

15420

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio colectivo sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Firestone Hispania, S. A.»

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo sindical, de ámbito interprovincial para la Empresa «Firestone Hispania, S. A.»

Resultando: Que la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con escrito de fecha 1 de junio de 1976, ha remitido el texto del expresado Convenio que fue suscrito por la Comisión deliberante el día 6 de mayo del año en curso, acompañando el acta de otorgamiento e informe del Presidente del Sindicato Nacional mencionado;

Resultando: Que previo informe de la Comisión constituida por el artículo 3.º del Decreto 696/1975, el Convenio fue sometido a la consideración del Consejo de Ministros que, en su reunión del día 23 de julio de 1976, ha autorizado la homologación del mismo con las adaptaciones siguientes:

«1. Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el 14,33 por 100 que equivale al ICV en los doce meses precedentes y dos puntos, menos el 1,77 por 100 por vacaciones, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

2. Que la eventual repercusión en precios requiere autorización.»

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando: Que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio colectivo sindical en orden a su homologación así como, disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación, de acuerdo con los artículos 14 de la Ley 38/1974, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando: Que ajustándose el presente Convenio colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y que, de acuerdo con los Decretos 696 y 2931, ambos de 1975, ha sido autorizado por el Consejo de Ministros, se estima procedente su homologación con las adaptaciones impuestas por el citado Alto Organismo.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio colectivo sindical, de ámbito interprovincial para la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», suscrito el día 6 de mayo de 1976, con las adaptaciones siguientes: «1. Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el 14,33 por 100, que equivale al ICV en los doce meses precedentes y dos puntos, menos el 1,77 por 100 por vacaciones, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados. 2. Que la eventual repercusión en precios requiere autorización.»

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

Tercero.—Que se comuniquen esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión deliberante, a la que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de julio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE FIRESTONE HISPANIA, SOCIEDAD ANONIMA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio colectivo afecta a los Centros de trabajo de «Firestone Hispania, Sociedad Anónima», sitos en Basauri, Burgos y Galdácano, y encuadrados en las actividades Químicas y Siderometalúrgicas, los dos primeros, y Textil, el tercero.

Las Delegaciones, Sucursales y Depósitos de otras provincias podrán adherirse a este Convenio en igualdad de condiciones en el plazo de dos meses a partir de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado», con las modificaciones que sea necesario introducir en atención a las peculiaridades de cada localidad y clase de trabajo de cada Centro.

Por el contrario, el presente Convenio no afectará a los Centros de trabajo que en 1 de enero de 1976 no formaran parte

de «Firestone Hispania, S. A.», ni aquellos que en la fecha indicada tengan condiciones laborales especiales o se rijan por Convenios provinciales de producción o Sector o por Convenios Colectivos particulares que directamente les afecten.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—Los preceptos contenidos en el presente Convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo. Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El Convenio se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo de plantilla, que preste sus servicios en «Firestone Hispania, S. A.», en el momento del comienzo de su vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia los artículos 3.º de la Ley de Relaciones Laborales, 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y 2.º de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas, respectivamente, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio colectivo.

Asimismo queda excluido el personal contratado con carácter eventual y el personal en prácticas.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la autoridad laboral, y su eficacia será de dos años naturales, desde el 1 de enero de 1976 al 31 de diciembre de 1977.

Una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado, este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año, siempre que no mediase la denuncia del mismo por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de prórroga tácita contemplada en el párrafo anterior se aplicarán las siguientes modificaciones en las tablas de sueldos bases y salarios de calificación:

1 de enero: Índice oficial de carestía de vida del año anterior.

1 de julio: Índice oficial de carestía de vida de los seis primeros meses del año.

Art. 5.º *Revisión.*—Ambas partes contratantes podrán ejercer en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio colectivo cuando una promulgación de Disposiciones Legales de carácter general afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Art. 6.º *Jurisdicción e inspección.*—Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de vigilancia, que estará formada por tres vocales nombrados por el Jurado de Empresa entre los pertenecientes a la Comisión deliberadora de este Convenio, quienes tendrán la representación de empleados, obreros cualificados y no cualificados, y otros tres por la Dirección, también pertenecientes a la Comisión deliberadora.

Esta Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva del trabajo.

Art. 7.º *Compensación.*—Las mejoras económicas que se establecen, absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, jurisprudencial, resolución, ordenanza o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 8.º *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los puntos del Convenio, éste quedará sin efecto alguno, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPITULO II

Organización del trabajo y sistemas salariales

Art. 9.º A partir de la entrada en vigor de este Convenio la organización del trabajo y las estructuras salariales se ajustarán a los nuevos sistemas que en el mismo se establecen.

Para su determinación, ambas partes han partido de unos principios, cuyo origen radica en el reconocimiento de la íntima relación que existe entre los sistemas de la organización científica del trabajo, de la jornada y movilidad del personal y los sistemas de retribución del mismo, así como de la necesidad de coordinación y acuerdo entre las diferentes partes y estamentos que componen la Empresa.

— Necesidad de establecer un sistema salarial que ofrezca unas garantías de estabilidad a los trabajadores, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo, y que este sistema sea público y conocido.

— Necesidad de mantener una productividad y una producción, ya que en el mantenimiento de ésta en sus cotas más elevadas, es donde reside la posibilidad de alcanzar los mejores niveles retributivos y de relaciones de trabajo.

