

ANEXO II

Tablas salariales para el período comprendido entre el 1 de julio de 1994 al 30 de diciembre de 1994

Camisería a Medida

Categoría	Coefficiente	Salario — día	Salario — mes
<i>Sección Corte</i>			
Cortador/a de Primera	2,10	3.384	103.217
Cortador/a de Segunda	1,80	3.018	91.826
<i>Sección de Confección</i>			
Operario/a Confec. Primera ...	1,50	2.691	80.399
Operario/a Confec. Segunda ..	1,30	2.391	72.776
Operario/a Confec. Tercera ...	1,10	2.143	65.161
<i>Sección de Acabados</i>			
Planchado a mano y plegado ..	1,35	2.455	74.480
Operario/a acabador/a C	1,10	2.143	65.161

Sastrería a Medida

Categoría	Coefficiente	Salario — día	Salario — mes
<i>Sección Corte</i>			
Cortador/a de Primera	2,70	4.147	125.893
Cortador/a de Segunda	2,20	3.521	107.004
Oficial/a Aux. Cortador/a	2,00	3.268	99.445
Ayud. de Primera Aux. Cortador/a	1,60	2.768	84.197
Ayud. de Segunda Aux. Cortador/a	1,40	2.519	76.582
<i>Sección de Confección</i>			
Oficial/a Sastrería de Primera	1,75	2.955	89.911
Oficial/a Sastrería de Segunda	1,65	2.857	86.110
Oficial/a Sastrería de Tercera	1,55	2.705	82.301
Oficial/a de Costura de Primera	1,55	2.705	82.301
Oficial/a de Costura de Segunda	1,40	2.519	76.582
Oficial/a de Costura de Tercera	1,30	2.391	72.776
Ofic. pantalones o chalecos	1,55	2.705	82.301
Ayudante de Primera	1,25	2.331	70.870
Ayudante de Segunda	1,15	2.203	67.072
<i>Sección Acabados</i>			
Oficial/a Planchado de Primera	1,75	2.955	89.911
Oficial Planchado de Segunda	1,65	2.858	86.110

Modistería a Medida

Categoría	Coefficiente	Salario — día	Salario — mes
<i>Sección de Corte</i>			
Cortador/a de Primera	2,30	3.619	112.165
Cortador/a de Segunda	2,00	3.268	99.445
Oficial/a Aux. Cortador/a	1,80	3.018	91.826
Ayud. de Primera Aux. Cortador/a	1,45	2.579	78.494
Ayud. de Segunda Aux. Cortador/a	1,25	2.331	70.870

Categoría	Coefficiente	Salario — día	Salario — mes
<i>Sección de Confección</i>			
Oficial/a Modistería de Primera	1,70	2.892	88.004
Oficial/a Modistería de Segunda	1,65	2.857	86.110
Oficial/a Costurero/a	1,25	2.331	70.870
Oficial/a Costura de Tercera ..	1,10	2.143	65.161
Ayudante de Primera	1,20	2.267	68.965
Ayudante de Segunda	1,10	2.143	65.161
Subayudante	1,00	2.018	61.352
<i>Sección de Acabados</i>			
Operario/a Acabador/a C	1,10	2.143	65.161
Operario/a Acabador/a D	1,05	2.078	63.267
<i>Aprendices</i>			
Aprendiz/a de primer año	0,71	1.432	
Aprendiz/a de segundo año	0,80	1.615	
Aprendiz/a de tercer año	1,00	2.018	61.352

19579 RESOLUCION de 4 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima» (número de código 9006662), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 4 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «FUNDITUBO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Convenio.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de acuerdo con el contenido de los capítulos siguientes.

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en «Funditubo, Sociedad Anónima», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la empresa, pertenecen a la categoría denominada «Cuadros», salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

Artículo 3. Ambito territorial.

Este Convenio es de aplicación en el centro de trabajo de «Funditubo, Sociedad Anónima», en Nueva Montaña (Cantabria), y en todas las Delegaciones de la sociedad existentes en la actualidad o de nueva creación en el futuro.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1994 y finalizando el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 5. Garantía personal.

En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocido escalón superior al de su puesto de trabajo u otras condiciones personales que resultasen superiores en su conjunto y cómputo anual a las que para el escalón del puesto se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Artículo 8. Interpretación del Convenio.

La interpretación de este Convenio, sin perjuicio de la competencia de la autoridad laboral, se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en Comisión Interpretadora. Esta Comisión Interpretadora se reunirá a petición de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de cinco días, con la presentación del orden del día sobre asuntos a tratar.

CAPITULO II**Organización del trabajo****Artículo 9. Facultad de organización.**

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a la legislación vigente.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, el Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo y su racionalización.

Artículo 10. Definición de puesto de trabajo.

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de funciones o tareas que tiene que desempeñar un trabajador y que pueden ser calificadas independientemente de las de otros puestos.

