos. festivos.

Los trabajadores que se dediquen a esta misión, no comenzarán su jornada antes de las diez de la noche del domingo o festivo y disfrutarán del descanso compensatorio el último día laborable de la semana en que hayan prestado el servicio.

Con carácter excepcional, se trabajará los domingos y festivos, en la reparación de máquinas por avería, en las mismas condiciones establecidas en este artículo, excepto en lo referido al preaviso.

Art. 85. El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, de acuerdo con el artículo anterior, disfrutará de una gratificación con independencia de su retribución ordinaria de 1.566 pesetas.

Disfrutará asimismo de esta gratificación e lpersonal de Delegaciones cuando en las mismas se realicen recuentos o inventarios en sábados o festivos.

El personal que realice funciones de portería y vigilancia, en régimen de doce horas, la gratificación será de 634 pesetas.

Se entenderá como período que da derecho a la percepción de estas gratificaciones el comprendido entre la finalización del tercer turno del día anterior al sábado o festivo y la de iniciación del primer turno del día siguiente hábil.

Esta gratificación se abonará completa, cualquiera que sea el tiempo de trabajo.

CAPITULO VII

Licencias y excedencias

SECCION 1.ª LICENCIAS

Art. 86. El personal tendrá derecho a permiso retribuido con salario base, antigüedad y percepción consolidada en las siguientes circunstancias:

Matrimonio: Quince días naturales. Esta licencia podrá iniciarse a elección del trabajador, con antelación de hasta catorce días naturales a la fecha de celebración de la boda. En el caso de que ésta no llegara a celebrarse, los días no trabajados pasarán a ser considerados como permiso no retribuido.

Nacimiento de hijos: Tres días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros, el plazo será de tres días laborables más dos naturales.

Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Tres días naturales.

Intervención quirúrgica, sin necesidad de ingreso en instalación sanitaria de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Un día natural.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria de abuelos, nietos, tanto naturales como políticos y hermanos e hijos políticos: Dos días naturales.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Defunción de cónyuge, cuando existan hijos menores: Seis días naturales.

Defunción del cónyuge, cuando no existan hijos menores, hijos, padres y hermanos: Tres días laborables. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto de la población de residencia del trabajador, y éste se desplace al lugar del fallecimiento, la licencia se incrementará en dos días naturales.

Defunción de abuelos y nietos, tanto naturales como políticos así como de padres, hijos y hermanos políticos: Dos días naturales. Si el óbito ocurre fuera de la población, siempre que el productor se desplace al lugar del fallecimiento, el plazo sería de cuatro días naturales.

Defunción de tíos y sobrinos, naturales o políticos: Un día natural. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto a la población de residencia del trabajador, y éste se desplazase al lugar del fallecimiento, la licencia será de dos días naturales, siempre que la distancia fuese a 100 o más kilómetros.

Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

En todos los casos citados, a excepción del de matrimonio, podrá ampliarse el permiso previa justificación y a juicio de la Compañía.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y obligaciones de carácter sindical: Tiempo imprescindible para ello.

Exámenes oficiales: Cuatro horas, como mínimo, entre la terminación de la jornada y el comienzo del examen.

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.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este período por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Art. 87. En todas las circunstancias el personal deberá comunicar puntualmente el acontecimiento que motive la licencia y justificará adecuadamente la realidad de su causa.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

SECCION 2.ª EXCEDENCIAS

Art. 88. Las excedencias voluntarias, cuya concesión es potestativa de la Compañía, salvo lo dispuesto en el artículo 90, sólo podrán ser solicitadas por el personal fijo con un mínimo de dos años de servicios, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y por una duración no superior a cinco años.

Art. 89. Las solicitudes de excedencia serán informadas por los representantes de los trabajadores y deberán resolverse en un plazo máximo de veinte días desde su recepción.

Art. 90. En circunstancias excepcionales, motivadas por estudios, situaciones de fuerza mayor comprobadas o pase a autónomo, cargos políticos, públicos y sindicales, la Compañía procurará resolver favorablemente la petición de excedencia.

Art. 91. Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la Compañía tendrán derecho a solicitar dos permisos no retribuidos al año, por un máximo de catorce días naturales cada uno. Estos permisos sólo podrán ser denegados a criterio de la Compañía cuando no resultara factible por notoria necesidad del servicio o cuando no exista un intervalo entre ambos de, por lo menos tres meses.

Art. 92. Durante la excedencia, el trabajador no percibirá retribución alguna. Este período no se computará a efectos de aumentos por antigüedad, excepto a las excedencias que se concedan por razón de su cargo a los trabajadores que ostenten cargos públicos, políticos o sindicales.

Art. 93. Si en el período de la excedencia resultase que el interesado hubiese falseado el motivo por el cual solicitó ésta, cesará automáticamente en la Compañía Mercantil «Uralita, Sociedad Anónima», sin indemnización alguna.

Art. 94. El personal que se encuentre disfrutando excedencia y no solicite su ingreso con una antelación de treinta días al término del período por el que fue concedida aquélla, perderá el derecho a su reincorporación a la Compañía, cesando definitivamente en la misma.

Art. 95. El trabajador que, dentro de los límites fijados, solicite su reingreso, tendrá derecho a ser readmitido automáticamente en el mismo grupo profesional que ostentaba y provincia donde prestaba sus servicios, sin perjuicio de su derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional y en el centro de trabajo donde prestaba sus servicios al concederle la excedencia.

Si no hubiera vacante de su categoría en el momento de la readmisión se le asignará, como mínimo, la categoría inmediatamente inferior.

CAPITULO VIII

Acción social

SECCION 1.ª DONATIVOS POR MATRIMONIO

Art. 96. Todo trabajador que contraiga matrimonio y continúe prestando sus servicios en la Compañía percibirá un donativo consistente en una mensualidad de salario base y antigüedad, con un mínimo de 68.802 pesetas.

SECCION 2.ª ROPA DE TRABAJO

Art. 97. Al personal del grupo tercero se le suministrará la ropa de trabajo que a continuación se indica:

a) Personal masculino de fábricas: Dos conjuntos de chaqueta y pantalón por año. En caso de deterioro manifiesto o rotura se le entregará al trabajador un tercer conjunto.

b) Personal femenino: Dos batas por año. En caso de deterioro manifiesto o rotura se le entregará a la trabajadora un tercer conjunto.

c) Personal masculino de delegaciones: Tres conjuntos de chaqueta y pantalón por año. Para el suministro del mes de mayo la chaquetilla será sustituida por una camisa de manga corta. En el primer suministro de esta prenda se entregarán dos camisas.

Para el personal de oficios auxiliares, almacén accesorios y almacén general de las fábricas se les sustituirá el conjunto de chaquetilla y pantalón por mono azul.

Al personal de colocación y despacho de almacenes de las delegaciones, así como al de carga y descarga de las fábricas, le será facilitado cada año calzado apropiado de verano e invierno.

Al personal operario se le suministrará calzado de seguridad.

Al personal de las fábricas, representaciones y almacenes reguladores de carga y descarga manual, balsas y máquinas de inyección se le facilitará, además de la ropa anteriormente mencionada, la ropa adecuada para las operaciones de cada caso.

Para todo el personal de fábricas y delegaciones la ropa de trabajo será de un género adecuado para que las fibras de amianto no se queden en el tejido.

Para casos excepcionales, y a petición de los trabajadores, se faculta a la Dirección de los Centros de trabajo a la entrega de prendas diferentes a lo enunciado en el presente artículo.

Art. 98. Al objeto de que en todo momento puedan disponer los interesados de una de estas prendas en las debidas condiciones de limpieza y presentación, aquellos a quienes le sean entregadas por primera vez recibirán dos de ellas.

Art. 99. Con el fin de lograr un mayor orden en stos suministros, las entregas se efectuarán en los meses de enero y mayo para el personal a quienes correspondan dos prendas anuales, y en los de enero, mayo y septiembre, para el de tres.

Art. 100. El personal que ostente las categorías que a continuación se mencionan se les proveerá, en sustitución de la indicada en el artículo 97, de la ropa de trabajo que asimismo se señala:

a) Conserjes, Ordenanzas, Botones, Cobrador y Conductores del personal directivo:

Un uniforme de verano cada dos años.
Un uniforme de invierno cada dos años.
Un par de zapatos cada seis meses.
Tres camisas cada año y medio.
Dos corbatas cada año y medio.
Una gabardina cada tres años.

b) Porteros, Vigilantes Jurados y Vigilantes:

Un uniforme de verano cada dos años.
Un uniforme de invierno cada dos años.
Un par de zapatos cada seis meses.
Un abrigo o capote cada tres años.

c) Técnicos de Fabricación:

Dos batas.

Art. 101. Al personal que conduzca carretilla le será facilitada la siguiente ropa de invierno:

Ropa de agua y botas de agua.
Ropa de abrigo y botas enguatadas.

Art. 102. Al personal de nuevo ingreso se le facilitará las prendas el día de su ingreso.

Art. 103. Los trabajadores deberán utilizar ineludiblemente en los Centros o lugares de trabajo la ropa que se les haya facilitado para tal fin.