Art. 10. En Firestone el sistema salarial, en su parte de retribución directa al trabajo realizado, se ajustará a los siguientes conceptos:

Retribución según los valores del puesto o tarea: Sueldo de calificación en función de la valoración de tareas; o alternativamente un sueldo base por categorías, para los casos en que no se adopte y aplique la valoración de tareas.

Retribución a la actuación de la persona: Primas o incentivos como retribución complementaria de la anterior en función de mayor cantidad o mejor calidad que cada persona aporte a su trabajo, medidas y retribuidas por los diferentes sistemas que se establecen en este Convenio.

SECCION I.—VALORACION DE TAREAS

Art. 11. *Objetivo.*—La finalidad de la valoración es obtener un nivel jerárquico, en la escala de retribuciones de cada ocupación o tarea, y que se obtiene aplicando las prescripciones del Manual de Valoración a los datos de trabajo de cada puesto, según la descripción y observación de las tareas que se hacen en cada una de ellos.

Art. 12. *Información.*—Se comunicará al personal las líneas básicas de la descripción de su función, así como el nivel que le corresponda.

SECCION II.—IMPLANTACION DE LA VALORACION Y SUELDOS DE CALIFICACIONES

El paso y conversión, de los actuales sistemas a los nuevos «niveles» se hará así:

Art. 13. *Obreros de producción.*—Las actuales tarifas existentes en toda la Compañía se anulan y en su lugar se establecen diez posiciones de sueldo de calificación que en lo sucesivo se denominarán «niveles». Estos sueldos de calificación están establecidos por una actividad mínima exigible de 70 P. H.

Para la fijación de estos nuevos niveles y partiendo de la valoración de Turnos ahora existentes, se ha procedido a la agrupación de las diversas tarifas según los datos que aparecen en el Anexo I.

La adjudicación de cada una de las personas a cada uno de los nuevos niveles se ha hecho partiendo de la asignación anterior de tarifas a cada persona. Este trabajo será revisado por una Comisión mixta designada específicamente para ello en el seno de las Comisiones deliberadoras del Convenio.

Esta distribución se comunicará a los interesados, los cuales, así como sus jefes, podrán reclamar contra ella en el plazo de siete días desde su publicación, pasados los cuales esta distribución será firme y servirá de base para la ampliación del Convenio y determinación definitiva del nivel salarial que pueda corresponder a cada persona.

Art. 14. *Obreros cualificados.*—A partir de este Convenio los tres niveles de Sueldo Base que existían por cada categoría profesional, se eliminan y en su lugar se constituye una tabla de sueldos base calculados para una actividad «mínima» de 72 P. H.

Las posiciones salariales de estos niveles aparecen detalladas en el Capítulo VI.

Art. 15. *Comisión paritaria de valoración de puestos de trabajo.*—La Comisión paritaria de valoración estará formada por tres Vocales Sociales, nombrados por el Jurado de Empresa, y otros tres que representarán a la Dirección.

Esta Comisión actuará solamente en el estudio de los puestos de trabajo de operarios manuales.

Cuando sea necesaria su intervención, esta Comisión será asesorada por encargados y operarios de cada Departamento. La valoración que efectúe no tendrá repercusión económica alguna durante la vigencia del presente Convenio, y solamente servirá de estudio de los puestos de trabajo como base para un nuevo Convenio.

Únicamente tendrá validez a efectos económicos, durante la vigencia de este Convenio, siempre que en los actuales puestos se produjera alguna modificación en los sistemas de trabajo y, por supuesto, en los de nueva creación.

Ambas partes, Social y Económica, se comprometen en caso de desacuerdo, a aceptar en primer lugar la intervención de la Sección Técnica Oficial en calidad de amigable componedor y, si continuase el desacuerdo, a seguir los cauces legales ante la autoridad laboral competente.

SECCION III.—ACTIVIDAD Y SATURACION

Art. 16. *Actividad mínima exigible.*—La actividad mínima exigible será la equivalente a 70 P. H., salvo en el caso de los obreros cualificados que será de 72 P. H. La disminución voluntaria y continuada e imputable al trabajador por debajo de esta actividad será considerada como falta muy grave.

Las personas que trabajen por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima e incentivo y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador, sufrirán la correspondiente disminución de su salario de calificación. Ambos se calcularán según las fórmulas siguientes:

a) Fórmula para personal de producción: Tarea realizada menos tarea exigida, dividido todo ello por tarea exigida. Que equivale a:

$$\frac{P. H. - 70}{70} \times 100$$

siendo P. H. la actividad desplegada por la persona, medida en la escala de Bedaux.

b) Fórmula para Cualificados:

$$\frac{P. H. - 72}{72} \times 100$$

Art. 17.—Todos los niveles de sueldos y salarios de calificación se entiende que se refieren a puestos de trabajo que estuvieren saturados y a la actividad mínima exigible pactada en este Convenio. En el caso de que así no fuere se procedería a las correspondientes agrupaciones de tareas y ocupaciones para obtener esta saturación.

Para el logro de esta saturación y cuando no exista trabajo en el puesto, se le podrán encomendar tareas distintas a las que habitualmente realiza.

SECCION IV.—MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 18.—Con la sólo excepción de lo que se regula nuevamente en este Convenio, la movilidad del personal, en sus diversas facetas, se seguirá realizando conforme al Reglamento de Régimen Interior.