La Dirección de la empresa realizará la descripción de todos y cada uno de los puestos del personal afectado por este Convenio. En esta descripción se contemplarán las funciones a desempeñar y las exigencias requeridas para el desempeño de las mismas. Se entregará copia de la descripción de su puesto de trabajo al titular del mismo.

Artículo 11. Cambios de puesto de trabajo.

1) Los cambios de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por mandos del Departamento (considerando la fábrica de «Funditubo, Sociedad Anónima», como un solo Departamento).

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones para corregirlos.

2) Cuando por necesidades de organización del trabajo sea preciso que algún o algunos trabajadores dejen de prestar servicio en su puesto de trabajo habitual y este cambio sea de larga duración, el trabajador o trabajadores afectados pasarán a ocupar el puesto designado, percibiendo mientras dure esta situación los emolumentos correspondientes al escalón ocupado, si éste fuera de categoría superior.

Desaparecidas las causas que motivaron el cambio, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo.

Si algún trabajador hubiese ocupado ininterrumpidamente un puesto de escalón superior durante tres meses, consolidará dicho escalón a título personal.

En los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, excedencias forzosas y vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo han moti-

vado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Si, desaparecidas las causas, el titular no se incorpora a su puesto de trabajo en los plazos legales, el trabajador que ocupa temporalmente su puesto consolidará automáticamente el escalón del mismo.

3) Amortización del puesto de trabajo:

Se entiende por amortización del puesto de trabajo aquellos en los que cese la actividad laboral que se venía desarrollando total o parcialmente.

El personal afectado será acoplado a otros puestos acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores, se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas requeridas por el perfil del puesto. Esta selección se hará de acuerdo con los artículos 15 y 16 del Convenio.

Los representantes de los trabajadores serán informados previamente, antes de proceder a los cambios especificados en los apartados 2) y 3), del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

Artículo 12. Traslado de Oficiales a puestos de Especialista.

Cuando por desaparición de un oficio determinado sea preciso efectuar traslados de Oficiales que ocupan puestos de su categoría a otros puestos propios de Especialistas, se procederá de la forma siguiente:

a) La Dirección informará previamente a los representantes de los trabajadores sobre los motivos que dan lugar a estos traslados.

b) Cumplido el trámite del párrafo anterior, la Dirección dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado, haciendo constar el puesto al que va destinado y dándole un plazo de quince días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el mismo, el trabajador tendrá tres meses de adaptación de su nuevo puesto.

c) En el caso de que el trabajador estuviese conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 16.250 pesetas por año de servicio en la empresa.

d) El trabajador podrá impugnar la decisión de la empresa ante la Dirección Provincial de Trabajo en un plazo de quince días. Si la autoridad laboral considerase injustificadas las causas del traslado, al trabajador afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo en este caso una indemnización de 9.500 pesetas, por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

Artículo 13. Valoración de tareas.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria de Valoración de Puestos, formada por tres miembros de ambas representaciones.

Esta Comisión realizará el estudio y análisis de los puestos de trabajo, en cuanto a su calificación se refiere, para la implantación del nuevo Método de Valoración de Puestos, si procede, a criterio de dicha Comisión.

Se mantienen los actuales manuales de valoración, en tanto no entren en vigor los nuevos.

CAPITULO III**Ingresos y promociones****Artículo 14. Criterios de contratación.**

Cuando sea necesario cubrir puestos de trabajo, bien por vacantes o por creación de nuevos puestos de trabajo, la Dirección informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características, para que éstos puedan exponer sus sugerencias dirigiéndose a la contratación de personal en todo caso, por las normas vigentes.

Antes de proceder a la contratación exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir vacantes o plazas de nueva creación con personal de la empresa, tanto del centro de trabajo de Nueva Montaña, como de las distintas Delegaciones de la sociedad, con las siguientes prioridades:

a) Personal excedente del propio centro de trabajo o Delegaciones de igual o superior escalón.

b) Por convocatoria entre el personal de centro de Nueva Montaña o la correspondiente Delegación.

c) Personal de otro centro o delegación del Grupo.

Agotadas estas posibilidades, se procederá a la contratación exterior. Tendrán prioridad para ocupar puestos de nueva creación o vacantes aquellos trabajadores que hubieran desempeñado puestos similares con carácter eventual y reúnan las condiciones mínimas exigidas y superen las pruebas correspondientes.

Artículo 15. *Promociones y ascensos.*

Se define como promoción o ascenso el cambio de un escalón o categoría profesional a otro superior. Se podrá producir por alguna de las causas siguientes:

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo de forma tal que modifiquen las calificaciones previamente asignadas.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder por la creación de nuevos puestos de trabajo o por la baja del titular en alguno de los puestos existentes y que, a criterio de la Dirección, deban ser cubiertas.

