

de 10 de julio). Ordenes ministeriales de 22 de marzo, 12 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 18) y 14 de agosto de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 27):

Considerando que se cumplen los requisitos exigidos por la Ley y que de los informes y documentos aportados, se deduce que el Centro se halla dispuesto para la apertura y funcionamiento con arreglo a la normativa vigente,

Este Ministerio ha resuelto conceder la solicitada autorización definitiva para la apertura y funcionamiento del Centro no estatal de Bachillerato que se relaciona a continuación:

Provincia de Segovia

Municipio: Palazuelos de Eresma. Localidad: Palazuelos de Eresma. Denominación: «Ione». Domicilio: Urbanización Parque Robledo. Titular: Milagros Abarca Izquierdo. Autorización definitiva y clasificación provisional por dos años como Centro homologado de BUP, con tres unidades y capacidad para 120 puestos escolares.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 7 de marzo de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

9478

RESOLUCION del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante por la que se hace pública la convocatoria relativa al intercambio en grupo de alumnos del Bachillerato español con estudiantes norteamericanos del mismo nivel educativo.

Ilmo. Sr.: La Orden del Ministerio de Educación de 20 de febrero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de febrero), en su artículo 35 autoriza la publicación de convocatorias especiales y entre ellas, es aconsejable haber pública la relativa al intercambio en grupo de alumnos del Bachillerato español con estudiantes norteamericanos del mismo nivel educativo.

En su virtud, este Instituto ha dispuesto lo siguiente:

Artículo 1.º Se convocan 200 ayudas para grupos de alumnos españoles de Bachillerato, que cursen la lengua inglesa y deseen realizar el intercambio en grupo con Centros norteamericanos de análogo nivel.

Art. 2.º El intercambio en grupo tiene por modalidad que los alumnos españoles serán recibidos por familias norteamericanas y en reciprocidad las familias españolas contraerán análoga obligación con respecto a los alumnos norteamericanos.

Art. 3.º Los grupos estarán formados por quince alumnos como máximo y cada grupo será acompañado por un Profesor de lengua inglesa.

Art. 4.º Cada alumno seleccionado y el Profesor recibirán una ayuda de 30.000 pesetas.

Art. 5.º Las solicitudes las prepararán los Centros docentes y las remitirán al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante en el plazo de treinta días naturales a partir del siguiente día de la publicación de esta Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado», acompañada de los documentos que justifiquen el viaje y entre éstos los siguientes:

- Instancia solicitando el intercambio;
- Características del Centro español que desee realizar el intercambio indicando la localidad en que radica, características de la zona y cuantos datos permitan su conocimiento.
- Estado americano con el que se desea el intercambio.
- Relación de alumnos y profesores, con sus edades, curso que estudian y domicilio.
- Compromiso de realizar el viaje en el mes de septiembre de 1980.
- Subvención que solicitan.
- Compromiso de recibir en familia a los estudiantes y Profesor norteamericano, en régimen de reciprocidad.
- Autorización paterna para realizar el viaje.

Art. 6.º Recibidas las solicitudes, el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante las hará llegar a los Servicios correspondientes y cuando éstos faciliten la contestación, el Instituto las remitirá a los Centros españoles, para que éstos se pongan de acuerdo con todo lo relativo a las siguientes fases del intercambio.

Art. 7.º Una vez que los Centros respectivos, a través de los servicios correspondientes, estén de acuerdo en toda la tramitación relativa al intercambio, lo comunicarán al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante que propondrá la adjudicación de ayudas a los Centros que el Jurado seleccione.

Art. 8.º El Jurado de selección, para adjudicar las ayudas en grupo, estará constituido de la siguiente forma:

Presidente: El Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Vocales: El Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante y un Inspector de Enseñanzas Medias.

Secretario: El Jefe del Servicio de Régimen de Becas.

Art. 9.º Los Centros docentes que deseen realizar intercambio solicitarán la autorización correspondiente del Organismo de quien dependan en caso de que sea necesario.

Art. 10. El Centro que realice el intercambio enviará al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante una Memoria comprensiva del viaje realizado.

Art. 11. Las ayudas serán abonadas con cargo al XIX Plan de Inversiones del Fondo Nacional para el Fomento del Principio de Igualdad de Oportunidades.