Art. 19. *Ascensos y vacantes.*—Todos los ascensos de categoría y vacantes de las mismas que se produzcan se cubrirán por concurso, renunciando el personal al turno de antigüedad y la Empresa a libre designación.

Se exceptúan los ascensos y cambios a puestos de responsabilidad, mando y confianza, que serán de libre designación de la Dirección. El convocar concurso para cubrir estas plazas no significa renuncia por parte de la Empresa a su derecho de libre designación.

Art. 20.—Los exámenes a que se refiere el artículo anterior se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada para el mismo. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir, así como las líneas generales de las materias sobre las que versará el examen que podrá constar, según los casos, de pruebas teóricas y prácticas, así como de los correspondientes dictámenes médicos y psicotécnicos.

Una vez designada la persona o personas aptas para cubrir el puesto pasará al mismo con un período de prueba equivalente al señalado por la Ordenanza de Industrias Químicas para los casos de nuevo ingreso, cumplidos los cuales y si se confirma su aptitud pasará a desempeñarlo con carácter definitivo, momento en el que se le adjudicarán las situaciones retributivas y de otra índole que le puedan corresponder.

Art. 21.—Para convocar exámenes de ascenso de categoría o cubrir vacante es necesario que éste haya sido previamente autorizado por la Dirección, pues una baja en cualquier componente no significará que ésta haya de sustituirse, ya que puede ser amortizada por los más variados motivos y las más diversas técnicas de organización y racionalización, según acuerde la Dirección.

Art. 22.—Los cambios de puesto que no signifiquen ascenso de categoría se regirán por lo que se establece en el Reglamento de Régimen Interior según que el cambio sea con carácter provisional o definitivo.

Art. 23.—Lo establecido en el Art. 19 no implica variación de lo regulado en el artículo 12, grupo b), 1-6, del Reglamento de Régimen Interior, en el sentido de que quedarán incluidos en la categoría de Oficiales de segunda los Auxiliares con más de veinticinco años de edad y cinco años o más de antigüedad en la Empresa. El mismo derecho se hace extensivo a los Auxiliares de Laboratorio y de Organización que en los mismos plazos pasarán a las categorías de Analistas de Laboratorio y de Técnicos de Organización de segunda.

CAPITULO III

Jornadas de trabajo

Art. 24.—Durante la vigencia de este Convenio el horario anual de trabajo será:

Obreros: 1.992 horas.
Empleados: 1.839 horas.

El personal empleado que trabaja para fabricación u otras funciones (talleres y oficinas, almacenes etc.), estará sujeto al mismo horario que los obreros u otro distinto, salvo las excepciones que la Dirección autorice y percibiendo entonces los correspondientes complementos por mayor horario.

Para la fijación de este horario anual se ha tenido en cuenta el máximo de días festivos (nacionales y locales) establecido por la Ley de Relaciones Laborales de reciente publicación, así como la unificación de vacaciones del personal obrero y su igualación con los empleados (treinta días naturales = veintiséis días laborables, los sábados comprendidos) cualquiera que sea su jornada.

La distribución de esta jornada anual en horario semanal y diario se hará cada año y en cada Centro de trabajo por acuerdo de ambas partes, subsistiendo, mientras no se modifiquen, los horarios en la actualidad establecidos.

No obstante el horario anual pactado, a partir del 1 de enero de 1977 el personal de fábrica que trabaja en tres turnos o sólo en el turno de la noche ajustará su trabajo del sábado a la siguiente nueva situación:

— Un turno, trabajará los sábados por la mañana de seis a catorce horas.

— Los otros dos turnos vacarán, suprimiéndose por lo tanto el trabajo del turno sabático de tarde de catorce a dieciocho horas, abonándose éstas, y otras horas no trabajadas los sábados, a razón del salario base o de calificación correspondiente.

Art. 25. *Vacaciones*.—La duración de las vacaciones será de veintiséis días laborables (incluidos los sábados que no sean festivos) para todo el personal, sin discriminación de categorías ni antigüedad, quedando exclusivamente como vacaciones superiores los quince días naturales al año que se concede al personal con cuarenta años o más de servicio.

Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal deberá disfrutar de sus vacaciones en la fecha en que se marque como cierre de Fábrica, con las excepciones que sea necesario para mantener el servicio de guardia y retén, terminación de trabajos urgentes y necesarios, conservación, mantenimiento y reparación, operaciones de apertura y cierre de las instalaciones o cualquiera otro de naturaleza análoga, lo mismo si se dan en talleres que en oficinas y servicios.

En estos últimos casos la Dirección comunicará a los interesados la fecha para el disfrute de sus vacaciones con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, el trabajador afectado será indemnizado por los perjuicios económicos estrictos causados.

Art. 26. *Calendario*.—Anualmente y durante el mes de noviembre de cada año, en reunión del Jurado correspondiente, se confeccionará el calendario para el año siguiente. Este calendario hará referencia a la fecha de cierre por vacaciones, días de pago, posibles puentes que se puedan conceder, y distribución del horario anual.

CAPITULO IV

Definición de conceptos retributivos y cómputo de los mismos

Art. 27. *Sueldo o salario de calificación*.—Es la parte fija de remuneración, por unidad de tiempo, obtenida a partir del nivel que corresponda a cada puesto de trabajo, según la valoración de tareas. Su importe para cada grupo profesional es el que figura en la Tabla I.