Artículo 16. *Tribunales calificadoros para promociones.*

Estos Tribunales calificadoros estarán compuestos por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por los representantes del personal, de los cuales, al menos, uno tendrá categoría igual a la del puesto a cubrir. Los otros dos miembros serán nombrados por la Dirección de la empresa.

Artículo 17. *Trabajos de cualificación superior.*

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Artículo 18. *Personal incapacitado.*

En el caso de personal incapacitado para el desarrollo de su trabajo habitual y confirmada esta situación por el Médico de empresa, se estudiará la posibilidad de asignar otro puesto de trabajo al personal afectado. En el caso de incapacidad permanente total, una vez reconocido este hecho por el organismo correspondiente, y no pudiendo dar al trabajador otro puesto de trabajo, se establece una indemnización única de 1.650.000 pesetas.

Artículo 19. *Jornada anual.*

Durante el año 1994 la jornada de trabajo para el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil setecientos setenta y seis horas de trabajo efectivo, no siendo computables los períodos de vacaciones. Una vez conocido el Calendario Oficial de Fiestas del Año, se reunirá el Comité de Empresa con la Dirección para distribuir las horas anuales pactadas.

Artículo 20. *Jornada intensiva.*

La jornada intensiva para aquellos Departamentos o Secciones en los cuales se establezca, a criterio de las distintas Direcciones, regirá del 15 de junio al 15 de septiembre. Durante este período, el personal afectado trabajará en horario de ocho a catorce treinta horas. Se establecerá un calendario para el resto del año, a fin de completar las horas de trabajo efectivo anual.

Artículo 21. *Calendario de trabajo a turnos.*

El calendario laboral para el año 1994 será el reflejado en el anexo I.

Artículo 22. *Descanso durante la jornada.*

El descanso para el trabajo que se presta ininterrumpidamente durante ocho horas será de veinte minutos, los cuales se abonarán como trabajo efectivo.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio se disfrutarán vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año natural en curso.

Todos los trabajadores disfrutarán de veinticuatro días laborables de vacaciones, que se disfrutarán preferentemente en época estival (junio/septiembre).

Tratando de compensar las molestias ocasionadas por necesidades de la empresa que puedan hacer distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que

deba disfrutarlas fuera del período estival, siempre y cuando no sea a petición del trabajador:

Meses de mayo y octubre: Un día de bonificación.

Resto del año fuera de la época estival: Dos días de bonificación.

Para tener derecho a estas bonificaciones serán condiciones imprescindibles las siguientes:

1. Que las vacaciones se disfruten dentro de los períodos bonificables.
2. Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación, se aplicará la que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte de ese período vacacional.

Los trabajadores sujetos a jornada partida podrán disfrutar de dos de sus días de vacaciones de forma fraccionada, es decir, en cuatro medios días, previo acuerdo con la Dirección.

Artículo 24. *Salud laboral.*

Ambas partes consideran necesario mantener y potenciar la política de salud laboral que tienda a la prevención de riesgos profesionales, mediante la mejora de las condiciones de trabajo y ambiente laboral, todo ello en favor de la salud de los trabajadores de la empresa.

1) La empresa elaborará anualmente un programa de salud laboral, con determinación de los objetivos dirigidos a prevenir los riesgos laborales, con determinación de un presupuesto económico.

2) Finalizado el plazo de vigencia de este programa, la Dirección entregará al Comité de Empresa una Memoria anual con especificación de los objetivos realizados.

3) La Dirección de la empresa entregará al Comité de Empresa información sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo, así como la formación y orientación que fuera necesaria al personal para evitar dichos riesgos.

4) Cualquier miembro del Comité de Seguridad tendrá derecho a solicitar:

- a) Toda la información que requiera el desempeño de sus funciones.
- b) Visitar cualquier lugar e instalación del centro de trabajo para examinar las condiciones de seguridad e higiene de los mismos.
- c) Acceso a las comunicaciones, informes y requerimientos de órganos de la Administración Pública que envíe a la Dirección y esté relacionado con la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual tendrán libre acceso a la empresa los funcionarios de los organismos públicos competentes en la materia.

5) La Dirección informará al Comité de Empresa:

- a) Los resultados técnicos no nominativos de los siguientes médicos-laborales de los trabajadores que realicen los Servicios Médicos propios o subcontratados por la empresa.
- b) Cada trabajador recibirá de la Dirección información individualizada de los resultados de las valoraciones ambientales de sus puestos de trabajo y serán reflejados en la descripción de funciones realizadas.

Asimismo, el trabajador recibirá a través del Servicio Médico información de los datos de su reconocimiento médico.

6) En cada una de las secciones del centro de trabajo se llevará un registro anual de los diferentes agentes ambientales que puedan afectar a la salud de los trabajadores y, en particular, ruido, frío, calor, corrientes de aire, humedad y agentes químicos que aparezcan en el ambiente de trabajo.

7) En colaboración con el Comité de Seguridad, la Dirección incluirá en el programa de formación anual cursos de seguridad dirigidos a los trabajadores e impartidos por la empresa o por cualquier otro organismo ajeno a la misma.