DISPOSICION FINAL

El Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante podrá interpretar y aclarar las normas contenidas en la presente Resolución, así como dictar las que sean necesarias para su adecuado desarrollo.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de marzo de 1980.—El Director, Juan José Bértolo Cadenas.

Ilmo. Sr. Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

MINISTERIO DE TRABAJO

9479

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Solvay y Compañía, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Solvay y Compañía, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 14 de marzo de 1980 y

Resultando que con fecha 10 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que, a los efectos del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna del derecho necesario vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Solvay y Compañía, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 17 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

II CONVENIO COLECTIVO CONJUNTO COMPLEJOS TORRELAVEGA/MARTORELL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo Conjunto será de aplicación al Complejo Electropetroquímico «Solvay-Viniclór-Hispavio», de Martorell (Barcelona), el cual agrupa las instalaciones fabriles que en dicha localidad tienen las Sociedades «Solvay & Cie, S. A.»; «Hispavio Industrial, Sociedad Anónima», y «Viniclór, S. A.», y al Complejo de las fábricas «Solvay» de Torrelavega, Polanco y Cuchía (Santander), que agrupa las instalaciones fabriles que en dicha localidad tienen las Sociedades «Solvay & Cie, S. A.»; «Hispavio Industrial, Sociedad Anónima»; «Kali-Chemie Iberia, S. A.»; «Interox Química, S. A.», y «Minas de Torrelavega, S. A.».

Art. 2. *Ambito personal.*—El Convenio afectará al personal de las fábricas y dependencias definidas anteriormente pertenecientes a la plantilla actual o que ingresen durante su vigencia.

Queda expresamente excluido de este Convenio el personal internamente denominado Cuadros de Mando «Cadres».

Art. 3. *Ambito temporal.*—El Convenio tendrá fuerza de obligar a las partes a partir de la firma del mismo, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez homologado por la Autoridad laboral, si bien los efectos económicos, sociales y sindicales se retrotraerán al 1 de enero de 1980.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1981.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo que una de las partes lo denunciase de acuerdo con las formalidades legales.

La solicitud de revisión entrañará la prórroga automática de este Convenio hasta que se concluya uno nuevo.

Art. 4. *Compensación.*—Las retribuciones y concesiones de la Empresa en este Convenio compensan los conceptos legales referentes a las materias que son objeto del mismo. Por ello, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de las cláusulas de este Convenio, o en todos o algunos de los conceptos mencionados, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto y en cómputo anual superan las establecidas en dicho Convenio. Caso contrario, este Convenio subsistirá en todos sus términos.

Art. 5. *Garantías «ad personam».*—Por tratarse siempre el Convenio de un pacto de condiciones mínimas de trabajo y de retribuciones, aquellos que a su entrada en vigor disfrutasen de condiciones o régimen especial más favorable que el regulado en el presente texto lo conservarán íntegramente.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 7. *Comisión mixta de interpretación del Convenio.*—Estará compuesta por 12 Vocales: Seis miembros por parte de los trabajadores y seis por parte de la Empresa. Será de su competencia la interpretación del texto del presente Convenio, siendo necesario se pronuncie antes de plantear ante la jurisdicción competente cualquier posible interpretación.

CAPITULO II

Clasificación del personal. Organización del trabajo

Art. 8. *Comisión de equiparación o correspondencia funcional o profesional.*—Con objeto de posibilitar el cumplimiento del arbitraje dictado por don Juan Manuel Sánchez Terán el 18 de julio de 1979, documento que se anexa con el número X, se acuerda la creación de una Comisión integrada por cinco representantes de los trabajadores (tres de Torrelavega y dos de Martorell) y cinco de la Empresa, cuyo objetivo será el estudio, definición y resolución de toda la problemática relacionada con la equiparación profesional o correspondencia entre cada una de las funciones y/o categorías profesionales de ambos complejos. Los efectos económicos de dicha equiparación o correspondencia funcional o profesional se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el punto tercero del arbitraje antes mencionado.

Esta Comisión comenzará sus trabajos en el mes de abril de 1980, teniendo como mínimo dieciséis reuniones hasta el 31 de octubre de 1980. Para la realización de dichos trabajos, la Comisión podrá recabar los asesoramientos que estime oportunos.