Art. 28. *Sueldo o salario base*.—Para los casos en que no se aplique el sueldo de calificación en función de la valoración de tareas a que se refiere el artículo anterior, existirá un sueldo o salario base por categorías profesionales.

La fijación de estas categorías profesionales se obtiene según lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior vigente.

Su importe para cada grupo profesional es el que figura en las Tablas II y III.

Art. 29. *Cómputo*.—Los sueldos y salarios a que se refieren los artículos anteriores se calcularán sobre las horas trabajadas, con las únicas excepciones que las establecidas en este Convenio, o en el Reglamento de Régimen Interior en cuanto a la movilidad del personal, licencias, vacaciones, incentivos y sábados, en que se abonarán según se establece para cada una de estas situaciones en los citados textos.

Los sueldos y salarios base así obtenidos para cada período de pago (es decir, hechas las deducciones correspondientes a horas y días que no causen derecho a su percepción y las reducciones que resulte por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 servirán de base para el abono y cómputo de los correspondientes complementos.

Art. 30. *Primas e incentivos*.

a) Obreros no cualificados: Cuando haya casos en que estas personas desarrollen una actividad superior a la mínima exigida de 70 P. H. y en lo que superen cobrarán una prima de producción calculada por la fórmula:

$$\frac{\text{P. H. realizado} - 70}{70} \times 100 = \text{Porcentaje de prima}$$

aplicándose este porcentaje sobre el salario de calificación correspondiente a la tarea concreta a que se refiera la prima y por el tiempo empleado en ello.

b) Obreros cualificados: Cuando haya casos en que estas personas desarrollen una actividad superior a la mínima exigida

de 72 P. H., y en lo que superen, cobrarán una prima de producción calculada por la fórmula:

$$\frac{\text{P. H. realizado} - 72}{72} \times 100 = \text{Porcentaje de prima}$$

aplicándose este porcentaje sobre el salario de calificación correspondiente a la tarea concreta a que se refiera la prima y por el tiempo empleado en ella.

c) Empleados: Para todo el personal empleado se establece una prima en función de una calificación de méritos que se registrará según lo siguiente:

Oscilará entre un mínimo del 5 por 100 y un máximo del 25 por 100 del sueldo base, calculado de forma tal que se perciba por los mismos días y horas en que el personal obrero puede percibir primas.

Se fundamentará en una evaluación del comportamiento y rendimiento individual hecha por el Jefe cada semestre natural.

La media de todas las evaluaciones individuales de todo un Departamento se ajustará a la media estadística, matemáticamente ponderada del sistema. A estos efectos se entiende por Departamento aquella unidad cuyo Jefe depende directamente de un Director del primer nivel de la Compañía.

Los empleados tendrán derecho a ser informados por su Jefe de las facetas tenidas en cuenta para obtener su evaluación, quedando subsistente la posibilidad del escrito de queja del recurrente.

d) Para todos los supuestos de primas descritas en este artículo los porcentajes de las mismas que resulten se aplicarán sobre el salario o sueldo base y de calificación correspondientes a las horas efectivamente trabajadas:

Art. 31. *Complemento por mayor horario*.—El personal incluido en cualquiera de los grupos de empleados que por aplicación de lo dispuesto en el artículo 24 de este Convenio esté obligado a realizar un horario superior al normal de la mayoría de los empleados percibirá lo siguiente y por el tiempo en que realicen o permanezcan en el mismo.

a) Cuando la prestación de este horario sea con carácter permanente:

Si trabaja cuarenta y dos horas semanales, 4 por 100 del sueldo base.

Si trabaja cuarenta y cuatro horas semanales, 8 por 100 del sueldo base.

Estos porcentajes variarán en la medida que varíe la proporción entre el horario anual de obreros y empleados.

b) Cuando la prestación de este horario sea con carácter discontinuo y no permanente:

Percibirá por las horas en exceso de trabajo una gratificación equivalente al cómputo de estas horas como si fueran extraordinarias, sin que las mismas sean consideradas como tales a efectos del tope de horas máximo legalmente establecido.

Art. 32. *Antigüedad*:

a) Obreros: Para el cómputo de la antigüedad de los obreros se seguirá aplicando el mismo sistema actualmente en vigor y definido en el artículo 38 del Reglamento de Régimen Interior.

b) Técnicos, empleados y subalternos: Los porcentajes para el cálculo del complemento por antigüedad serán:

Cada trienio, el 5 por 100.

Cada quinquenio, el 10 por 100.

con el límite de dos trienios y cinco quinquenios, en total 60 por 100.

Su pago se hará aplicando los citados porcentajes por cada trienio o quinquenio al sueldo base establecido en la Tabla III de este Convenio y por los días y horas en que se cobre dicho sueldo.

Art. 33. *Horas extraordinarias*.—Se seguirán abonando por lo dispuesto en el artículo 63 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se seguirán abonando por lo dispuesto en el artículo 40 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 35. *Participación en beneficios*.—La participación en los beneficios de la Sociedad, que se abona al personal según lo dispuesto en el artículo 41 del Reglamento de Régimen Interior, seguirá vigente, con la única modificación de que la misma se abonará siempre que exista un beneficio bruto en los resultados de la Compañía del Ejercicio anterior.