8) Cuando la sociedad vaya a realizar una inversión en nuevas instalaciones o modificación de las existentes, un miembro del Comité de Seguridad e Higiene, en representación de los trabajadores, podrá, antes de proceder a realizar la inversión, dar sus sugerencias en cuanto a medidas de seguridad a incluir en dicha inversión.

CAPITULO V

Conceptos retributivos

Artículo 25. *Pago de las retribuciones.*

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios y demás retribuciones que devenguen por períodos mensuales. El

pago de los mismos se efectuará el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos variables (turnos, primas, nocturnos, festivos, horas extraordinarias, etc.) se computarán del 16 del mes anterior al 15 de aquel en que se efectúa el pago, abonándose completos los conceptos fijos (salarios, antigüedad, etc.), regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir durante el citado período como consecuencia de bajas por enfermedad, accidente, etc.

Artículo 26. Salarios de Convenio.

Los salarios de los trabajadores incluidos en la valoración de tareas serán los que para cada escalón se especifiquen en el anexo II.

Los trabajadores no incluidos en la valoración de tareas percibirán, como mínimo, los salarios de la escala que se indica a continuación:

Categorías	Remuneración mínima anual
Jefes administrativos organización de segunda, Jefes de sección de Laboratorio	2.000.865
Jefes de taller, Delineantes-Proyectistas, Jefes administrativos y de organización de primera	2.126.205
Peritos, Ayudantes, Ingenieros Técnicos, ATS y Graduados Sociales	2.251.050

El salario complementario de este personal tendrá un incremento del 2 por 100.

Artículo 27. Antigüedad.

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá el número de quinquenios a que tenga derecho y en cuantía que se detalla en el anexo III.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumple cada quinquenio.

Artículo 28. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán asimismo a todo el personal en la cuantía reflejada en el anexo I.

Las medias pagas de marzo y septiembre se abonarán asimismo a todo el personal en la cuantía reflejada en el anexo I.

Las pagas de junio y diciembre se prorratearán por semestres naturales del año en que se otorguen, y las medias pagas de marzo y septiembre se prorratearán por semestres inmediatamente anteriores a la fecha de su devengo.

Todas las pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes. Estas pagas extraordinarias serán abonadas a todo el personal con la nómina del mes correspondiente, excepto la de diciembre, que se abonará el día 20 de dicho mes.

Todas las pagas extraordinarias serán devengadas en proporción al tiempo de alta en la empresa.

El personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá las pagas extraordinarias en su totalidad.

Artículo 29. Prima del personal incluido en la valoración de tareas.

Para el cálculo de la prima de producción a percibir por el personal incluido en la valoración de tareas (Obreros y Empleados), se tomará como base el salario/hora que para cada escalón figura en el anexo I del presente Convenio.

1.º El cálculo de la prima se hará de acuerdo con las ecuaciones que se especifican en los anexos V y VI.

2.º El cálculo de los tubos buenos se hará sobre los tiempos útiles de fabricación, considerándose como tales también los dedicados a:

- «Picado» de lanza, cualquiera que sea su duración.
- Arreglo del labio de cuchara de máquina, cualquiera que sea su duración.
- Cambio de coquillas, hasta DN 300, inclusive, cuando dicho cambio sea dentro del mismo diámetro, cualquiera que sea su duración.
- Cambio de mordazas de extracción, cualquiera que sea su duración.
- Extracción de tubos rotos dentro de la coquilla, cualquiera que sea su duración, excepto cuando la rotura se haya producido por avería anterior

f) Regulación de la rotación, traslación de máquina, vuelco de cuchara y brazo, puesta automática de machos, así como regulación de temperatura de refrigeración de máquina, cualquiera que sea su causa y duración.

g) Cualquier parada, aunque la causa sea diferente a las ya especificadas, que tenga un tiempo de duración igual o inferior a diez minutos.

Todos los tiempos improductivos o de paradas por causas distintas a las señaladas no se considerarán, a efectos de prima, como tiempos útiles de fabricación.

En todos los tiempos improductivos o de parada por causas distintas a las ya especificadas, se destinará el personal, siempre que ello sea posible, a la realización de otros trabajos, abonándose ese tiempo a no control al 14 por 100 de prima. Si esto no fuera posible, se abonará exclusivamente el salario de escalón.

3.º Cuando se produzcan modificaciones de las instalaciones como consecuencia de cambios tecnológicos en el proceso productivo que ocasionen variaciones de la productividad (tubos útiles por hora) se procederá a la modificación de las tablas de prima, para los diámetros correspondientes, a petición de cualquiera de las dos partes firmantes del Convenio. A ese fin se creará una Comisión Paritaria.

Durante el proceso de negociación de modificación de las tablas se abonará, para los diámetros correspondientes, el porcentaje medio de los tres meses anteriores a la petición.