En caso de llegarse a un acuerdo, se estará a lo que esta Comisión dictamine en lo referente a la equiparación o correspondencia profesional o funcional. En todo caso, y salvo que la Comisión acuerde cosa diferente, la clasificación del personal por grupos, categorías o niveles se regulará por las siguientes normas:

Para el Complejo de Torrelavega:

La clasificación del personal por grupos y categorías profesionales será la actualmente vigente. Sin embargo, a efectos salariales, se tendrá en cuenta únicamente la valoración de funciones realizada y cuyo resultado, ordenado en niveles, figura en los anexos I y II. Los respectivos métodos utilizados son los que figuran en los anexos III y IV.

El estudio de valoración de funciones está hecho para un rendimiento normal y correcto, estando incluidos todos los conceptos determinantes de la función y que son los que figuran en los anexos III y IV, con la sola excepción de los trabajos extraordinarios, que se gratificarán aparte.

Para la determinación de los puntos necesarios para alcanzar un nivel, no se han tenido en cuenta ni las categorías profesionales ni la persona que desempeña la función.

La adscripción a un determinado nivel es independiente de la categoría profesional ostentada por el trabajador, teniendo todo productor derecho a realizar los trabajos propios de su categoría oficial.

Para el Complejo de Martorell:

A los efectos de asignación de funciones y de determinación del nivel salarial total, regirá exclusivamente la clasificación y agrupación por niveles, grupos y subgrupos que se recogen en los anexos correspondientes, quedando establecidos de la siguiente forma:

a) Personal internamente denominado obrero: En el anexo número 3 se establecen niveles y grados de calificación funcional, indicando las categorías profesionales que, en principio, co-

responden a cada función, en el que están comprendidos los puestos de trabajo de este personal.

El nivel 3 constituye un punto de referencia para un trabajador de nuevo ingreso. El tiempo máximo de permanencia en el mismo será el necesario para alcanzar la adaptación y formación conveniente para la función, sin que se pueda superar en ningún caso el tiempo de cuatro meses.

b) Personal internamente denominado empleado: En el anexo número 5 están incluidas las funciones del personal internamente denominado empleado, distribuidas por grupos y subgrupos.

c) Para aquellos trabajadores de mantenimiento, contratados como oficiales de oficios clásicos, después de los cuatro meses de formación y adaptación general ascenderán al nivel 5, y transcurridos otros cuatro meses, como máximo, pasarán al nivel 6.

Dentro de estos principios, la asignación de funciones es facultad de la Empresa, sin perjuicio de las pruebas de aptitud que se consideren necesarias para el desempeño de las mismas.

Art. 9. *Modificación de niveles para el Complejo de Torrelavega.*—Los niveles podrán modificarse en los casos siguientes:

Primero.—A nivel superior.—Todo trabajador que desempeñe una función de nivel superior a la de su nivel fijo percibirá desde el primer día la diferencia del salario funcional, únicamente por las horas realmente trabajadas.

El nivel superior se consolidará por el trabajador cuando la función realizada en dicho nivel superior lo sea por más de cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias.

Segundo.—A nivel inferior.—Todo productor que desempeñe temporalmente una función de nivel inferior durante treinta días seguidos o alternos conservará el salario de su función fija; pasado este plazo, deberá ser reintegrado a su puesto de origen y, agotados estos treinta días, no podrá nombrarse al mismo trabajador para ejercerla. Los polyvalentes se regirán por su normativa especial.

Sin embargo, y respetando las disposiciones legales, podrá ser un trabajador destinado a desempeñar de forma definitiva trabajos de nivel inferior consolidando consecuentemente este nivel en los casos en que dicho cambio esté motivado por:

a) Petición propia.

b) Sanción correspondiente a falta muy grave.

c) Crisis en el Servicio correspondiente en los casos que marca la Ley, no considerándose como crisis la contratación de trabajos de conservación en el exterior sin causas técnicas que lo justifiquen, ni los cambios de puestos de trabajo que pueda originar la existencia del Centro de Martorell.

d) Incapacidad física o ineptitud del trabajador para desempeñar su función habitual.

Por excepción, los operarios de cincuenta años de edad en adelante o veinticinco años de servicio conservarán su nivel o grupo superior a título personal, aunque se vean obligados a trabajar a un nivel o grupo inferior, siempre que la pérdida normal de facultades para su trabajo habitual lo aconseje, y previo informe favorable del Médico de Empresa.