Art. 36. *Complementos del trabajo nocturno*.—Se ajustará a lo previsto en el artículo 39 del Reglamento de Régimen Interior, salvo que el porcentaje del 19 por 100 establecido en dicho texto pasa a ser del 20 por 100 por aplicación de lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 37. *Tóxico, penoso y peligroso*.—No habrá lugar a la retribución separada de estos conceptos, puesto que se tiene en cuenta en la valoración de tareas y, por tanto, su importe está incluido en el correspondiente sueldo o salario de calificación.

Para el personal cuya retribución no se fija por valoración de tareas y, por tanto, cobra por sueldo o salario base se le seguirá pagando por este concepto, de acuerdo con las normas y sistemas en vigor.

Art. 38. **Complemento de sueldo personal empleado.**—Subsistirá en las cantidades ahora existentes el complemento de sueldo del personal empleado como derivado de sistemas anteriores de retribución.

Este complemento podrá ser variado a consecuencia de pacto colectivo o acuerdo individual o a consecuencia de alteraciones de la estructura de los grupos de retribución y categorías profesionales.

Art. 39. **Retribución de sábados, domingos, festivos, vacaciones y permisos:**

a) **Sábados y domingos:** Para el pago de las horas no trabajadas en sábados y el descanso dominical se aplicará el 27,27 por 100 sobre los salarios de calificación alcanzados durante la semana.

b) **Festivos:** Para el pago de los días festivos que no coincidan en domingo se abonará el salario de calificación íntegro del día, siempre y cuando haya trabajado el día anterior o posterior al festivo, salvo lo derivado de la fecha de alta o baja del Seguro de Enfermedad o justificación de dicha falta.

De no concurrir este requisito no se abonará el día festivo.

c) **Vacaciones:** Se abonará por el promedio de lo obtenido por el trabajador en los tres meses naturales anteriores a la fecha del disfrute con arreglo a la siguiente fórmula:

(Promedio de hora trabajada en el trimestre anterior × ocho horas × veinticuatro días) ÷ (domingos y cuatro horas de los sábados correspondientes × jornal de calificación) ÷ antigüedad = vacaciones.

d) **Permisos retribuidos.** Se abonarán por el importe correspondiente al salario de calificación del tiempo faltado, más antigüedad.

Art. 40. **Descuentos.**—Los descuentos en el salario o sueldo base o de calificación y del complemento de sueldo en el caso de empleados por las ausencias que no den derecho al cobro de estos conceptos (faltas injustificadas, permisos no retribuidos, faltas de puntualidad, sanciones, etc.) se harán por la siguiente fórmula:

Obreros: Por el valor del salario de calificación correspondiente al tiempo a descontar.

Empleados: Por el valor del sueldo base correspondiente al tiempo a descontar, calculado por la fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo base mensual}}{30 \times 8} = \text{ptas./hora}$$

CAPITULO V

Beneficios extrasalariales

Art. 41. **Ayuda en caso de enfermedad.**—El fondo constituido para el pago de complementos salariales de las prestaciones del Instituto Nacional de Previsión por baja de enfermedad, en el artículo 127 del Reglamento de Régimen Interior desaparece y, en consecuencia, sus prestaciones, habiéndose dedicado este importe del 3,85 por 100 a incrementar la Tabla de Salarios Base o de Calificación de Personal Obrero, en las cuales ha quedado consolidado.

En el futuro las ayudas complementarias que pueda conceder la Empresa por causa de enfermedad se regirán por lo que se establece en los artículos siguientes.

Art. 42. **Garantía de absentismo.**—Cuando el absentismo por enfermedad en un mes natural sea superior al 5 por 100 las bajas por enfermedad que se produzcan o subsistan en el mes natural siguiente percibirán exclusivamente el 75 por 100 de sus salarios reales líquidos, computándose a estos efectos, como máximo, veinte horas extraordinarias y calculándose éste importe según el promedio obtenido por el enfermo en el mes inmediatamente anterior a la baja, a cobrar a partir del tercer día, exclusive. En estas percepciones está incluida la prestación del Seguro de Enfermedad.

En esta misma proporción se abonarán las pagas extraordinarias, es decir, a razón de un tercio de lo percibido en el trimestre anterior.

Art. 43. **Complemento.**—Cuando el absentismo por enfermedad de un mes natural completo sea igual o inferior al 5 por 100, la Empresa abonará a las bajas que se produzcan en el mes natural siguiente un complemento por ayuda a enfermo hasta alcanzar, sumado a lo que percibe del Seguro de Enfermedad el 100 por 100 de los ingresos líquidos del trabajador, computándose a estos efectos, como máximo, veinte horas extraordinarias. Este complemento se calculará según el promedio obtenido por el enfermo en el mes inmediatamente anterior a la baja y se cobrará a partir del tercer día, exclusive.

En el supuesto del párrafo anterior, y para el cálculo de las pagas extraordinarias correspondientes, se computará lo percibido del Instituto Nacional de Previsión como si hubiese sido abonado por la Empresa.