SECCION 3.ª ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Art. 104. El personal fijo de la Compañía percibirá de acuerdo con lo que estipulan los artículos siguientes, en el supuesto de enfermedad o accidente, la diferencia entre las indemnizaciones que les correspondan reglamentariamente y el salario base, antigüedad y percepción consolidada que tenga asignado.

Art. 105. Para optar a este beneficio será preciso que el trabajador presente el parte de baja y, en su caso, los de confirmación de la Seguridad Social.

Art. 106. Dichos beneficios se percibirán a partir de la fecha de la iniciación figurada en el parte de baja de la enfermedad o accidente.

No obstante, si el trabajador abandona el trabajo alegando como causa estar enfermo una vez terminado su horario de visita médica de la Seguridad Social y le es concedida la baja con fecha del día siguiente, las horas no trabajadas en el día que se ausentó serán abonadas en la cuantía correspondiente.

Estos beneficios se extenderán durante todo el período de invalidez provisional y sus prórrogas legales.

Art. 107. Si los Servicios Médicos o los Facultativos nombrados por la Compañía comprobaran la simulación de enfermedad o accidente, emitirán, informe en tal sentido, y la Compañía, en consecuencia, sancionará al interesado con la suspensión de empleo y sueldo durante quince días y la pérdida de estos complementos durante dicha baja. En caso de reincidencia se le privará de estos beneficios durante el tiempo que siga prestando sus servicios en la Compañía, sin perjuicio de las sanciones que correspondan según la Reglamentación Nacional de Trabajo en vigor. De las decisiones adoptadas se dará información a los representantes de los trabajadores.

Art. 108. En el supuesto de incapacidad parcial o total para la profesión habitual o para todo trabajo, la Compañía concederá los beneficios de la jubilación establecidos en este Convenio al trabajador que se encuentre en una u otra situación, salvo que voluntariamente haya optado por percibir de la Seguridad Social una indemnización a tanto alzado.

En estos casos se considerará, a efectos de fijar la cuantía del complemento, que el trabajador ha estado en activo en la Empresa hasta el momento de reconocerse la incapacidad.

SECCION 4.ª BECAS DE ESTUDIO

Art. 109. La Compañía concederá anualmente becas por un importe de 12.395.000 pesetas, para todos los afectados por este Convenio, cónyuge e hijos, con el fin de contribuir a la elevación cultural e impedir que se malogren las aptitudes naturales de aquellos que puedan aspirar a la realización de estudios superiores.

Esta cantidad se incrementará con el sobrante que resulte del fondo previsto en el artículo siguiente, una vez repartidas las ayudas escolares, manteniéndose en la misma cuantía del año 1983 por niño.

La concesión de estas becas se efectuará según el Reglamento aprobado en el año 1982.

Art. 110. Se establece un fondo de 23.936.000 pesetas para ayudas escolares de niños desde los cuatro años hasta la finalización de la Enseñanza General Básica o hasta los diecisiete años si se cursan estudios de Graduado Escolar, que se distribuirán igualitariamente entre el total de niños acogidos, con intervención de la Comisión Promotora de Acción Social.

Esta ayuda será extensible a los niños menores de cuatro años que asistan a cualquier centro de Educación Preescolar o Guardería Infantil, previa justificación de su asistencia. Esta ayuda se abonará en la primera semana de octubre.

Como consecuencia de lo que se establece en el artículo anterior, la distribución de la cantidad arriba señalada se hará de forma que pagando por cada niño la misma cantidad que en el año 1983, el sobrante se sumará al fondo del artículo 109.

SECCION 5.ª AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL

Art. 111. A los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social para subnormales se les suplementará esta ayuda con 7.749 pesetas mensuales.

Se examinarán los casos que no tengan derecho a la ayuda de la Seguridad Social y que precisen, no obstante, de educación especial, con vistas a concederles igualmente la indicada ayuda de 7.749 pesetas.

SECCION 6.ª SEGURO DE VIDA

Art. 112. Se establece un seguro de vida que garantice a todo trabajador una indemnización de 300.000 pesetas, con posibilidad de hasta duplicar dicha indemnización a cargo del trabajador.

Asimismo habrá un seguro de vida complementario de 300.000 pesetas, cuyos titulares serán todos los trabajadores casados.

El trabajador que se jubile antes de los sesenta y cinco años seguirá acogido al seguro hasta llegar a dicha edad.

Si el pago de la indemnización no se hiciera efectivo en dos meses, la Empresa adelantará el importe.

SECCION 7.ª JUBILADOS

Art. 113. La empresa abonará una cantidad a tanto alzado al personal comprendido entre los 60 y 65 años, que solicite la jubilación, según la siguiente escala decreciente:

A los 60 años, 30 mensualidades.
A los 61 años, 24 mensualidades.
A los 62 años, 18 mensualidades.
A los 63 años, 12 mensualidades.
A los 64 años, 6 mensualidades.

Cada mensualidad que se cita en el párrafo anterior estará compuesta por 30 días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal, en los tres meses anteriormente trabajados.

El personal que no se hubiera jubilado al cumplir los 65 años, perderá el derecho que se establece en el presente artículo.

Art. 114. De lo establecido en el artículo quedan exceptuados los trabajadores a los que se les declare por los Organismos competentes una incapacidad total para la profesión habitual o para todo trabajo con derecho a pensión, los cuales se regirán por las condiciones existentes en materia de jubilación en el Convenio de 1983 y que se especifican en el siguiente artículo.

Art. 115. El personal que pase a la situación de incapacidad total para la profesión habitual o para todo trabajo, al que se hace referencia en el artículo anterior, percibirá una pensión de la Compañía que completará los beneficios que reglamentariamente le corresponda por los Organismos de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en su nueva situación alcancen los siguientes porcentajes referidos al salario base y antigüedad que disfrute en el momento de pasar a la situación de incapacidad.

	Porcentaje
Hasta 20 años de servicios en la Compañía	100
Más de 20 hasta 25 años de servicios en la Compañía	105
Más de 25 hasta 30 años de servicios en la Compañía	110
Más de 20 hasta 35 años de servicios en la Compañía	115
Más de 35 hasta 40 años de servicios en la Compañía	120
Más de 40 años de servicios en la Compañía	125

El complemento se abonará en base a catorce mensualidades anuales.

Se congela al 31 de diciembre de 1981 la antigüedad de los trabajadores a efectos de los porcentajes establecidos en este artículo.

Este complemento le será actualizado con arreglo a los incrementos motivados por la aplicación de un nuevo Convenio o la revisión de las condiciones salariales del mismo, de suerte que al llegar a los sesenta y cinco años su situación sea la misma que si hubiera permanecido en activo hasta dicha edad.

Art. 116. Al personal jubilado o incapacitado con anterioridad a la vigencia de este Convenio, se le respetará las condiciones de jubilación que venía disfrutando.

Art. 117. A todo el personal jubilado por edad con anterioridad a la vigencia de este Convenio o al retirado del servicio activo por accidente, enfermedad común o enfermedad profesional, cuya pensión o subsidio que perciba de la Seguridad Social no alcance la cifra de 32.700 pesetas mensuales, le será complementadas en cada momento dicha pensión o subsidio hasta alcanzar esta cuantía. Todo esto sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 115 y 116.

Durante la vigencia del presente Convenio, no se absorberá los incrementos de pensión de la Seguridad Social del personal acogido a este artículo

Art. 118 En caso de que por disposición legal se modificara la edad en la que se accede a los derechos de jubilación plena establecida en este momento en sesenta y cinco años, todos los artículos del Convenio que hacen referencia a dicha edad quedarían automáticamente modificados cambiando sesenta y cinco años por la nueva edad de jubilación plena.

A efectos de aplicación de la tabla decreciente expresada en el artículo 113, el personal que no se hubiera jubilado al cumplir la nueva edad modificada, perderá el derecho que se establece en el mencionado artículo, sin que suponga alteración de número de mensualidades en las edades inferiores a la nueva establecida.

CAPITULO IX

Varios

SECCION 1.ª DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE COLOCACION

Art. 119. La Compañía organizará los desplazamientos a obras de su personal de colocación, de forma que en ninguna circunstancia permanezca un operario más de un mes consecutivo sin poder convivir con su familia, empleándole transcurrido dicho plazo, en obras que le permitan regresar diariamente a su domicilio durante un período de una semana.

Art. 120. El personal de colocación, cuando esté desplazado a obras radicadas en la provincia donde resida o provincias colindantes con aquélla, tendrá derecho a regresar a su domicilio los fines de semana, con gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa y sin derecho a percibir dietas. En caso de no regresar se le abonará la dieta.

Si las necesidades de la obra o exigencia del cliente lo requiere, deberá permanecer desplazado, salvo que el trabajador no lo acepte.

SECCION 2.ª COMISION PARITARIA

Art. 121. Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria.

Art. 122. El Presidente y el Secretario de la Comisión Paritaria serán los mismos que lo han sido del presente Convenio.

Serán Vocales 12 representantes económicos y 12 sociales, de los que han constituido la Comisión Deliberante, designados por las respectivas representaciones, y correspondiendo los sociales: Uno por cada fábrica, incluidos Plásticos y Textil, tres por las representaciones y uno por Central.

Art. 123. A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los respectivos asesores de ambas representaciones.