Art. 10. *Cambio de servicio por tiempo no superior a treinta días para el Complejo de Torrelavega.*—La Dirección podrá intercambiar su personal entre los diversos Servicios de «Solvay & Cie., S. A.», y sus filiales, ya estén en Barreda, Planco, Cuchía, Requejada o Las Caldas.

Estos intercambios podrán hacerse libremente por tiempo no superior a treinta días laborables seguidos, o bien alternados, en plazo no superior a un año, respetando el artículo 9 del presente Convenio, así como lo referente a plus de distancia, desplazamiento y los conceptos de niveles y salarios, categoría profesional y formación profesional.

Agotado el plazo de treinta días, el personal trasladado deberá regresar a su Servicio de origen.

CAPITULO III

Jornada de trabajo

Art. 11. *Jornada de trabajo y horario.*—La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas de promedio a la semana para todo el personal, distribuyéndose en cada complejo en la forma que se refleja a continuación:

A) Complejo de Torrelavega.

1. Trabajo de día.

Fábrica, personal de día:

Ocho a doce y trece treinta a dieciocho, de lunes a jueves.

Ocho a doce y trece treinta a diecisiete treinta, el viernes.

Personal de oficina:

Ocho a trece y catorce cuarenta y cinco a dieciocho quince,

de lunes a jueves.

Ocho a trece y catorce cuarenta y cinco a diecisiete cuarenta y cinco, el viernes.

Sondeos y Cantera.

Ocho a doce y trece a diecisiete treinta, de lunes a jueves.

Ocho a doce y trece a diecisiete, el viernes.

El personal de oficinas que tenga mando sobre el personal de día o que su presencia lo requiera tendrá el horario expresado para el citado personal.

2. Trabajo a relevo: La jornada de trabajo para el personal de relevo y turno será de cuarenta y dos horas semanales de promedio, según los ciclos que se incluyen en el anexo V.

B) Complejo de Martorell.

a) Personal de día: La jornada de trabajo para el personal de día será de ocho horas veinticinco minutos efectiva, de ocho a doce treinta o trece treinta y de trece quince ó catorce quince a diecisiete diez.

Esta jornada se efectuará durante cinco días por semana, de lunes a viernes.

b) Personal de relevos: Cualquiera que sea la modalidad de los relevos, el horario promedio supondrá una media semanal de cuarenta y dos horas.

Personal a fuego continuo: Efectuará un ciclo de trabajo de cuatro semanas durante el cual el productor trabajará veinte días, repartidos en periodos de siete días, dentro de uno de los cuales habrá un día de descanso, a tomar según las posibilidades del servicio (veinte días de trabajo más uno de descanso). Estos tres periodos estarán separados por intervalos de descanso de tres días, dos días y dos días, alternándose rotativamente en el turno de mañana, de noche y de tarde.

El tiempo de trabajo diario será de ocho horas veinticinco minutos, solapándose los relevos para efectuarlos correctamente.

En principio los turnos de trabajo empezarán a las seis, las catorce y las veintidós horas. Sin embargo, de acuerdo con el Comité de Empresa, podrán establecerse ligeras modificaciones a estas horas de comienzo, acortando un turno y prolongando otro a fin de coordinar los horarios de trabajo a los de los transportes públicos. El día de descanso suplementario a tomar dentro del ciclo será planificado con antelación suficiente por el Jefe de cada Servicio, procurando atender las preferencias del personal sobre la base de asegurar en todo caso las necesidades de la producción.

Se adjunta como anexo número 2 el esquema del sistema de turnos a fuego continuo.

Art. 12. Trabajo en domingos y festivos.—Se reconoce expresamente que, dada la índole de la industria a la que se dedica la Empresa, los regímenes de trabajo recogidos en el artículo anterior del presente Convenio quedan incluidos en el supuesto previsto por el artículo 1 del Real Decreto 880/1976, de 23 de abril, y por ello se estará en cuanto al trabajo en domingos y festivos a lo dispuesto en aquél.

En consecuencia, se establecen los descansos compensatorios convenidos en el artículo anterior y las compensaciones de orden económico, pactadas en el capítulo de retribuciones, como contraprestación a la obligatoriedad por parte del personal a relevos de trabajar los festivos y domingos, aunque varios sean consecutivos según les corresponda por los ciclos de trabajo establecidos en el artículo anterior.