Art. 44. Para el cálculo del porcentaje de absentismo por enfermedad a que se refiere el artículo anterior se tendrán en cuenta los siguientes datos:

a) La totalidad de ausencia al trabajo por enfermedad que se produzcan si tienen baja oficial del Seguro.

b) El cómputo de este absentismo, que se hará sólo para los grupos de obreros, se efectuará independientemente para cada uno de los siguientes centros de trabajo:

- Fábrica de Galdácano.
- Fábrica de Urbi-Basauri.
- Fábrica de Burgos.

c) El porcentaje de absentismo se obtendrá por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas de ausencia por enfermedad del mes}}{\text{Horas teóricas ordinarias de trabajo del mes.}} \times 100$$

Art. 45. **Reglas para la administración del complemento de ayuda a enfermos:**

a) Seguirán subsistentes las prescripciones de las normas contenidas en los artículos 133, 134, 138, 139, 140, 141, 142 y 143 del Reglamento de Régimen Interior con las modificaciones terminológicas que sea necesario introducir.

b) Subsiste la Comisión creada en el artículo 136 del Reglamento de Régimen Interior con las siguientes facultades:

Cumplir y hacer cumplir las normas establecidas.
Designar los Vocales visitadores necesarios para el control de enfermos.

Estudiar los informes de los visitadores y de imposición de sanciones.

Las que se deriven de lo establecido en el artículo siguiente.

Art. 46. **Ayudas especiales.**—Se podrán conceder ayudas especiales, tanto dinerarias como de otra índole, en aquellos casos en que la naturaleza de la enfermedad o la duración de la misma cree situaciones imposibles de sostener por el interesado con sus propios medios.

La cuantía de estas prestaciones, así como su naturaleza, serán consideradas en cada caso concreto por la Comisión correspondiente y sujetas a la aprobación de la Dirección.

FONDO COMPLEMENTARIO DE PENSIONES

Art. 47. **Pensiones complementarias.**—Con cargo al Fondo Complementario de Pensiones a que se refiere el artículo 128 del Reglamento de Régimen Interior se modifican o establecen las siguientes prestaciones:

a) Para las pensiones complementarias de jubilación causadas a partir del 1 de enero de 1976 los porcentajes y base reguladora a aplicar para su cálculo, incluida la de la Seguridad Social, serán los siguientes:

Porcentajes: Cuando la base reguladora anual sea igual o inferior a 600.180 pesetas:

Edad	Porcentaje
65	100
64	95
63	90
62	85
61	80
60	75

A partir de la base reguladora anual de 600.180 pesetas se aplicarán los siguientes porcentajes:

Edad	Porcentaje
85	90
64	85
63	80
62	75
61	70
60	65

b) Para las nuevas situaciones de viudedad, orfandad y en favor de familiares que se creen a partir del 1 de junio de 1976 continúa vigente el actual sistema de pensiones complementarias, instaurándose con cargo a este Fondo un Seguro Colectivo de Vida a favor de los supervivientes que el beneficiario designe, según las normas de la póliza correspondiente y en las siguientes condiciones:

Para aquellas personas que tengan un ingreso bruto anual (por los conceptos que a continuación se indican) igual o inferior a 600.180 pesetas el capital asegurado será esta última cifra sin pago alguno de prima por parte del asegurado.

Cuando el ingreso bruto anual por los conceptos que se indican sea superior a 600.180 pesetas, el asegurado tendrá

derecho, si así lo desea, a un capital asegurado de un año de estos ingresos, corriendo en este caso el pago de las primas y en lo que exceda del importe de 600.180 pesetas por partes iguales entre el Fondo y trabajador y por la cantidad que se fijará en oportuna notificación individual.

Para el cómputo de los ingresos brutos anuales que mencionamos en el párrafo anterior se tendrán en cuenta exclusivamente los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo de calificación o sueldo base, según corresponda.
- Quince por ciento del anterior concepto en concepto de prima o incentivo.
- Complemento de sueldo, cuando exista.
- Antigüedad.

En el caso de que no fuera posible contratar un seguro con estas características o sus condiciones fueran muy onerosas para el Fondo Complementario, éste se haría cargo del pago de las indemnizaciones de forma directa.

c) Revalorización de pensiones: Para revalorizar las pensiones complementarias de los actuales pensionistas y causadas con anterioridad al 31 de diciembre de 1975, se destina una cantidad total de 8.000.000 de pesetas, cuyo reparto se hará por la correspondiente Comisión de expertos.

Art. 48. *Ayuda a comedor*.—Las cantidades que hasta la fecha se venían abonando al personal por concepto de Ayuda de Comedor o plato de cocido quedan suprimidas, habiéndose incorporado y consolidado en los sueldos o salarios base y de calificación, por lo que el personal que utilice los servicios del comedor abonará el precio íntegro que corresponda por los mismos a los valores que en cada momento se fijen, según el correspondiente acuerdo.

Art. 49. *Servicio Militar*.—A todo el personal durante su permanencia en el Servicio Militar obligatorio (con exclusión de los voluntarios) se le abonará el 50 por 100 de la retribución que le corresponda por su jornada ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO VI

Tablas de retribuciones

Art. 50. *Retribuciones brutas*.—Los importes a que se refieren las siguientes tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e Impuesto del Rendimiento del Trabajo Personal.

Art. 51. *Proporcionalidad*.—Los importes de retribución que se fijan en este Convenio corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el artículo 24. En los casos de personal con menor jornada se reducirán éstas en la debida proporción. Esta disposición no afecta a lo establecido en el artículo 24. en lo relativo a la jornada de los sábados a partir del 1 de enero de 1977.