Artículo 30. Plus nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas de un día y las seis horas del siguiente. Se fija este plus nocturno de acuerdo con la escala reflejada en el anexo I.

Artículo 31. Plus de turnicidad.

Se establece un plus de turnicidad por hora de trabajo efectiva realizada en esas condiciones, de la siguiente cuantía:

$$1994 = 21 \text{ pesetas/hora}$$

Artículo 32. Plus festivo.

Se considera trabajo festivo el realizado en domingos y fiestas. Se fija este plus festivo de acuerdo con la escala reflejada en el anexo II.

Artículo 33. Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo queda incluida en la valoración de tareas.

Se abonará un plus que complemente la compensación ya comprendida en dicha valoración de tareas a los trabajadores que ocupen puestos de trabajo ya calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, o aquellos que pudieran ser calificados como tales en el futuro.

El valor del plus por hora de trabajo y punto reconocido del puesto será, para 1994, de 16,63 pesetas.

Artículo 34. Prima de asistencia.

Se establece por cada día de asistencia al trabajo una prima de 53,48 pesetas.

Artículo 35. Garantías escalón medio.

Al llegar el 1 de enero de cada año, se comprobará el escalón en que se encuentra encuadrado todo el personal que cumpla sesenta años, a fin de determinar si coincide, como mínimo, con el escalón medio ponderado en que haya estado encuadrado a lo largo de su vida laboral desde que se implantó el sistema de valoración de tareas.

En el caso de que el escalón medio ponderado resulte superior al que tenga en esa fecha, será aquél el que se le reconozca, a efectos de salario, desde la fecha en que cumpla la indicada edad.

Se exceptúan los trabajadores cuyo descenso de escalón haya sido motivado por sanción, salvo que ésta se haya producido hace más de cinco años, o aquellos que tengan reconocida una incapacidad permanente por la que hayan percibido pensión o indemnización.

En los casos en que la fracción sea inferior a 0,5 y no ascienda de escalón, se les garantiza la subida de un escalón. En los demás casos, se redondeará hacia abajo o hacia arriba, según que la fracción sea inferior o superior a 0,5.

Esta garantía afecta sólo a sueldo o salario, pero no a la prima, que se cobrará según escalón del puesto de trabajo.

Artículo 36. Participación en beneficios.

En el mes de abril se percibirá, en concepto de participación en beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, la cantidad de 23.568 pesetas.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo III.

Se faculta al Comité de Empresa para conocer las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar, siempre que sea posible.

En ningún caso se podrá sobrepasar el límite legal establecido para cada trabajador.

El Comité de Empresa recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Se entenderá por horas extraordinarias estructurales a las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los servicios continuos se consideran horas estructurales las realizadas en festivos, según el calendario de relevos.

En el caso de horas extraordinarias no estructurales, el trabajador podrá optar entre el descanso compensatorio o el cobro de las horas extraordinarias.

La base para el cálculo de la hora extraordinaria del personal valorado se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula y los salarios reflejados en el anexo IV:

$$\text{Base} = \frac{\text{Salario día s/anexo III} + \text{Quinquenios/día} \times D}{\text{Horas/año, según modalidad jornada}}$$

Siendo: D = Cuatrocientos cincuenta y siete días.

CAPITULO VI**Acción sindical****Artículo 38. Secciones Sindicales.**

Se entiende por Sección Sindical de Empresa al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma Central Sindical.

Toda Central Sindical legalmente constituida tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección, de acuerdo con lo indicado en la legislación al efecto.

Este reconocimiento lleva aparejados los siguientes derechos:

- Distribuir propaganda e informar a los trabajadores en forma y momento que no haya perjuicio para la producción.
- Recaudar sus cuotas en forma y momento que no se perjudique la producción.
- Disponer de locales facilitados por la empresa para realizar reuniones de afiliados fuera de las horas de trabajo y en las condiciones que se determinen.

Además, las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa dispondrán de carteleras suficientes para exposición de su propaganda y comunicaciones, con la firma de una persona responsable de su contenido.

Igualmente, las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa dispondrán hasta un máximo de cuarenta horas de permiso retribuidas al mes, acumulables hasta un período máximo de seis meses. El uso de estas horas no será compatible con las que correspondan a los miembros de la Sección Sindical por su condición de miembros del Comité de Empresa.

Artículo 39. Comités de Empresa.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las cuarenta horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa para la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, o cualquier otra actividad de carácter sindical.

CAPITULO VII**Previsiones sociales****Artículo 40. Seguro de vida o invalidez.**

El seguro de vida o invalidez, con cargo a la empresa, tiene por objeto garantizar un capital a todo el personal que cumpla las condiciones reflejadas en la correspondiente póliza y para las siguientes eventualidades:

- En caso de fallecimiento.
- En caso de invalidez permanente absoluta.

Se beneficiarán todos los trabajadores en alta en la empresa.