Art. 13. Vacaciones.—Se pacta para los dos Complejos treinta días naturales de vacaciones para todo el personal. En cuanto a la conversión de días naturales en laborables y en cuanto al régimen de vacaciones, se estará a lo dispuesto en cada Complejo.

a) Complejo de Martorell: Todo el personal de día tendrá derecho a veintidós días laborables, equivalentes como mínimo a treinta días naturales ininterrumpidos.

Para el personal de relevo a fuego continuo, los treinta días naturales equivalen a veintitrés laborables.

Además, todo el personal de relevo disfrutará de tres días laborables compensatorios por el trabajo de las festividades locales de Martorell (dos), más el día suplementario de descanso que se toma dentro del ciclo.

La época del disfrute de las vacaciones se planificará por los Servicios en la primera quincena de marzo, atendiendo a sus necesidades y procurando al mismo tiempo complacer las preferencias del personal (de junio a septiembre).

Se establece el sistema de rotatividad entre el personal de cada servicio, dando preferencia para el inicio de este sistema dentro de las secciones a aquellos trabajadores que tengan mayor antigüedad. En los Servicios que exista ya este sistema se respetará íntegramente.

b) Complejo de Torrelavega: Se acuerda transformar los días naturales en laborables, bajo los siguientes principios:

Como norma general, nadie podrá disfrutar más días laborables de vacaciones de los que le correspondiera si éstas, contadas en días naturales, fuesen tomadas sin fraccionamiento alguno.

Para el personal de día no tendrán la consideración de laborables las fiestas, sábados y domingos.

Para el personal de relevo no tendrán la consideración de laborables los días de descanso dentro del ciclo correspondiente.

El periodo de disfrute de las vacaciones anuales se fijará de acuerdo con el Estatuto del Trabajador y teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas de forma continuada o en periodo fraccionado con un máximo de seis, en todo caso, uno de los periodos deberá comprender un mínimo de diez días laborables. Dos días de vacaciones podrán ser disfrutados por horas, de acuerdo con las necesidades del Servicio, siendo considerado cada uno de los días disfrutados de esta forma como fracción a los efectos del cómputo de seis fracciones establecidas en el párrafo anterior.

Por lo que se refiere al personal de relevo, fuego continuo, tres turnos, deberán reducirse al mínimo las fracciones de vacaciones disfrutadas en el turno de noche.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre.

El derecho al disfrute de las vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse periodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del Servicio.

Art. 14. Calendario de fiestas.—Para el Complejo de Torrelavega, el calendario de fiestas será el oficial de la provincia de Santander. En todo caso, el número de fiestas de lunes a sábado, ambos inclusive, será de catorce.

Para el Complejo de Martorell, el calendario laboral de fiestas constará de veintidós días naturales, de los cuales diecisiete serán de lunes a viernes, tal como figura en el anexo número 1.

Art. 15. Permisos retribuidos.—Se estará a la legislación vigente y a las normas establecidas mediante nota de servicio en cada Complejo.

Art. 16. Ausencias injustificadas.—No tendrán la consideración de ausencias injustificadas, a efectos de constituir causa de despido, las motivadas por detención, salvo que sea por razón de delito común y se haya dictado sentencia condenatoria firme. Sin embargo, la Empresa podrá obligar al detenido que haya resultado procesado a tomar una excedencia forzosa que se prolongará hasta que recaiga sentencia firme absoluta. A los efectos de este artículo, no tendrán la consideración de delito común los ocasionados como consecuencia de circulación de tráfico.

Art. 17. Horas extraordinarias.—Ambas partes acuerdan la necesidad absoluta de supresión de las denominadas horas extraordinarias habituales. Se consideran horas extraordinarias de obligada realización las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Las demás serán de libre aceptación, dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores (dos al día, quince al mes y 100 al año).

La Dirección informará, con la periodicidad establecida en el artículo 41, al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y su distribución por Divisiones y Servicios.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 18. Salario y sueldo de nivel.—Respetando la categoría profesional de los trabajadores dentro de las disposiciones legales vigentes, se establece que la retribución a percibir por cada trabajador será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo, de acuerdo con el salario establecido para cada nivel o grupo, siendo sus importes los que figuran en el anexo VII y los anexos 4 y 5.

El salario o sueldo de nivel es el resultado, en el complejo de Torrelavega, de la valoración de funciones efectuada tal y como se establece en el artículo 8 del presente Convenio; y en el Complejo de Martorell, de acuerdo con la adscripción de funciones prevista en el mismo artículo.