Art. 52. *Aumentos de retribución para administrativos, técnicos y subalternos*.—Para este grupo de trabajadores se ha pactado un incremento lineal de 3.585 pesetas, incluidas nueve pesetas por supresión de ayuda al comedor y que han quedado incorporadas a los salarios base reflejados en la Tabla III.

Además de este incremento, se pacta un aumento equivalente al 5 por 100 de las retribuciones existentes al 31 de diciembre de 1975.

Art. 53. *Actualización*.—Para compensar al personal del deterioro en el poder adquisitivo de la moneda se establecen las siguientes elevaciones de las retribuciones:

1 de enero de 1977: Un incremento igual al porcentaje de crecimiento del índice oficial del coste de la vida del año natural anterior.

1 de julio de 1977: Un incremento igual al porcentaje de crecimiento del índice oficial del coste de la vida del primer semestre natural del año 1977.

Estos porcentajes se aplicarán únicamente para incrementar las tablas de sueldos y salarios base y de calificación que aparecen en este capítulo, sirviendo las nuevas tablas así establecidas para el cómputo de los complementos de retribución y deducciones que se deban calcular sobre los citados sueldos y salarios, según lo establecido en este Convenio.

En el caso del personal empleado, estos porcentajes se aplicarán también sobre los complementos de sueldo definidos en el artículo 38.

Tabla I
SALARIOS DE CALIFICACION
Personal no cualificado

	Jornal calificación hora	Jornal calificación día	Salario calificación año
Nivel 1	76,00	608	295.893,33
Nivel 2	74,25	595	289.080,00
Nivel 3	72,50	580	282.266,66
Nivel 4	70,50	564	274.480,00
Nivel 5	68,63	549	267.180,00
Nivel 6	67,13	537	261.340,00

	Jornal calificación hora	Jornal calificación día	Salario calificación año
Nivel 7	65,25	522	254.040,00
Nivel 8	63,63	509	247.713,33
Nivel 9	62,50	500	243.333,33
Nivel 10	59,53	477	232.140,00

El jornal de calificación hora se abonará 3.893,33 horas al año.

El jornal de calificación día se abonará 486,66 días al año.
El salario de calificación año se obtiene multiplicando:

El jornal de calificación día por 486,66 días, o
El jornal de calificación hora por 3.893,33 horas.

No se ha incluido la participación en beneficios.

Tabla II
SALARIOS DE CALIFICACION
Personal cualificado

Categoría	Jornal calificación hora	Jornal calificación día	Salario calificación año
Oficial 1.ª	82,38	659	320.713,33
Oficial 2.ª	76,75	614	298.813,33
Oficial 3.ª	72,75	582	283.240,00
Especialista taller	68,75	550	267.666,66
Especialista B. V. Oficial 3.ª nuevo	65,13	521	253.553,33

El jornal de calificación hora se abonará 3.893,33 horas al año.

El jornal de calificación día se abonará 486,66 días al año.
El salario de calificación año se obtiene multiplicando:

El jornal de calificación hora por 3.893,33 horas, o
El jornal de calificación día por 486,66 días.

No se ha incluido la participación en beneficios.

Tabla III
SALARIO BASE
Personal empleado

Categorías	Grupos	Salario base mes	Salario base año
Jefe y Subjefe de sucursal, Jefe ventas de producto, Jefe zona A. T., Jefe sección organización 1.ª, Jefe administrativo 1.ª	4.º	14.586	233.376
Perito, Aparejador, Ayudante técnico titulado, Delineante proyectista, Analista proceso datos, Jefe sección organización de 2.ª, Jefe depósito, Jefe producción publicidad, Jefe administrativo de 2.ª ...	5.º	14.146	226.336
Contramaestre, Encargado fábrica, Delineante de 1.ª, Programador ordenador, Técnico organización 1.ª, Ayudante Técnico Sanitario, Delegado de ventas o publicidad, Ejecutivo publicidad y R. P., Ayudante técnico no titulado, Oficial administrativo de 1.ª	6.º	13.266	212.256
Técnico organización 2.ª, Delineante, Encargado almacén sucursal, Oficial administrativo de 2.ª, Operador ordenador	7.º	11.507	184.112
Analista laboratorio, Conductor turismo, Almacenero, Capataz de oficiales, Calcador, Conserje	8.º	11.067	177.072
Todos los Auxiliares, Especialista A. T., Personal sanitario no titulado, Ordenanza, Mozo auxiliar almacén, Capataz de Peones, Dependienta de Económato, Cajera de Económato, Guarda, Vigilante, Ser-			

Categorías	Grupos	Salario base mes	Salario base año
vicios de comedor, Servicios de limpieza	9.º	10.977	175.632
Todos los aspirantes	10.º	8.524	136.384

El salario base año se obtiene multiplicando el salario base mes por dieciséis meses.
No está incluida la participación en beneficios.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se considera vigente el articulado en el anterior, así como el Reglamento de Régimen Interior y las disposiciones oficiales en materia laboral, siempre que no estén en contradicción con las normas establecidas en el presente pacto, sirviendo de complemento y desarrollo del mismo.