Art. 124. La Comisión se reunirá, convocada por su Presidente, siempre que existan cuestiones pendientes de estudio

SECCION 3.ª

Art. 125. La Compañía entregará un ejemplar del presente Convenio a cada trabajador antes de transcurrido un mes desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo el texto provisional, desde su firma y hasta finalizada la entrega anteriormente citada, quedará expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

A los jubilados y pensionistas se les entregará un ejemplar que contenga todos aquellos artículos que les afecten.

Art. 126. La aplicación del presente Convenio no se condiciona a modificación alguna de las tarifas de precios de la Empresa, sin perjuicio del derecho de ésta de ejercitar los derechos que le otorga la legislación vigente en materia de precios.

SECCION 4.ª SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 127. *Comisión Nacional del Amianto.*—Queda reconocida en este Convenio la Comisión Nacional del Amianto que en su día se creó.

Esta Comisión se regirá en cada momento por su propio Reglamento, que podrá ser revisado y/o modificado parcial o íntegramente a petición de cualquiera de las partes, previa negociación de los puntos a modificar.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria cada tres meses y extraordinaria cuantas veces la convoque la Empresa o cuando haya temas importantes que tratar a juicio de los trabajadores.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.—Si la retribución actual sobrepasase al límite superior a las nuevas escalas se respetará la cantidad que el interesado tenga asignada.

Segunda.—Subsistirán las dietas existentes en las fábricas con carácter transitorio y a extinguir.

Tercera.—Como derecho transitorio de jubilaciones, se acuerda que el personal que a la entrada en vigor del nuevo sistema de jubilaciones de sesenta o sesenta y cinco años, estuviera comprendido entre ambas edades, podrá optar bien por seguir acogido al régimen de jubilaciones vigente hasta este momento, o bien por acogerse a las condiciones establecidas en el artículo 113; en función de la edad que tenga en el momento de ejercitar la opción.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Si un trabajador fuese detenido la Empresa no podrá despedirle, salvo que sea procesado judicialmente por delito doloso.

Si fuera procesado y después fuera absuelto o no fuera condenado por delito doloso, la Empresa deberá readmitirle.

Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderle por aplicación de la legislación laboral.

Segunda.—Se abonará al personal que esté cumpliendo el Servicio Militar las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Tercera.—A los conductores que sean privados de su permiso de conducir la Empresa les respetará su categoría, sin perjuicio de la obligación del trabajador de desempeñar las tareas que se le asignen, siempre que no supongan menoscabo a la dignidad profesional del interesado.

Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de las facultades de la Empresa en el caso de que el hecho determinante de la privación del permiso de conducir constituya falta laboral.

Cuarta.—A lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que disponga la legislación laboral vigente.

Quinta.—Las mejoras económicas y sociales que se pacten en el Convenio Colectivo nacional de «Uralita, S. A.», serán de aplicación simultánea al Convenio de su División Textil. En este sentido, las mejoras que se den en conceptos idénticos se trasladarán íntegramente a la División Textil en los mismos términos cualitativos o cuantitativos que se produzcan.

Los aspectos peculiares o específicos de la División Textil serán negociados en el Convenio de dicha División.

Esta negociación comenzará en el plazo de un mes a partir del registro del presente Convenio y no se interrumpirá hasta su resultado final.

Los representantes de los trabajadores de la División Textil formarán parte de todas las Comisiones de carácter nacional que se formen en la Empresa o estén formados para tratar de asuntos de interés común con el conjunto de la Compañía, en las mismas condiciones en cuanto a derechos y obligaciones que los demás centros de trabajo.

Sexta.—Se actualizará, desde la entrada en vigor del Convenio, el importe de las dietas actualmente vigentes.

CLAUSULA FINAL

Salvo las modificaciones, añadidos y anulaciones expresadas anteriormente, queda vigente el Convenio Colectivo de 1983, debiéndose publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la totalidad del mismo texto para los años 1984 y 1985.

APENDICE

Acción sindical dentro de la Empresa

CAPITULO PRIMERO

Comité de Empresa

Artículo 1.° El Comité o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores son los órganos representativos de todos los trabajadores en cada centro de trabajo.

Art. 2.° *Funciones:*

Primera.—Representar al conjunto de todos los trabajadores en las negociaciones con la Empresa.

Segunda.—Controlar y participar en las distintas Comisiones de trabajo que existen en los diferentes centros de trabajo y en las que de similar naturaleza puedan crearse en el futuro.

Tercera.—Ejercer una labor de vigilancia frente a la dirección de la Empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor.

Cuarta.—Informar a los trabajadores de los asuntos que les afecten, ya sea verbalmente, mediante escrito o en asambleas.

Quinta.—El Comité de Empresa, o en su defecto, los Delegados de los trabajadores podrán reunirse ordinariamente una vez al mes.

Sexta.—Reunirse con la Empresa en sesión ordinaria una vez al mes.

Séptima.—Las reuniones extraordinarias con la Empresa podrán celebrarse:

a) A petición de la Empresa.
b) A petición del 25 por 100 de los miembros del Comité.

Art. 3.° *Atribuciones y derechos:*

Primero.—El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Asimismo será informado con carácter previo a su ejecución sobre las siguientes cuestiones: Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla; reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

El Comité de Empresa conocerá el balance, cuentas de resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

Segundo.—La Empresa informará sobre movimiento de plantillas y cambio de puestos de trabajo con carácter previo a su ejecución, salvo en casos imprevisibles.

Tercero.—La Compañía informará sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la misma sobre modificaciones de la actividad empresarial.

Cuarto.—En el curso de las reuniones informativas a que pudieran dar lugar los puntos primero y segundo, el Comité de Empresa o, en su defecto, los delegados de los trabajadores estarán asesorados por los expertos en la manera en que aquellos libremente deciden, con un máximo de tres.

Art. 4.° Será competencia del Comité de Empresa o, en su defecto, de los Delegados de los trabajadores la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de modificación de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes. Los Comités de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores podrán solicitar la intervención de la autoridad laboral en materia de seguridad.

No podrá ser sancionado ningún trabajador por negarse a efectuar un trabajo con peligro inminente de accidente por razones de seguridad e higiene si se han pronunciado en este sentido el Comité de Empresa o el Comité de Seguridad e Higiene y se comprueba posteriormente tal peligrosidad del trabajo que se le había encomendado.

Art. 5.° En caso de despidos y sanciones por faltas muy graves los Comités de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores tendrán que ser oídos con carácter previo a toda decisión, cualesquiera que sean las causas.

La Empresa dará información a los Comités de Empresa o representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas.

Art. 6.° Los miembros del Comité o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores dispondrán de hasta cuarenta horas mensuales con retribución total (u ochenta horas cada dos meses naturales) para desempeñar las funciones de su cargo sindical.

No se computarán con cargo a estas cuarenta horas las empleadas en las reuniones a que se refieren las funciones quinta y sexta y las que sean convocadas por la Empresa.

Asimismo, el Secretario de cada Comité dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones específicas.

Para el disfrute de la reserva de horas deberá el representante de los trabajadores que hiciera uso de ellas, notificar a su superior inmediato su ausencia del puesto de trabajo con la antelación posible.

Los representantes de los trabajadores que requieran un tiempo superior a las cuarenta horas establecidas, podrán recurrir a la acumulación de horas correspondientes a otros representantes.

Esta acumulación será tal que no podrá rebasar el máximo total de horas.

Art. 7.° La Empresa facilitará a los Comités de Empresa un local, que reúna las condiciones necesarias para el buen funcionamiento de dichos Comités, y el «Boletín Oficial del Estado» para su uso exclusivo.

Art. 8.° Todo centro de trabajo, cualquiera que sea el número de trabajadores, tendrá al menos un Delegado de Personal.

Los Delegados de Personal de la Red Comercial se reunirán una vez al año, a cargo de la Empresa, para informaciones de Convenio.

CAPITULO II

Asambleas

Art. 9.° En los centros de trabajo de «Uralita, S. A.», se establece el derecho a los trabajadores a constituirse en asambleas.

Art. 10. Las asambleas se celebrarán en los locales de cada centro de trabajo, previa notificación a la Dirección de cada uno y fuera de las horas de trabajo.

En aquellas localidades donde haya varios centros de trabajo se podrá celebrar asambleas conjuntas, siempre que lo tratado en las mismas sea de interés general.

A estas asambleas podrá asistir cualquier trabajador de la Compañía.

Art. 11. Podrán asistir a las asambleas asesores de los trabajadores, siempre que su asistencia sea notificada previamente a la Dirección de cada centro de trabajo.

CAPITULO III

Sección Sindicales de Empresa

DERECHOS Y GARANTIAS

Art. 12. Las Centrales Sindicales reconocidas oficialmente podrán constituir, en los centros de trabajo de más de 100 trabajadores, Secciones Sindicales a los efectos de llevar a cabo dentro de la Empresa las funciones representativas de cada Central Sindical.

Art. 13. Para poder constituirse en Secciones Sindicales, cada Central Sindical deberá contar con un mínimo de afiliados equivalente al 10 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

Art. 14. Las Secciones Sindicales contarán con un Delegado por cada 100 afiliados y fracción superior a 50, hasta un máximo de 10, de entre los que se elegirá un representante. Estos Delegados de la Sección Sindical tendrán, salvo la reserva de horas, las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Art. 15. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a la información a sus afiliados mediante la publicación de sus comunicados en los tablones de anuncios, de los que deberán entregar copia a la Empresa. Asimismo tendrán derecho a convocar asambleas en los términos expresados en el capítulo II, relativo a la acción sindical dentro de la Empresa.