El salario o sueldo de nivel incluye todos los complementos de puestos de trabajo legales y reglamentarios, exceptuando aquellos que son objeto de regulación específica en el presente Convenio.

La liquidación de haberes se practicará, por consiguiente en función del salario o sueldo de nivel establecido para cada nivel o grupo.

En el Complejo de Martorell se procederá a la mensualización de las retribuciones fijas del personal obrero, en las condiciones establecidas en el artículo 4.4 del I Convenio Colectivo Conjunto de los Complejos Torrelavega/Martorell.

Art. 19. Complemento personal de méritos.—Para el personal empleado el complemento personal de mérito se incrementará en un 15,5 por 100, conservándose con el mismo carácter que actualmente.

Art. 20. Complemento de antigüedad.—Los trabajadores fijos de ambos Complejos disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

Para el Complejo de Torrelavega, se tomará como base de cálculo y abono para cada categoría profesional los importes que figuran en el anexo VII. Dicha base de cálculo se revisará únicamente cuando varíe el salario mínimo interprofesional y en la cuantía en que se incremente dicho salario mínimo, siendo la cuantía de los trienios del 5 por 100 y de los quinquenios del 10 por 100 de la base de cálculo.

Para el Complejo de Martorell, el importe de los trienios y quinquenios es el que figura en el anexo 4 y 5.

Para el personal internamente denominado empleado del Complejo de Martorell, se seguirá conservando el complemento personal de antigüedad, absorbible con los futuros aumentos de la misma.

Art. 21. Plus de relevo.—La Empresa abonará al personal que trabaja a turnos un plus de relevo que, teniendo en cuenta los inconvenientes de este régimen de trabajo, incluye todos los conceptos retributivos legales que habría que abonar por esta modalidad de trabajo, exceptuando el trabajo en domingos y fiestas, que se compensan tal como se indica en el presente capítulo.

Dicho plus se abona por hora realmente trabajada a relevo, excepto en vacaciones, durante las cuales se abonará por las horas que le hubieran correspondido trabajar a su sección en dicho período, siendo su importe el que figura en el anexo VI, 4 y 5.

Art. 22. *Gratificación por domingos trabajados.*—El personal de relevo o turno, por el hecho de trabajar realmente en domingo, percibirá la gratificación que figura en el anexo VI, 4 y 5.

En el Complejo de Martorell se mantiene vigente el acuerdo suscrito el 18 de diciembre de 1978 sobre esta materia, anexo 6.

Art. 23. *Gratificaciones por festividades trabajadas.*—Como contraprestación, por el hecho de trabajar en festivos, a diferencia del personal de día, el personal de relevo o turno percibirá las siguientes gratificaciones:

a) Complejo de Martorell: Además del salario del día festivo, que se abonará cuando la festividad esté en el calendario laboral anexo (número 1) y no caiga en sábado ni en domingo (diecisiete días), cuando el personal trabaje en alguna de las festividades de dicho anexo, cobrará, sin tener en cuenta su nivel salarial ni su sueldo, los importes que figuran en las columnas correspondientes de los anexos 4 y 5, respectivamente.

Las festividades locales de Martorell se compensan por los tres días suplementarios de vacaciones que tiene el personal de relevo sin percepción de la gratificación.

Si el tiempo de trabajo es inferior a una jornada, se pagará la parte proporcional, y si es superior, también la parte proporcional en cuanto al exceso.

En principio, se considerará que la festividad comienza a las veintidós horas del día anterior y termina cuando salga el turno de las catorce horas (veintidós horas).

b) Complejo de Torrelavega: Se establecen para este personal quince gratificaciones por el hecho de trabajar realmente en las fechas que figuran en el anexo VIII. Los importes de dichas gratificaciones son los que figuran en el anexo VI.

El personal obrero mensualizado de relevo que descansa en alguna de las fiestas señaladas en el anexo VIII percibirá ocho horas de salario, además del día.

No percibirán estas gratificaciones aquellos que, trabajando en dichas fechas horas extraordinarias, no cubran puestos fijos de relevo.

Por lo que hace referencia al personal obrero mensual y personal empleado de relevo que descansen en algunas de las fiestas señaladas en el anexo VIII, percibirá una cantidad equivalente al precio que en cada momento se tenga establecido para gratificaciones por domingo trabajado.