Segunda.—No obstante lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos, la entrada en vigor y los efectos retroactivos de los siguientes conceptos serán:

- a) Eficacia de nuevos sistemas de retribución por salario de calificación: Desde el 1 de junio de 1976, salvo en aquellas regulaciones en que sea imposible hacerlo en esta fecha y en el que se irá aplicando paulatinamente.
- b) Seguro colectivo de vida: Desde el 1 de junio de 1976.
- c) Prima de mérito al personal empleado: Desde el 1 de julio de 1976.
- d) Nuevos pagos por enfermedad: Desde el 1 de julio de 1976.
- e) Eliminación de la ayuda al Comedor: Desde el 10 de mayo de 1976.
- f) Con carácter provisional durante el primer semestre de 1976, y al no existir todavía evaluaciones al mérito, se pagará por este concepto al personal administrativo, técnico y subalterno la cantidad de 395 pesetas en cada una de las pagas de aquel semestre.
- g) Los efectos retroactivos de las retribuciones, salvo lo establecido en esta disposición final, se referirán al 1 de enero de 1976.
- h) En el momento del inicio, el cómputo del absentismo para los pagos por enfermedad se harán sólo sobre los datos del mes de junio de 1976.

Tercera. Reforma del Reglamento de Régimen Interior.

a) Quedan reformados todos los preceptos del Reglamento de Régimen Interior que se opongan en todo, o en parte, a lo pactado en este Convenio, así como la terminología de dicho Reglamento que se adaptará a la de la nueva estructura salarial convenida.

b) Quedan sustituidos en toda su integridad los artículos del Reglamento de Régimen Interior que se especifican a continuación:

Reglamento de Régimen Interior	Artículos del Convenio que los sustituyen
12, grupo A, 2.5 y 2.6	23.
23	19, 20 y 21.
36	30 b).
37	16 y 17.
39	36.
41	35.
54 y 55	24.
64	25.
87	27 y 28.
94	11, 12, 13, 14, 15 y 30.
127 y 129 a 144	41, 42, 43, 44, 45 y 46.
128	47.

c) Quedan redactados de nuevo los artículos 35, párrafo tercero, 46, 48, 49 y 108, número 21, tal como se detalla en el anexo número II.

ANEXO I

EQUIPARACION A NIVELES

Personal no cualificado

Tarifas actuales a 70 P. H.	Jornal calificación niveles
523,31 — Central	1
504,68 — Central	2

Tarifas actuales a 70 P. H.	Jornal calificación niveles
500,94 — Burgos	
496,69 — Central,	
486,34 — Burgos	
486,04 — Central	3
481,77 — Central	
483,00 — Burgos (Construcción)	
472,72 — Central	
467,40 — Central	4
463,00 — Burgos	
456,75 — Central	
452,30 — Burgos	
451,43 — Central	
441,60 — Burgos	5
440,76 — Central	
430,13 — Burgos (Cortadores Horizontal, Vertical, Krug y Slitter)	
420,20 — Burgos (Peones servicio construcción)	
430,13 — Central	
429,93 — Burgos	
420,20 — Burgos	6
420,00 — Josefina	
416,84 — Central	
410,48 — Burgos	
407,60 — Josefina	
403,49 — Central	
401,72 — Burgos	
392,00 — Burgos (Filler)	
392,87 — Central	
392,00 — Burgos	
391,55 — Josefina	8
382,26 — Burgos	
379,56 — Central	9
350,24 — Central y Josefina.	10

ANEXO II

En virtud de lo dispuesto en el apartado c) de la disposición final tercera quedan redactados de nuevo los siguientes artículos del Reglamento de Régimen Interior:

«Artículo 35.3. Cuando por motivos bien probados, no imputables a descuido o negligencia de la Empresa, e independientemente de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería de máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente a su salario de calificación. No obstante, si el productor hubiera trabajado durante más de cinco horas a prima, las horas no trabajadas se le remunerarán a razón del promedio obtenido en las cinco horas.

Art. 46. En los casos de la letra a) del apartado 2.º del artículo 45, al personal cuya prestación no sea necesaria en la Empresa se le asegura la percepción del jornal de calificación, siempre que el evento sea calificado como riesgo catastrófico. En los demás casos se le pagará el jornal de calificación correspondiente al nivel mínimo. Aquellos trabajadores cuya colaboración sea precisa serán retribuidos, como mínimo, con su jornal de calificación.

Art. 49. En los casos de la letra c), del apartado 3.º del artículo 45, la retribución será, durante los dos primeros meses, como mínimo, igual a la media que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

Transcurridos los dos primeros meses, si el trabajador así trasladado no ha retornado a su puesto de trabajo habitual, por interés exclusivo de la Empresa, es decir, a pesar de que el operario afectado tenga trabajo en su puesto habitual y se encuentre en condiciones para desarrollarlo, se le mantendrá como bonificación personal mientras dure esta situación el promedio previsto en el párrafo primero. En las restantes situaciones mantendrá su salario de calificación, calculándose la prima y demás percepciones sobre el jornal de calificación correspondiente al puesto de trabajo realmente desempeñado.

Todo trabajador así trasladado tendrá derecho preferentemente a ocupar un puesto de trabajo, tan pronto como exista una vacante con jornal de calificación igual al que tenía con anterioridad al cambio. La Empresa procurará en todo caso reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo habitual.

Art. 108, número 21. «Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de las actividades mínimas exigibles en cada caso (70 P. H. B., no cualificados y 72 P. H. B., cualificados)».