Art. 16. Cada representante de Sección Sindical tendrá derecho a una reserva de veinte horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones y, asimismo podrá disponer de una licencia no retribuida de hasta diez días al año para su asistencia a actividades de su Central Sindical.

Estas horas reservadas a los miembros de la Sección Sindical, podrán ser computadas a los efectos del máximo total de horas a que hace referencia el último párrafo del artículo 6.

Art. 17. Las Secciones Sindicales y los Comités de Empresa no se interferirán mutuamente en sus funciones y competencia específicas.

Art. 18. La Empresa retendrá de la nómina las cuotas de los Sindicatos, estén o no constituidas las Secciones Sindicales correspondientes.

La Empresa podrá exigir las garantías suficientes para el buen cumplimiento de este artículo.

ANEXO I

ESCALA DE SALARIOS

Mensual

Categoría	Pesetas
Grupo 1.º Titulados:	
Graduado Superior	101.757
Grado Medio	88.434
Grupo 2.º Empleados	
I. Mandos Superiores:	
Jefe Superior	101.757
Jefe de Primera	89.016
Jefe de Segunda	81.481
Jefe de Sección Técnica	87.767
Encargado General	84.740
Jefe de Taller	84.740
II. Comerciales:	
Técnico Comercial	88.732
Vendedor Visitador	80.834
Visitador de Agencias	78.604
III. Técnicos:	
Delineante Proyectista	82.289
Analista de Laboratorio	82.289
Delineante de Primera	78.113
Delineante de Segunda	74.322
Calcador	71.111
Aspirante	66.555
IV. Administrativos:	
Oficial de Primera	77.231
Oficial de Segunda	73.526
Auxiliar	70.754
Telefonista	73.526
Aspirante	66.555
V. Organización:	
Jefe	82.289
Técnico de Primera	78.113
Técnico de Segunda	74.382
VI. Subalternos:	
Cobrador	71.387
Conserje	71.854
Vigilante Jurado	70.529
Vigilante	70.306
Ordenanza	70.306
Portero	70.306
Cocinero	70.306
Camarero	70.306
Botones	64.920
Limpiador	68.704
Diario	
Grupo 3.º Operarios	
I. Fabricación:	
Encargado	2.561,04
Jefe de Equipo	2.462,02
Oficial	2.318,11
II. Almacenes:	
Encargado	2.561,04
Almacenero	2.462,02
Jefe de Equipo	2.462,02
Oficial	2.318,11
III. Colocación:	
Encargado	2.561,04
Monitor	2.561,04
Colocador de Primera	2.421,73
Colocador de Segunda	2.374,52
IV. Oficios Auxiliares:	
Contramaestre	2.660,05
Oficial de Primera	2.543,77
Conductor de Primera	2.543,77
Oficial de Segunda	2.421,73
Conductor de Segunda	2.421,73
Oficial de Tercera	2.363,01
Aprendiz	2.148,87

ANEXO II

ANTIGUEDAD

Mensual

Categoría	Bienios	Quinquenios
Grupo 1.º Titulados		
Grado Superior	2.254,86	3.156,87
Grado Medio	1.642,50	2.300,25
Grupo 2.º Empleados		
I. Mandos Superiores:		
Jefe Superior	2.254,86	3.156,87
Jefe de Primera	1.642,50	2.300,25
Jefe de Segunda	1.430,74	2.002,57
Jefe de Sección Técnica	1.642,50	2.300,25
Encargado General	1.568,09	2.195,28
Jefe de Taller	1.568,09	2.195,28
II. Comerciales:		
Técnico Comercial	1.642,50	2.300,25
Vendedor Visitador	1.293,36	1.809,85
Visitador Agencias	1.293,36	1.809,85
III. Técnicos:		
Delineante Proyectista	1.430,74	2.002,67
Analista de Laboratorio	1.430,74	2.002,57
Delineante de Primera	1.293,36	1.809,85
Delineante de Segunda	1.224,61	1.714,44
Calcador	1.061,51	1.485,84
Aspirante	768,55	1.075,33
IV. Administrativos:		
Oficial de Primera	1.293,36	1.809,85
Oficial de Segunda	1.171,70	1.639,54
Auxiliar	1.061,42	1.485,84
Telefonista	1.171,70	1.639,54
Aspirante	768,55	1.075,33
V. Organización:		
Jefe	1.430,74	2.002,57
Técnico de Primera	1.293,36	1.809,85
Técnico de Segunda	1.224,61	1.714,63
VI. Subalternos:		
Cobrador	1.028,94	1.440,67
Conserje	1.061,42	1.485,84
Vigilante Jurado	1.028,94	1.440,67
Vigilante	1.028,94	1.440,67
Ordenanza	1.028,94	1.440,67
Portero	1.028,94	1.440,67
Cocinero	1.028,94	1.440,67
Camarero	1.028,94	1.440,67
Botones	768,55	1.075,33
Limpiador	907,75	1.270,56
Diario		
Grupo 3.º Operarios		
I. Fabricación:		
Encargado	43,02	60,23
Jefe de Equipo	38,53	53,94
Oficial	34,20	47,86
II. Almacenes:		
Encargado	43,02	60,23
Almacenero	38,53	53,94
Jefe de Equipo	38,53	53,94
Oficial	34,20	47,86
III. Colocación:		
Encargado	43,02	60,23
Monitor	43,02	60,23
Colocador de Primera	38,53	53,94
Colocador de Segunda	35,28	49,38
IV. Oficios Auxiliares:		
Contramaestre	43,02	60,23
Oficial de Primera	42,54	59,52
Conductor de Primera	42,54	59,53
Oficial de Segunda	38,53	53,94
Conductor de Segunda	38,53	53,94
Oficial de Tercera	35,28	49,38
Aprendiz	25,51	35,73

ANEXO III

INCENTIVOS

Categoría	Puntos
Grado Superior	200
Grado Medio	180
Jefe Superior	200
Jefe de Primera	180
Jefe de Segunda	165
Jefe de Sección Técnica	180
Encargado General	165
Jefe de Taller	165
Técnico Comercial	180
Vendedor Visitador	150
Visitador de Agencias	135
Delineante Proyectista	165
Analista de Laboratorio	65
Delineante de Primera	135
Delineante de Segunda	120
Calcador	110
Oficial de Primera	135
Oficial de Segunda	120
Telefonista	120
Auxiliar	110
Aspirante	80
Jefe de Organización	165
Técnico de Organización de Primera	135
Técnico de Organización de Segunda	120
Cobrador	110
Conserje	110
Vigilante Jurado	110
Vigilante	110
Ordenanza	110
Portero	110
Cocinero	110
Camarero	110
Botones	80
Limpiador	100
Encargado	150
Monitor	150
Jefe de Equipo	120
Oficial	100
Almacenero	120
Colocador de Primera	120
Colocador de Segunda	110
Contramaestre	150
Oficial de Primera de O A	135
Conductor de Primera	135
Oficial de Segunda de O A	120
Conductor de Segunda	120
Oficial de Tercera de O A	110
Aprendiz	80

ANEXO IV

HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría	Pesetas
Grupo 1.° Titulados	
Grado Superior	630
Grado Medio	572
Grupo 2.° Empleados	
I. Mandos Superiores:	
Jefe Superior	660
Jefe de Primera	572
Jefe de Segunda	523
Jefe de Sección Técnica	582
Encargado General	542
Jefe de Taller	542
II. Comerciales:	
Técnico Comercial	572
Vendedor Visitador	523
Visitador de Agencias	496
III. Técnicos:	
Delineante Proyectista	523
Analista de Laboratorio	523
Delineante de Primera	445
Delineante de Segunda	381
Calcador	315
Aspirante	234
IV. Administrativos:	
Oficial de Primera	445
Oficial de Segunda	364
Auxiliar	310
Telefonista	364
Aspirante	234
V. Organización:	
Jefe	523
Técnico de Primera	445
Técnico de Segunda	381
VI. Subalternos:	
Cobrador	299
Conserje	307
Vigilante Jurado	316
Vigilante	299
Ordenanza	299
Portero	299
Cocinero	299
Camarero	299
Botones	197
Limpiador	291
Grupo 3.° Operarios	
I. Fabricación:	
Encargado	450
Jefe de Equipo	389
Oficial	293
II. Almacenes:	
Encargado	450
Almacenero	389
Jefe de Equipo	389
Oficial	293
III. Colocación:	
Encargado	450
Monitor	450
Colocador de Primera	364
Colocador de segunda	326
IV. Oficios auxiliares:	
Contramaestre	472
Oficial de primera	445
Conductor de primera	445
Oficial de segunda	364
Conductor de segunda	364
Oficial de tercera	318
Aprendiz	316

ANEXO DEL CONVENIO

PLAN DE DIVERSIFICACION Y DESARROLLO DE «URALITA SOCIEDAD ANONIMA»

Introducción

A la vista de la situación de crisis por la que atraviesan los distintos sectores de nuestro país y particularmente en el sector de la construcción en el que se encuentra encuadrada «Uralita, S. A.», las representaciones social y económica, después de haber analizado tal situación, y a la vista de los datos facilitados por la Empresa referentes a la evolución de la Compañía durante el período 1976-1982 y las previsiones para 1983, han convenido en elaborar un plan de diversificación y desarrollo que, con visión de futuro, conjugue los intereses de las partes afectadas.