Artículo 41. Incapacidad laboral transitoria.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por la Seguridad Social y confirmada ésta por el Médico de empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente laboral, la empresa abonará al trabajador un complemento salarial de acuerdo con la siguiente escala de absentismo:

- Hasta el 4,50 por 100 de absentismo:

Enfermedad:

Del 4.º al 20 día, el 85 por 100.

Del 21 en adelante, el 100 por 100.

Accidente laboral:

100 por 100 desde el primer día.

- Del 4,51 por 100 al 5,50 por 100:

Enfermedad:

Del 4.º al 20 día, el 80 por 100.

Del 21 en adelante, el 85 por 100.

Accidente laboral:

100 por 100 desde el primer día.

Estos índices de absentismo se refieren a la media de absentismo derivado de enfermedad más accidente de los doce meses anteriores al producirse la baja del trabajador por estas causas.

El complemento a abonar se refiere al salario fijo, antigüedad y prima de producción, y salario complementario, en el caso de los empleados no valorados.

Artículo 42. Bolsa de vacaciones.

Durante la vigencia de este Convenio se sortearán diez bolsas de vacaciones entre los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

Se fija una cuantía de 32.942 pesetas netas para cada beneficiario, entendiéndose como tal, además del trabajador, cada uno de los familiares que constituyan la unidad familiar y sean menores de edad.

Para los hijos de edades comprendidas entre los dos y seis años sólo se abonará el 50 por 100, no teniendo derecho a cantidad alguna los menores de dos años.

Quedará eliminado del sorteo el personal que ya haya disfrutado de estas bolsas en años anteriores

Artículo 43. Becas de estudio.

Se mantiene el actual sistema de ayudas de estudio para trabajadores e hijos de trabajadores incluidos en este Convenio, asignando la cantidad de 300.000 pesetas y manteniendo los criterios existentes para las ayudas. La Comisión Paritaria estudiará, si fuera necesario, la variación del actual Reglamento.

Artículo 44. Anticipos vivienda.

La concesión de anticipos para la construcción, compra o reparación de viviendas, se regirán por las normas establecidas y aprobadas por la Comisión Paritaria.

La cantidad total destinada para estos anticipos será de:

1994: 2.750.000 pesetas

Artículo 45.— Reglamento de Permisos Retribuidos:

El trabajador previo aviso y justificación, prodrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, entendiéndose por remuneración salario y prima, por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Falleci- miento	Enferm. grave	Hosptab. c/interv.	Hospital s/interv.	Interverr. s/hospit.	Matri- monio	Nacimto. (hijo)
CONYU- GE	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15	—
HIJO	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1	3
HIJO POLITI.	2	2	1	1	—	—	—
PADRE	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1	—
PADRE POLITI.	2	2	1	1	—	—	—
HERMA- NO	3	2	1	1	—	1	—
HERMA. POLITI.	2	2	1	—	—	1	—
ABUEL.	2	2	—	—	—	—	—
ABUEL. POLITI.	2	—	—	—	—	—	—
NIETOS	2	2	1	—	—	—	—
TIOS	1	—	—	—	—	—	—
CONCU- ÑADOS	1	—	—	—	—	—	—

- Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en un día, cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 Kms., y menos de 250 Kms., en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 Kms.
- El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

Artículo 46.-Revisiones

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) oficial registrase al 31 de Diciembre de 1994 un incremento respecto al de Diciembre 1993 superior al 4 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Dicha revisión se aplicará sobre las tablas y se abonará con carácter retroactivo con efectos uno de Enero de 1994

CLAUSULA ADICIONAL

Se efectuará el abono de los sueldos y salarios pactados mediante el cálculo y aplicación del sistema de "salario hora", lo cual determinará diferencias entre sueldos y salarios que figuren en el texto del presente Convenio, y los que consten en la nómina o recibo individual de pago de haberes de cada mes, siendo no obstante idéntica la cantidad a percibir a lo largo del año por uno y otro sistema.

Los valores resultantes del cálculo del sistema "salario hora" son los que figuran en las Tablas que como Anexo 1 quedan unidas al texto Convenio.

*Fórmula de cálculo de la retribución anual en Salarios, Primas y Pagas Extras:

$$Ra = Ha \cdot Sh + Ha \cdot Sb \cdot Cp + \frac{Ha \cdot Sb \cdot 93}{Da}$$

En la que:

Ha = Horas/año

Sh = Salario/hora

Cp = Coeficiente o Porcentaje de Prima

Da = Días del año

-Ra = Retribución anual

Verificándose además que:

$$Ha \cdot Sh = Da \cdot Sd$$

En donde:

Sd = Salario base - día

El fijo mes se calcula de la forma siguiente:

$$FM = \frac{Ha \cdot Sb}{12}$$

En donde:

FM = Fijo mes

Disposiciones Finales

- Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente quedando denunciado automáticamente el día 1 de noviembre de 1994.
- En lo no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen interior de FUNDITUBO, S.A., y las disposiciones legales vigentes.
- Durante la vigencia del presente Convenio se acuerda propiciar cauces de diálogo en todas las cuestiones discrepantes que pudieran surgir, estableciéndose la negociación como norma.