Art. 24. *Plus de guardia y retenes domiciliarios.*

a) Para el Complejo de Martorell: Se abonarán con los importes que figuran en las columnas correspondientes de los anexos 4 y 5, dejando a salvo la libertad de aceptación por los trabajadores de dichas prestaciones.

Se conviene expresamente que la facultad de determinar las necesidades de efectuar guardias, así como de designar a los trabajadores especialmente capacitados para dicha prestación, corresponde con exclusividad a la Empresa.

A título personal, todos aquellos trabajadores que han venido efectuando guardias y retenes domiciliarios, como consecuencia del acuerdo que se tomó en el seno del servicio en el año 1979, continuarán desempeñándolos como hasta ahora, en el bien entendido que si alguno deja de efectuarlos no será reemplazado y que si (algún decimos) incumple en alguna de las condiciones básicas de prestación de este servicio, dejará de realizarlas.

Para los mandos intermedios se mantienen también las guardias con el sistema y forma establecidos de acuerdo con el Servicio.

b) Para el Complejo de Torrelavega: Se estará a lo dispuesto en el anexo IX.

Art. 25. *Prima de llamada a los que no estén de retén.*—El trabajador que sin estar de retén sea requerido imprevistamente para efectuar trabajos urgentes una vez haya abandonado la fábrica y acuda a realizarlos percibirá los importes que figuran en el anexo VI, y que incluyen dos medias horas extraordinarias en concepto de tiempo de traslado, independientemente del pago de las horas trabajadas como proceda.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán con los importes que figuran en el anexo VI, 4 y 5.

Art. 27. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—1. Gratificación de julio y Navidad: Por este concepto y en cada gratificación se satisfará al personal una cantidad equivalente al importe fijo mensual de salario o sueldo de nivel, más antigüedad más complemento personal de mérito, en su caso.

Las gratificaciones se abonarán a prorrato del tiempo trabajado durante el primer semestre (julio) o el segundo semestre (Navidad).

2. Gratificación de fin de ejercicio: Sustituyendo y compensando expresamente la participación en beneficios establecida con carácter general en la industria química y compensado y absorbiendo cualquier futura variación o elevación de dicho complemento legal, la gratificación de fin de ejercicio se abonará y regirá por las siguientes normas:

a) Complejo de Torrelavega: 1,5 mensualidades más media mensualidad de complemento de antigüedad, para el personal del anexo I; y para el personal del anexo II, 1,5 mensualidades, incluida antigüedad más complemento personal de

mérito. Su abono se efectuará a prorrato del tiempo trabajado el año anterior, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, siendo efectuado su pago en el mes de febrero.

b) Complejo de Martorell:

1. El personal incluido en el anexo 4 percibirá la gratificación en cuantía equivalente a los importes fijos que figuran en la columna número 8 de la tabla salarial, según el nivel salarial permanente adquirido por el trabajador el 1 de febrero del año en curso y a prorrato del tiempo trabajado durante el año natural anterior. Su pago se efectuará en el mes de marzo.

2. El restante personal incluido en el anexo 5 seguirá percibiendo esta gratificación en cuantía equivalente a una mensualidad y media de su sueldo individual. Se desglosa en una mensualidad, que pasará a pagarse igualmente en el mes de marzo y en media mensualidad que pasará a integrar la gratificación del apartado siguiente.

En ambos casos esta gratificación se incrementará para quien la tenga acreditada, con el complemento personal de antigüedad reglamentaria quince días).

3. Gratificación complementaria: Se mantiene para el personal incluido en el anexo 4 la gratificación o complemento en el mes de octubre, de cuantía equivalente a media mensualidad del salario de nivel, según los importes de la columna 9 del anexo 4. Para el personal del anexo 5, se abonará en la misma fecha, tal como se indica en el apartado anterior en la cuantía de media mensualidad. Con ello queda equiparado el régimen anual de los complementos de vencimiento periódico superior al mes de todo el personal afectado por el Convenio.

Art. 28. *Retribución de las vacaciones.*

a) Complejo de Torrelavega: Para el personal de día, las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario de nivel, antigüedad y demás complementos de carácter fijo que se viniesen percibiendo en el momento del disfrute de las mismas.