Por tanto, y compartiendo ambas representaciones que son objetivos fundamentales el mantenimiento del puesto de trabajo y el saneamiento económico de la Empresa, se concretan con diferente alcance en el tiempo los siguientes acuerdos:

a) Iniciación en 1983 de un plan de diversificación de nuevos productos bien dentro de la Empresa, bien con la creación de nuevas industrias participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, por «Uralita, S. A.», que se prevé continuar en los años 1984 y 1985.

b) Recuperar, en lo posible, durante el trienio 1983-1985 las márgenes del producto fibrocemento, intentando conseguir la productividad global de 1976, lo que representa mejorar la situación actual en un 20 por 100.

c) Compromiso de no presentar expediente de regulación de empleo o jornada durante el trienio 1983-1985.

La Empresa se compromete, durante el trienio 1983-1985, a no aplicar la movilidad geográfica señalada en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las razones técnicas, organizativas o productivas, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial que alegue, estén motivadas o sean efecto de los acuerdos de diversificación y desarrollo, aumentos de productividad, etc., pactados en el presente plan.

Para la movilidad geográfica temporal, prevista en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen durante el trienio 1983-1985 las siguientes condiciones adicionales

Primera.—Para la provisión de las plazas de los traslados la Empresa solicitará voluntarios entre los trabajadores, dentro de la categoría correspondiente.

Segunda.—Los traslados no podrán afectar simultáneamente a grupos de más de 10 trabajadores de un mismo centro de trabajo.

Tercera.—La duración de los traslados no podrá exceder de noventa días consecutivos o discontinuos durante un año. Ningún trabajador podrá ser trasladado más de una vez al año si lo ha estado en un período superior a cuarenta y cinco días consecutivos o cuatro veces al año si es traslado en períodos discontinuos inferiores a cuarenta y cinco días.

Estas condiciones no serán aplicables al personal que, por la naturaleza de su trabajo, debe estar frecuentemente desplazado.

d) Modificación del sistema de jubilaciones de forma que su coste a cargo de la Empresa sea asumible por la misma.

e) Prestar la debida atención, por todos, a la problemática de las materias primas.

f) Mejora de las relaciones laborales entre Empresa y trabajadores.

g) Mantenimiento, en lo posible, del poder adquisitivo de los salarios.

h) Inversión por parte de los accionistas de 1.000 millones de pesetas en 1983.

Si las circunstancias futuras variaran de una forma excepcional, las partes se comprometen a estudiar aquéllas y buscar las alternativas correspondientes.

Para conseguir los objetivos marcados y desarrollar los acuerdos precedentes, se entiende, por ambas representaciones, que los puntos básicos a tratar son los siguientes:

1. Productividad.
2. Diversificación.
3. Jubilaciones.
4. Incremento salarial para 1983.
5. Relaciones laborales.

1. Productividad: Siendo el aumento de la productividad la base sobre la que se construye los demás puntos de este plan de diversificación y desarrollo acometemos ésta en la siguiente filosofía en cuanto a su aplicación y desarrollo:

a) Todo aumento de productividad ha de ser negociado, de modo que lo no concretado en este documento ha de ser pactado a nivel de los centros de trabajo.

b) Serán transferidos automáticamente a otros puestos de trabajo los excedentes que se produzcan.

Para conseguir el objetivo marcado se acuerdan las siguientes medidas:

1.1 Jornada laboral: La jornada anual para 1983 será de 1.800 horas, como máximo.

1.2 Horario de carga.—Se acuerda pasar de los dos turnos actuales de carga a un solo turno de jornada partida de ocho a trece y de catorce a diecisiete a las variantes que se puedan pactar en los distintos centros, con las siguientes condiciones:

a) Esta medida afectará al personal operario correspondiente.

b) Deberán quedar cubiertos los servicios complementarios correspondientes.

c) Se compensará con 317 pesetas por día de trabajo y el doble de plus de transporte por distancia.

1.3 Trabajos en sábados, domingos y festivos: El recuento de inventario anual se realizará por los Encargados de almacén y empleados de la línea comercial relacionados con el control de almacenes, en las mismas condiciones que el resto de los trabajos que se efectúen en sábados, domingos y festivos.

Al personal afectado se le deberá avisar con siete días de antelación, como mínimo.

1.4 Horas estructurales: Para cumplimentar lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y Orden de 1 de marzo de 1983, la Empresa y los representantes de los trabajadores, en cada centro de trabajo, notificarán conjuntamente a la autoridad laboral las horas extraordinarias estructurles que se efectúen. La prestación de las mismas será voluntaria.

De acuerdo con el Real Decreto, se entenderán como horas extraordinarias estructurales las definidas en el articulado de la citada Orden de 1 de marzo de 1983.

1.5 Organización, racionalización y evolución tecnológica: Se acelerará la puesta en práctica de los planes de organización, racionalización y mecanización, en los procesos de producción, de servicios y administrativos que permitan incrementos de productividad. Estos incrementos vendrán básicamente dados por las mejoras organizativas y tecnológicas y no presuponen la superación de la actividad normal o medida de los trabajadores.

2. Diversificación: Los excedentes generados por las diferentes medidas que lleven a aumentar la productividad son absorbidos, en un proceso de diversificación, que tiende en su filosofía a respetar el derecho a un puesto de trabajo de cada persona.

Es claro, de acuerdo con lo expuesto en productividad, que se debe producir un ajuste entre la creación de excedentes y su adecuación a nuevas actividades.

Dentro del tema de diversificación se pueden distinguir dos grandes apartados:

a) Diversificación transitoria: Es aquella que, sin ser definitiva, se crea para lograr un aumento de productividad en el sector de fibrocemento de la Compañía. Esta diversificación puede ser temporal en tanto en cuanto se constituye y prepara otra diversificación definitiva distinta; o puede ella misma convertirse en diversificación definitiva.

Dentro de esta diversificación transitoria se consideran diferentes campos de actuación que serán planteados por centros de trabajo.

A-1. Con objeto de agilizar la tramitación y puesta en práctica de los valores correspondientes a las nuevas actividades, se establece el siguiente procedimiento:

Entrega de la documentación correspondiente al Comité de la fábrica siete días antes de su implantación.

Puesta en marcha, en período de prueba, durante treinta días.

Quince días para llegar a un acuerdo con el Comité.

Finalizados los mismos y de no haber llegado a un aceptación definitiva, se trasladará el tema a la Comisión Nacional creada al efecto, la cual tendrá un plazo de siete días para resolver.

Caso de no lograrse el acuerdo, el tema pasaría a arbitraje en la figura del actual Presidente de las negociaciones del Convenio.

Durante el período citado se abonará, como mínimo, la prima media del centro de trabajo.

En caso de arbitraje los valores de los productos, que de transitorios pasen a definitivos, quedarían sin efecto en tal momento, teniendo que remitirse a lo establecido en el artículo 7 del Convenio colectivo. La transitoriedad no excederá a los años señalados para llevar a cabo este plan, es decir, su fecha tope será el 31 de diciembre de 1985.

b) Diversificación definitiva: Es aquella que constituye nuevos puestos de trabajo de carácter definitivo, ya se produzca la creación de éstos en el seno de «Uralita, S. A.», en Empresas de nueva creación, o en otras ya existentes que acometan nueva actividad industrial por participación mayoritaria, directa o indirectamente, por parte de «Uralita, S. A.».

En un principio se prevé que en los años 1983-84-85 los planes de diversificación definitiva permitan la creación de aproximadamente 600 puestos de trabajo, de los cuales unos 200, se realizarán el año 1983, y cuyo detalle es el siguiente (cifras estimadas):

Actividad	Núm. puestos de trabajo	Compañía
a) Completar inversión tubería hormigón	60	«Uralita».
b) Ampliar plásticos	15	«Uralita».
c) Envases metálicos	20	Filial.
d) Transformados del caucho	70	Filial.
e) Material para riego (1.ª fase) ...	50	Filial.

La inversión prevista para el mencionado trienio será (estimación):

Año	Realizado — Millones	Por realizar — Millones
1983	195	570
1984	50	1.380
1985	—	1.050

El establecimiento de esta diversificación definitiva, ya sea dentro o fuera de «Uralita, S. A.», no distará más de 30 kilómetros del centro de trabajo en que actualmente presten sus servicios los trabajadores que vayan a ocuparlos.

De otro lado, y teniendo presente que una vía de esta diversificación es en industrias de nueva creación, se acuerda al efecto las siguientes condiciones generales de traslado:

Será voluntaria por parte del trabajador la aceptación de pasar a estas nuevas Empresas.

A efectos de fijar las necesidades de plantilla de las nuevas actividades, «Uralita, S. A.», determinará el número y las características profesionales de los puestos a ocupar, los cuales comunicará al personal para la obtención de candidatos a los puestos ofrecidos.