FUNDITUBO S.A.

CALENDARIO LABORAL - 94

ANEXO I

PRIMER SEMESTRE

	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO		
	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6
1	AÑO NUEVO			M	2	1	2	1	M	VIERNES SANTO			DOMINGO			1	M	2
2	DOMINGO			M	2	1	2	1	M	SABADO			2	1	M	1	M	2
3	1	M	2	M	2	1	2	1	M	DOMINGO			2	1	M	1	M	2
4	1	M	2	M	2	1	2	1	M	M	2	1	2	1	M	SABADO		
5	1	M	2	SABADO			SABADO			M	2	1	2	1	M	DOMINGO		
6	REYES MAGOS			DOMINGO			DOMINGO			M	2	1	2	1	M	M	2	1
7	1	M	2	2	1	M	1	M	2	M	2	1	SABADO			M	2	1
8	SABADO			2	1	M	1	M	2	M	2	1	DOMINGO			M	2	1
9	DOMINGO			2	1	M	1	M	2	SABADO			1	M	2	M	2	1
10	M	2	1	2	1	M	1	M	2	DOMINGO			1	M	2	M	2	1
11	M	2	1	2	1	M	1	M	2	2	1	M	1	M	2	SABADO		
12	M	2	1	SABADO			SABADO			2	1	M	1	M	2	DOMINGO		
13	M	2	1	DOMINGO			DOMINGO			2	1	M	1	M	2	2	1	M
14	M	2	1	1	M	2	M	2	1	2	1	M	SABADO			2	1	M
15	SABADO			1	M	2	M	2	1	2	1	M	DOMINGO			2	1	M
16	DOMINGO			1	M	2	M	2	1	SABADO			M	2	1	2	1	M
17	2	1	M	1	M	2	M	2	1	DOMINGO			M	2	1	2	1	M
18	2	1	M	1	M	2	M	2	1	1	M	2	M	2	1	SABADO		
19	2	1	M	SABADO			SABADO			1	M	2	M	2	1	DOMINGO		
20	2	1	M	DOMINGO			DOMINGO			1	M	2	M	2	1	1	M	2
21	2	1	M	M	2	1	2	1	M	1	M	2	SABADO			1	M	2
22	SABADO			M	2	1	2	1	M	1	M	2	DOMINGO			1	M	2
23	DOMINGO			M	2	1	2	1	M	SABADO			VIRGEN DEL MAR			1	M	2
24	1	M	2	M	2	1	2	1	M	DOMINGO			2	1	M	1	M	2
25	1	M	2	M	2	1	2	1	M	M	2	1	2	1	M	SABADO		
26	1	M	2	SABADO			SABADO			M	2	1	2	1	M	DOMINGO		
27	1	M	2	DOMINGO			DOMINGO			M	2	1	2	1	M	M	2	1
28	1	M	2	2	1	M	1	M	2	M	2	1	SABADO			M	2	1
29	SABADO						1	M	2	M	2	1	DOMINGO			M	2	1
30	DOMINGO						1	M	2	SABADO			1	M	2	M	2	1
31	M	2	1				1	M	2				1	M	2			

BOE núm. 203

Jueves 25 agosto 1994

27153

ANEXO - II

TABLA SALARIAL - AÑO 1994

ESCALON		SALARIO DIA	SALARIO HORA	NOCTURNO HORA	FESTIVO HORA	FIJO MES	PAGA EXTRA Abril/Oct.	PAGA EXTRA Julio/Dic.
O	E							
2	6	3526,62	654,07	114,85	391,37	107268	53634	107268
3	7	3601,58	667,98	117,28	399,68	109548	54774	109548
4	8	3667,33	680,17	119,43	407,84	111548	55774	111548
5	9	3733,48	692,44	121,57	414,33	113560	56780	113560
6	10	3806,33	705,95	123,94	422,41	115776	57888	115776
7	11	3878,66	719,37	126,33	430,47	117976	58988	117976
8	12	3949,22	732,45	128,61	438,29	120122	60061	120122
9	13	4019,64	745,51	130,91	446,10	122264	61132	122264
10	14	4092,49	759,02	133,27	454,18	124480	62240	124480
11	15	4162,92	772,09	135,56	464,02	126622	63311	126622
12	16	4235,57	785,56	137,92	470,06	128832	64416	128832
	17	4335,65	804,12	141,20	481,16	131876	65938	131876
	18	4433,10	822,20	144,37	491,99	134840	67420	134840
	19	4530,94	840,34	147,56	502,85	137816	68908	137816
	20	4628,45	858,43	150,74	513,66	140782	70391	140782
	21	4728,66	877,01	154,01	524,80	143830	71915	143830