Al personal que de acuerdo con lo especificado en los puntos anteriores acepte pasar a una nueva Sociedad, se le garantiza:

a) Adhesión al Convenio de «Uralita, S. A.», y derecho a las mejoras sociales no reflejadas en Convenio con la consiguiente adecuación a la nueva Sociedad hasta 1989, inclusive para las diversificaciones realizadas en el trienio 1983-84-85.

Durante este plazo habrá un representante de cada nueva actividad en las deliberaciones del Convenio de «Uralita, Sociedad Anónima».

b) Se establece un período de prueba de cuatro meses, que sirva para comprobar la adaptación del trabajador. Si no se superase a juicio de alguna de las partes, retornaría a su punto de origen en las condiciones iniciales.

c) Garantía «ad personam» por parte de «Uralita, Sociedad Anónima», con posterioridad al tiempo que dure la adhesión al Convenio, de manera que el trabajador de cada nueva Sociedad que proceda de «Uralita, S. A.», no esté por debajo de las condiciones en situación de homogeneidad, que rijan en ésta (salariales, sociales, etc.), consideradas globalmente. Para aplicar esta globalidad y homogeneidad se considerarán de forma independiente los conceptos retributivos, las mejoras sociales y los derechos pasivos.

A los efectos de los derechos pasivos establecidos en el artículo 108 y en la sección 7.ª del capítulo VIII del Convenio colectivo, la garantía «ad personam» comenzará en el momento de su pase a otra Sociedad.

d) En caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste retornará al centro de trabajo de procedencia o, en su defecto, al centro más próximo en que se desarrolle actividad similar.

Se entienden por causas no imputables al trabajador las contenidas en el artículo 4 y 5.4 del Reglamento de Prestaciones por Desempleo, aprobado en Real Decreto 920/1981, de 24 de abril.

e) Las garantías «ad personam» quedarían sin efecto cuando «Uralita, S. A.», en caso de necesidad justificada y con preaviso de dos meses, requiriera a cualquiera de los trabajadores trasladados a que volviera a «Uralita, S. A.», en su centro de origen, y éste optara por permanecer en la Empresa en que prestara sus servicios en el momento de producirse el requerimiento.

f) Con relación a las enfermedades profesionales específicas de nuestro sector, se mantiene el derecho al control y seguimiento médico que establezca la legislación vigente en cada momento y/o a lo establecido en la práctica por acuerdo entre «Uralita, S. A.» y sus trabajadores.

En consecuencia, «Uralita, S. A.», mantiene su responsabilidad total en cuanto a las mencionadas enfermedades profesionales indefinidamente y en las mismas condiciones de los trabajadores de «Uralita, S. A.».

3. Jubilaciones: Teniendo como referencia la filosofía expresada en el punto d) de la introducción de este documento, se acuerda:

La congelación de la antigüedad devengada al 31 de diciembre de 1981, a los efectos de los porcentajes de incremento de jubilación a que se refiere el artículo 114 del Convenio colectivo.

El trabajador, llegado el momento de la jubilación anticipada a los sesenta años o del pase a pensionista, podrá optar entre acogerse a los derechos reconocidos en el artículo del Convenio, o a la percepción de una indemnización a tanto alzado que será, como mínimo, por importe de una anualidad y media brutas.

Las condiciones de jubilación contenidas en la sección 7.ª, capítulo VIII, jubilados y artículo 108 del Convenio colectivo, no serán de aplicación a los trabajadores no procedentes de «Uralita, Sociedad Anónima», que ingresen en las filiales creadas como consecuencia de este plan de diversificación y desarrollo. Por lo tanto, se pacta expresamente que la adhesión al Convenio de «Uralita, S. A.», que se prevé en el punto referente a diversificación, no alcanzará a todos aquellos derechos pasivos cualquier caso a salvo de los derechos pasivos para los trabajadores procedentes de «Uralita, S. A.», debido a la garantía que figuran en el Convenio de «Uralita, S. A.», quedando en «ad personam» pactada en este plan.

En caso de que por disposición legal se modificara la edad en la que se accede a los derechos de jubilación plena, establecida en este momento en sesenta y cinco años, todos los artículos del Convenio que hacen referencia a dicha edad quedarían automáticamente modificados, cambiando sesenta y cinco años por la nueva edad de jubilación plena.

4. Incremento salarial: Dentro de la filosofía de superar la actual situación y en la línea expresada en este documento, se llega a un acuerdo en el tema salarial por el que los trabajadores reducen un año más el mantenimiento global del poder adquisitivo de sus salarios, para contribuir a dar perspectivas de futuro al actual momento económico.

Por tanto, se conviene entre Empresa y trabajadores un incremento salarial para 1983 del 11,25 por 100 que da lugar a las nuevas cuantías en los conceptos retributivos económicos que figuran en el Convenio Colectivo 1983. Sin embargo, y en la idea de mantener los salarios de las categorías más bajas, se establece que dicho incremento sea aplicado con la siguiente fórmula:

50 por 100 de reparto lineal.
50 por 100 de reparto proporcional.

Igualmente se acuerda incluir en Convenio la cláusula de revisión en base al acuerdo interconfederal 1983, en el mismo espíritu que ha informado el incremento salarial de 1983.

5. Relaciones laborales: Para el mejor desarrollo de este plan de diversificación y desarrollo y con el ánimo de facilitar la consecución de los objetivos propuestos en el mismo, se decide abordar con el interés que el caso requiere la mejora de las relaciones laborales en el ámbito de nuestra Empresa, aspecto necesario para fortalecer los acuerdos alcanzados en los puntos que lo componen.

Con respecto al estado actual de las relaciones se ha constatado a lo largo de las discusiones del plan de diversificación y desarrollo lo siguiente:

a) Es necesario una información de los problemas financieros, comerciales, industriales, etc., a los trabajadores, que redunda en una mayor comprensión de la problemática general de la Empresa.

b) Ambas partes consideran que unas buenas relaciones laborales constituyen un interés común porque mejoran las condiciones objetivas de trabajo y facilitan el incremento de productividad.

En función de ello han sido analizados diferentes problemas que afectan muy directamente a dichas relaciones laborales cuyo interés en solucionar de forma conjunta se traduce en los siguientes acuerdos:

Primero.—Es necesario que tanto los acuerdos generales del Convenio como las políticas de personal, y en particular aquellas que afectan a las relaciones habituales de trabajo entre personas de diferente categoría laboral, se apliquen de forma homogénea en los distintos centros de trabajo de la Compañía, independientemente del número de personas que compongan cada centro.

Asimismo, se conviene en mejorar las relaciones y comunicaciones en los distintos centros de la Empresa para conseguir una mayor eficacia de funcionamiento que finalmente tenga una incidencia positiva en los resultados de la Compañía.

Segundo.—Potenciar el Departamento de Relaciones Laborales, que tendrá iniciativas en el campo de su competencia, y cuyas funciones serán aplicar las mismas, y agilizar el tratamiento y solución de los problemas que sobre esta materia se planteen.

Este Departamento en el desarrollo de todas sus funciones tendrá una relación amplia y efectiva con los representantes de los trabajadores.

Tercero.—Política informativa de la Compañía a los trabajadores, a través de sus representantes, que prosiga la línea emprendida por la Empresa al aportar los datos e informaciones previas a este plan de diversificación y desarrollo y que contemple:

Objetivo anual global de la Empresa.
Objetivo anual concreto de cada Dirección.

Medios, organización y estructuración para conseguir dichos objetivos.

Cuarto.—Se conviene que la Comisión Social Nacional desarrolle conjuntamente con la representación de la Empresa estas líneas básicas de funcionamiento con el compromiso de estudiar cualquier propuesta que, dentro de esta línea, formule alguna de las partes.

Al respecto, y formando parte de los asuntos a tratar, se acuerda debatir en la primera reunión los puntos siguientes:

Boletín informativo interno de los trabajadores.
Sistema de promoción profesional.
La primera reunión tendrá lugar en el mes de mayo.

Seguimiento.—El seguimiento y control de estos acuerdos será función de la Comisión Social Nacional, la cual se reunirá en sesión extraordinaria cuando lo solicite un mínimo de tres centros de trabajo o cuando sea convocada por el Presidente designado al efecto.

Se fijan dos reuniones ordinarias en mayo y octubre de 1983, en las que, además de ver la marcha en la práctica de estos acuerdos, se desarrollará el tema de relaciones laborales y se tratará, si procede, el de productividad.

A estas reuniones asistirán sólo 15 miembros como Comisión delegada de la Comisión Social Nacional, elegidos de entre sus componentes y distribuidos de la siguiente manera:

Dos miembros por las fábricas de Getafe, Sevilla, Sardañola y Valladolid.
Un miembro por las fábricas de Quart, Alcázar, Plásticos y Textil.
Un miembro por oficinas centrales.
Dos miembros por la red comercial.