VALOR QUINQUENIO HORA (Año 1.994)			
CATEGORIA		CATEGORIA	
PERSONAL OBRERO			
Peón	20,37	Encargado	20,67
Especialista	20,52	Capataz de Especialista	20,41
Oficial de 1ª	20,84	Capataz de Peones ordinarios	20,33
Oficial de 2ª	20,71	TECNICO DE OFICINA	
Oficial de 3ª	20,55	Delineante Proyectista	21,51
Prof. Siderúrgico 1ª	20,74	Delineante de 1ª	20,98
Prof. Siderúrgico 2ª	20,67	Delineante de 2ª	20,69
Prof. Siderúrgico 3ª	20,55	Calcador	20,33
PERSONAL SUBALTERNO			
Listero	20,36	TECNICOS OFICINA DE ORGANIZACION DEL TRABAJO	
Almacenero	20,33	Jefe de 1ª	21,51
Chofer de Turismo	20,47	Jefe de 2ª	21,40
Chofer Camión, Grúa, Autom.	20,38	Técnico Organización 1ª	20,98
Conductor Maqui. Autom.	20,38	Técnico Organización 2ª	20,69
Ordenanza	20,10	Auxiliar Organización	20,56
Telefonista	20,13	TECNICOS DE LABORATORIO	
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe 1ª	21,73	Jefe de 1ª	21,88
Jefe 2ª	21,40	Jefe de 2ª	21,37
Oficial 1ª	20,98	Analista de 1ª	20,87
Oficial 2ª	20,69	Analista de 2ª	20,56
Auxiliar	20,33	Auxiliar	20,33
Viajante	20,76	TECNICOS TITULADOS	
PERSONAL TECNICO NO TITULADO			
Jefe de Taller	21,69	Perito	22,68
Maestro de Taller	21,06	Maestro Industrial	21,30
Maestro de 2ª	20,97	Graduado Social	21,69
Contramaestro	21,06	A.T.S.	22,68

CALCULO DE LA HORA EXTRAORDINARIA	
AÑO 1994	
PERSONAL OBRERO	
ESCALON	SUELDOS REFERENCIA-DIA
2	2593,13
3	2651,14
4	2710,78
5	2763,99
6	2823,60
7	2881,59
8	2941,26
9	3000,87
10	3062,13
11	3118,52
12	3178,15
PERSONAL EMPLEADO	
ESCALON	SUELDOS REFERENCIA-MES
6	78657,98
7	80417,87
8	82227,76
9	83841,03
10	85649,30
11	87409,21
12	89217,49
13	91027,36
14	92883,95
15	94595,54
16	96403,82
17	97876,40
18	101399,92
19	103865,14
20	106357,34
21	108829,58

CONSTANTES PARA EL CALCULO DE LA PRIMA

DN	CADENCIA BASE	IDN	CDN	PUNTO CERO
100	73,5	0,48	9,42	37
125	71,5	0,50	8,95	36
150	68,8	0,52	8,92	34
200	65,3	0,55	8,79	34
250	47,0	0,76	8,98	26
300	45,0	0,80	8,70	22
350	39,0	0,91	9,21	19
400	36,0	0,99	9,06	18
450	33,0	1,07	9,39	16
500	28,5	1,25	9,08	14
600	25,0	1,43	8,95	12

Tenemos para cada diámetro:

$$\% P_{DN} = \% P_{CV DN} + \Delta \% P_{DN}$$

$\% P_{DN}$ = Prima para el diámetro DN

$\% P_{CV DN}$ = Prima Control Visual para el diámetro DN

$\Delta \% P_{DN}$ = Variación de la prima por tubos cementados y diámetro DN

a) Prima Control Visual

$$\% P_{CV DN} = C_{DN} + I_{DN} \cdot TH \quad \text{Para: } TH_{DN} > TH_{Min DN} \text{ sobre el relevo}$$

$$\% P_{DN} = 0 \quad \text{Para: } TH_{DN} < TH_{Min DN} \text{ sobre el relevo}$$

$\% P_{CV DN}$ = Porcentaje Prima DN

TH_{DN} = Tubos Buenos/Hora DN

C_{DN} = Constante que depende de DN

I_{DN} = Constante que depende de DN

$TH_{Min DN}$ = Constante que depende de DN

b) Prima de Tubos Cementados

Para los tubos rechazados/aceptados después del Control Visual se realiza una corrección de Prima según la siguiente ecuación:

$$\Delta \% P_{DN} = I_{DN} \cdot N_{DN} / H$$

N_{DN} = Numeros de tubos aceptados/rechazados del diámetro DN en el día.

H = Numero de horas de marcha en el día en todos los diámetros
(Es decir 8 x Número de Máquina).

La corrección $\Delta \% P$ puede ser positiva (Altas de Calidad) o negativa (Rechazo después de cementado).