Real Decreto número 920/1981, de 24 de abril, Reglamento de Prestaciones por Desempleo

Art. 4.º:

a) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, previa la correspondiente autorización de la autoridad laboral.

b) Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente a la Seguridad Social, incapacidad del empresario o por extinción de la personalidad jurídica contratante, siempre que no medie sucesión de la Empresa o no haya representante legal que continúe la actividad.

d) Por despido del trabajador, declarado improcedente en sentencia firme ante la jurisdicción competente, siempre que no se hubiera producido la readmisión.

e) Por despido del trabajador, declarado improcedente de forma expresa en conciliación ante el IMAC o ante la jurisdicción competente, siempre que se hubiese pactado de modo expreso una indemnización superior a treinta y cinco días de salario.

f) Por despido basado en causas objetivas, legalmente procedente.

g) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas de extinción de la relación laboral no hayan actuado precisamente por denuncia del trabajador.

h) Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que el cese en el anterior trabajo hubiese sido por causas no imputables al trabajador.

Art. 5.° 4. Particularmente en los supuestos en que el trabajador opte por la resolución del contrato con ocasión de traslados de residencia, modificación de condiciones de trabajo a que se refieren los artículos 40.1, 40.2 y 41.2, a), b) y c), del Estatuto de los Trabajadores (número marg. 1), y en aquellos a que se refiere el artículo 50 de la citada norma, aunque el cese en el empleo se produzca por voluntad del trabajador, se considerará que la situación de desempleo es debida a causas no imputables al mismo.

ANEXO AL PLAN DE DIVERSIFICACION Y DESARROLLO DE «URALITA, S. A.»

Se mantiene la vigencia del plan de diversificación y desarrollo de «Uralita, S. A.», pactado en el Convenio de 1983.

Habida cuenta de que el citado plan, firmado en 1983 para el trienio 1983-85, ha demostrado en su desarrollo la conveniencia de ser modificado en alguno de sus puntos, ambas partes han llegado a los siguientes acuerdos que modifican el plan en cuanto se opongan al mismo.

Para cubrir los 350 puestos de trabajo ofrecidos, se abrirá un período de inscripción voluntaria de treinta días, a partir de que surja la necesidad. Terminado este período de inscripción voluntaria, si no se hubiese producido ninguna o no las suficientes, la Comisión de Seguimiento contemplada en este Convenio y en el marco de los acuerdos en él recogidos, dará solución al problema planteado a través de la intervención del Ministerio de Trabajo.

En caso de que el trabajador afectado rechazase el pase al puesto de trabajo de la nueva Sociedad, en las condiciones que aquí se pactan, y una vez realizado lo contenido en el punto anterior, causaría baja definitiva en «Uralita, S. A.», debiendo ésta indemnizarle con una cantidad a tanto alzado y pagadera de una sola vez en el momento de la baja, equivalente a cuarenta y cinco días por año de servicio en «Uralita, S. A.».

Bien entendido que una vez se haya recurrido al mecanismo para hacer obligatorio el pase del trabajador a la filial, se considerará cubierto el objetivo en cuanto a cubrir el puesto con personal de «Uralita, S. A.», no pudiendo la Empresa obligar a otro trabajador a ocupar dicho puesto tanto si el inicialmente obligado optó por el pase o por causar baja en «Uralita, S. A.».

La Empresa respetará para cubrir los puestos ofrecidos el orden de llegada de las inscripciones voluntarias, salvo que en alguna de ellas no reuniera las características de la profesión requerida para el puesto ofrecido, en cuyo caso la Empresa deberá justificar la denegación en virtud de razones objetivas.

De este régimen se exceptúan 75 puestos de trabajo previstos en la zona de Castellón, cuya provisión será totalmente voluntaria por suponer movilidad geográfica a más de 30 kilómetros.

En consecuencia, la creación de estos puestos de trabajo, de acuerdo con este plan de diversificación y desarrollo, sólo se llevará a cabo si existen suficientes voluntarios para su cobertura.

Queda anulado el punto b) que figura en la página 71 del plan de diversificación (edición 1983 del Convenio colectivo).

En un principio se prevé que en los años 1984 y 1985 la diversificación definitiva permitirá la creación de 350 puestos de trabajo aproximadamente, de los cuales 150 se realizarán en 1984, según el siguiente detalle (cifras estimadas):

	Número de puestos de trabajo
Envases metálicos	10
Transformado del caucho	25
Material para riego	20
Tejas	35
Gres	20
Pavimento (voluntario)	40
Total	150

Para 1985 se prevé sean cubiertos 50 puestos de trabajo por personal de la fábrica de Quart de Poblet, 20 de la fábrica de Valladolid y 95 de las fábricas de Sardañola y Getafe. Los 35 restantes corresponden a la actividad «pavimento», cuya cobertura tiene carácter voluntario.

La inversión prevista para el bienio 1984-85 será (estimación):

Años	Realizado — Millones	Por realizar — Millones
1984	150	1.280
1985	40	1.010

Para 1984-85 se prevén dos reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento, una en el mes de junio y otra en el mes de octubre.

Reconversión de la factoría de fibrocemento de Quart de Poblet

Como consecuencia de la creación en el centro de trabajo de Quart de Poblet de dos nuevas Empresas filiale de «Uralita, Sociedad Anónima», incluidas en el plan de diversificación y desarrollo pactado para el trienio 1983-85 y dentro del marco de los acuerdos de este Convenio, se absorberá al conjunto de los trabajadores afectos a dicho centro, produciéndose en el mismo el cese de la actividad de producción de fibrocemento.

El proceso para la puesta en funcionamiento y pase de los trabajadores a las nuevas Empresas concluirá en septiembre de 1985, desarrollándose en las siguientes fases:

La máquina de placas «Salm» continuará en funcionamiento hasta el 31 de mayo de 1984.

La máquina «Hastcheck» entrará en funcionamiento el día 2 de mayo de 1984, continuando hasta el 31 de julio del mismo año, siguiendo hasta ese día también la actividad del moldeado manual.

Se prevé como fecha aproximada de finalización del desmontaje de ambas máquinas el día 15 de agosto de 1984.

La actual actividad de fibrocemento correspondiente a los almacenes y a los puestos administrativos cesará el 15 de septiembre de 1984.

La Empresa «Cetem, S. A.» iniciará su actividad productora en el primer trimestre de 1985 y en el tercero del mismo año la de gres.

Suspensión temporal del contrato de trabajo

Se pacta la presentación de un expediente de suspensión temporal del contrato de trabajo, cuya tramitación y consultas se efectuarán en el propio centro de Quart de Poblet y con su Comité de Empresa, debiendo concertarse con éste la forma y condiciones de llevarlo a cabo.

En todo caso en este expediente se respetarán las siguientes condiciones:

1.° Afectará a cada trabajador en una duración máxima de tres meses, comprendidos entre septiembre de 1984 y septiembre de 1985.

2.° El personal que en cada momento durante la duración del expediente no esté en suspensión del contrato, será ocupado efectivamente por la Empresa en las tareas de desmontaje e instalación de las nuevas Empresas.

3.° La Compañía garantiza a los trabajadores durante la situación de suspensión temporal del contrato la percepción del 100 por 100 del salario real neto que les correspondería en activo. El período de suspensión no será deducido en el cálculo de las pagas extraordinarias y de las vacaciones anuales.

Condiciones del pase a las nuevas Empresas

Primera.—En orden a garantizar la creación de los puestos de trabajo necesario para absorber al conjunto de la plantilla de Quart de Poblet, «Uralita, S. A.», asegura una indemnización de 5.000.000 de pesetas a cada trabajador mediante la prestación de un aval bancario individualizado, que podrá ser hecho efectivo por todo aquel trabajador que quedase sin puesto de trabajo en «Uralita, S. A.», como consecuencia de alguna de las causas en cuya virtud es exigible el cobro del aval y tampoco se le ofreciese en las nuevas Empresas creadas por ésta, o si para conservar su puesto de trabajo se le haya de aplicar la movilidad geográfica a otra Empresa o centro de trabajo en distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo de Quart de Poblet.

Dicho aval será entregado a cada uno de los trabajadores en las fechas que se detallan en el acta final de las deliberaciones del Convenio.

La Empresa «Uralita, S. A.», se compromete formalmente a no modificar la situación laboral de ninguno de los anteriores trabajadores antes de haberles entregado el correspondiente aval bancario.

Dicho aval quedará liberado una vez que el trabajador haya ocupado el puesto de trabajo en la nueva actividad productiva a la que es trasladado, haya sido dado de alta como trabajador fijo en la nómina de la misma, así como en la Seguridad Social, y todo ello, previa firma del libro de matrícula.

Será exigible su cobro con la presentación del título firme, sea resolución administrativa o judicial, que declare extinguida la relación laboral, bien por causas económicas o tecnológicas distintas de las derivadas de la ejecución de las cláusulas del plan de diversificación y desarrollo de 1983 y su ampliación de 1984, o bien por no readmisión tras despido declarado im-

procedente o reconocido como tal en acto de conciliación. En caso de movilidad geográfica, con la orden de traslado emitida por la Empresa al interesado.

Segunda.—Al personal que al realizarse el pase a las nuevas Empresas se halle en situación de suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, se les garantiza que en cuanto cese la causa de suspensión se reincorporarán a las nuevas Empresas en el centro de Quart de Poblet y en idénticas condiciones a los demás trabajadores. Garantía ésta que se les extenderá por escrito a cada uno de los afectados, suscrita por «Uralita, S. A.», y por la Empresa receptora.

Asimismo a estos trabajadores se les extenderá el aval bancario que se menciona en el punto anterior.

A quienes pasen en el futuro a la situación de invalidez provisional se les suspenderá la vigencia del aval recuperándola automáticamente en el momento de dictarse resolución que ponga fin a dicha invalidez provisional, salvo que la citada resolución declare al interesado afectado de incapacidad permanente total o absoluta. Los que actualmente se encuentren en la situación de invalidez provisional recibirán automáticamente el aval bancario en el momento que se dicte resolución que ponga fin a esa situación, salvo que la citada resolución declare al interesado afectado de incapacidad permanente total o absoluta.

Tercera.—El personal que se halle en la situación descrita en el punto anterior, los jubilados, pensionistas por incapacidad permanente y cualquier otro que tenga reconocido algún derecho pasivo a cargo de «Uralita, S. A.», con anterioridad al cierre de la factoría de Quart de Poblet, o en trámite de reconocimiento, seguirá disfrutando de sus derechos en las mismas condiciones generales que el personal en la misma situación de los demás centros de la Compañía.

Traslado a filiales anteriores al plan de diversificación

Se prevé una oferta del orden de 100 puestos de trabajo en el bienio 1984-85 para estas Sociedades.

Estos 100 puestos de trabajo se descomponen:

Definidos	33 a más de 30 kms. de distancia.
	22 a menos de 30 kms. de distancia (anexo).
	55
Pendientes de definir ...	45
Total	100

Los 33 distantes a más de 30 kilómetros sólo serán cubiertos en la medida que existan voluntarios.

Los 22, ya definidos, están pendientes de cubrir.

Para los 22 anteriores y los 45 restantes, en el supuesto de que, una vez superado el período voluntario no hubieran surgido candidatos a dichos puestos y éstos no supongan movilidad geográfica en más de 30 kilómetros, la Comisión de Seguimiento contemplada en este Convenio y en el marco de los acuerdos en el mismo recogidos dará solución al problema planteado a través de la intervención del Ministerio de Trabajo prevista en los apartados siguientes:

Se acuerda que dichos 45 puestos de trabajo no podrán afectar a más del 25 por 100 de la plantilla de un mismo centro con un límite de 20 trabajadores.

Las condiciones del traslado serán las siguientes:

Se excluye la movilidad geográfica con carácter forzoso, entendiendo por dicha movilidad el desplazamiento en más de 30 kilómetros, respecto del centro de trabajo en que actualmente preste sus servicios el trabajador.

Se reconoce a los trabajadores afectados el número de años de antigüedad que tuviesen en «Uralita, S. A.».

Los trabajadores afectados percibirán como compensación en el momento de producirse el traslado una cantidad a tanto alzado equivalente a siete veces la diferencia anual que pueda existir a favor de «Uralita, S. A.», entre su retribución por todos los conceptos en ella y la que vaya a tener en la nueva Sociedad, con arreglo al régimen retributivo de esta última en condiciones de homogeneidad. Dicha compensación tendrá un mínimo equivalente a diez días de salario real por año de servicio en «Uralita, S. A.».

Producido el traslado del trabajador a la Sociedad filial, éste quedará sometido a todos los efectos al régimen laboral y retributivo de dicha Sociedad, con desvinculación total de «Uralita, S. A.», salvo lo previsto en los párrafos siguientes:

En cuanto a las enfermedades profesionales específicas del sector de fibrocemento, «Uralita, S. A.», mantiene el control y seguimiento médico, así como el conjunto de obligaciones que establezca la normativa vigente en cada momento y/o a lo establecido en la práctica por acuerdo entre «Uralita, S. A.», y sus trabajadores.

Por lo que respecta a la jubilación del personal que pase a este tipo de filiales, se le respetarán las condiciones de «Uralita, S. A.», pero siempre referidas a las condiciones económicas existentes en la filial. Asimismo, «Uralita, S. A.», se compromete a no efectuar este tipo de traslados a trabajadores con edades superiores a los cincuenta y cinco años.

En el caso de que a un trabajador trasladado se le declarara ción garantizados en este apartado y el que pudiere existir en la filial correspondiente, pudiendo optar el trabajador por uno u otro.

En el caso de que a un trabajador trasladado se le declarara una incapacidad permanente total para la profesión habitual o para todo trabajo, retornará a «Uralita, S. A.» y estará sujeto a las condiciones de la citada Empresa, establecidas para estas situaciones.

Si la incapacidad se produjera antes de los siete años de permanencia en la nueva filial, a partir del retorno se efectuará la correspondiente regularización con respecto a la compensación percibida en el momento del pase.

Los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años podrán en el momento del pase optar entre acogerse a estas condiciones de jubilación e incapacidad o percibir una indemnización de 250.000 pesetas, renunciando a aquéllas.

Para cubrir los puestos de trabajo ofrecidos se abrirá un período de inscripciones voluntarias de treinta días, a partir de que surja la necesidad. Terminado este período de treinta días de inscripción voluntaria si no se hubieran producido ninguna o no las suficientes, se recurrirá al Ministerio de Trabajo para que éste haga efectivo los traslados a la filial en cada caso concreto, respetándose siempre lo referente a la movilidad geográfica.

En caso de que el trabajador afectado rechazase el pase al puesto de trabajo de la nueva Sociedad, en las condiciones que aquí se pactan, y una vez realizado lo contenido en el punto anterior, causaría baja definitiva en «Uralita, S. A.», debiendo ésta indemnizarle con una cantidad a tanto alzado y pagadera de un sola vez en el momento de la baja, equivalente a cuarenta y cinco días por año de servicio en «Uralita, S. A.».

Bien entendido que una vez se haya recurrido al mecanismo para hacer obligatorio el pase del trabajador a la filial, se considerará cubierto el objetivo en cuanto a cubrir el puesto con personal de «Uralita, S. A.», no pudiendo la Empresa obligar a otro trabajador a ocupar dicho puesto tanto si el inicialmente obligado optó por el pase o por causar baja en «Uralita, S. A.».

La Empresa respetará para cubrir los puestos ofrecidos el orden de llegada de las inscripciones voluntarias, salvo que alguna de ellas no reuniera las características de la profesión requerida para el puesto ofrecido, en cuyo caso la Empresa deberá justificar la denegación en virtud de razones objetivas.

En caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste retornará al centro de trabajo de procedencia o, caso de no existir éste, al centro más próximo que tenga «Uralita, S. A.».

Se entienden por causas no imputables al trabajador las contenidas en los artículos 4 y 5.4 del Reglamento de Prestaciones por Desempleo, aprobado en Real Decreto 920/1981, de 24 de abril.

Se entiende igualmente que las anteriores cláusulas se refieren a 22 más 45 trabajadores como máximo, en cuanto al mecanismo al que se hace referencia en los puntos 1.° y 12.

ANEXO

Detalle de los 22 puestos de trabajo a menos de 30 kilómetros de distancia, con expresión de número de puestos, categoría, filial y localidad

Uno de Oficial Administrativo, «TISA», Barcelona.
Siete de Oficial de Fabricación, «ITECE», Alcalá de Guadaira (Sevilla).
Diez de Oficial de Fabricación, «Procolor», San Adrián de Besós (Barcelona).
Dos de Oficial de Almacén, «Ura-Riego», Sevilla.
Uno de Administrativo Secret., «Bruguer», Barcelona.
Uno de Oficial Administrativo, «Bruguer», Sevilla.
Total: Veintidós.

Primas pactadas

Actividad media horaria	Prima en ptas/hora	Actividad media horaria	Prima en ptas/hora
De 100,1 a 101	7,49	De 125,1 a 126	19,79
De 101,1 a 102	7,86	De 126,1 a 127	20,52
De 102,1 a 103	8,23	De 127,1 a 128	21,26
De 103,1 a 104	8,59	De 128,1 a 129	22,07
De 104,1 a 105	8,96	De 129,1 a 130	22,79
De 105,1 a 106	9,34	De 130,1 a 131	23,54
De 106,1 a 107	9,69	De 131,1 a 132	24,26
De 107,1 a 108	10,15	De 132,1 a 133	25,01
De 108,1 a 109	10,43	De 133,1 a 134	25,74
De 109,1 a 110	10,87	De 134,1 a 135	26,48
De 110,1 a 111	11,17	De 135,1 a 136	27,21
De 111,1 a 112	11,62	De 136,1 a 137	28,02
De 112,1 a 113	11,91	De 137,1 a 138	28,76
De 113,1 a 114	12,35	De 138,1 a 139	29,49
De 114,1 a 115	12,64	De 139,1 a 140	30,21
De 115,1 a 116	13,09	De 140,1 a 141	30,96
De 116,1 a 117	13,45	De 141,1 a 142	31,68
De 117,1 a 118	13,81	De 142,1 a 143	32,43
De 118,1 a 119	14,56	De 143,1 a 144	33,16
De 119,1 a 120	15,28	De 144,1 a 145	33,97
De 120,1 a 121	16,09	De 145,1 a 146	34,72
De 121,1 a 122	16,84	De 146,1 a 147	35,44
De 122,1 a 123	17,57	De 147,1 a 148	36,19
De 123,1 a 124	18,32	De 148,1 a 149	36,92
De 124,1 a 125	19,04	De 149,1 a 150	37,66