El personal de relevo o turno percibirá además la prima de relevo correspondiente, adicionando el importe de las gratificaciones de tres domingos y una fiesta, siempre y cuando éstas sean realmente disfrutadas en vacaciones por dicho personal.

Para el personal del anexo I, se mantiene el suplemento «Solvay» a las vacaciones.

b) Complejo de Martorell: Las vacaciones se abonarán con salario o sueldo de nivel, antigüedad, complemento personal de mérito y plus de relevo, sin perjuicio de las demandas presentadas ante las jurisdicciones laborales.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 29. *Ayuda escolar.*

a) Para el Complejo de Torrelavega:

1. Estudios de Enseñanza General Básica.—Se concede una ayuda de 12.500 pesetas brutas/año por hijo de trabajador que esté cursando los estudios de EGB y no esté matriculado en las Escuelas «Solvay», para el año 1980. En el año 1981 dicha ayuda será de 15.000 pesetas brutas/año. La ayuda será pagada durante los diez meses lectivos de curso, fijándose por nota de servicio las fechas de cobro.

2. Estudios medios.—Se abonará un 75 por 100 de los gastos debidamente justificados y acreditados con un tope de 8.000 pesetas para alumnos externos y de 15.000 pesetas para los alumnos internos, a aquellos hijos del personal que, realizando estudios medios, cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento vigente.

3. Estudios superiores.—Se abonará un 30 por 100 de los gastos debidamente justificados y acreditados, con un tope de 10.000 pesetas para alumnos que estudien en Santander y 30.000 pesetas para los que estudien en otras provincias cuando el tipo de estudios cursado no exista en Santander, a los hijos del personal que realizando estudios superiores cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento vigente.

b) Para el Complejo de Martorell:

1. Se abonará, en 1980, 2.000 pesetas brutas mensuales durante los diez meses del curso escolar (de enero a junio y de septiembre a diciembre) por cada hijo de trabajador en período de educación preescolar, Enseñanza General Básica o estudios análogos de edades comprendidas entre los tres y dieciséis años, inclusive, previa justificación de asistencia. Para 1981, la citada ayuda será de 2.250 pesetas brutas mensuales.

2. En cuanto a los restantes estudios, se estará a lo dispuesto en las normas internas en vigor.

Art. 30. *Ayuda a subnormales.*—En ambos Complejos se abonará a los trabajadores que tengan hijos subnormales el 100 por 100 de los gastos de formación especial, justificando los mismos y mediante la intervención del Servicio Médico de la Empresa.

Art. 31. *Préstamos para vivienda.*—Los préstamos para vivienda se concederán de acuerdo con los Reglamentos existentes en los respectivos Complejos. En el Complejo de Torrelavega se podrá distribuir por este concepto un máximo de diez millones de pesetas en 1980 y de trece millones en 1981. En el Complejo de Martorell se podrá distribuir por este concepto un máximo de 4,5 millones de pesetas en 1980 y de seis millones en 1981.

El importe máximo de los préstamos para vivienda será de 500.000 pesetas.

Art. 32. *Pensiones.*—Con objeto de mejorar las pensiones existentes, se repartirán entre los pensionistas catorce millones de pesetas para los años de vigencia del Convenio, de los cuales siete millones de pesetas en 1980. El reparto se efectuará por una Comisión paritaria integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de Torrelavega. Podrán concurrir dos representantes de los pensionados con voz pero sin voto.

Art. 33. *Jubilaciones anticipadas.*—Se establece la jubilación anticipada voluntaria a los sesenta años, la cual deberá solicitarse con dos meses de antelación. A los efectos del cálculo de los recursos totales garantizados, se estará a lo dispuesto en el vigente Reglamento de Pensiones para las Administraciones Españolas, con la única salvedad de considerar la antigüedad que se hubiese tenido como si se hubiese continuado trabajando hasta los sesenta y cinco años.

El régimen de jubilación anticipada finalizará el día 31 de diciembre de 1981.

El personal obrero que se jubile a partir del 1 de enero de 1980 conservará íntegramente el suplemento voluntario de la Empresa, independientemente de la evolución que experimenten las pensiones legales.

Art. 34. *Complemento a la I. L. T.*—En la indemnización por enfermedad y accidente de trabajo, serán de aplicación las condiciones oficiales que regulan dicha indemnización y el tiempo de duración de la asistencia; pero la Empresa garantiza, en función de los porcentajes de absentismo, los porcentajes que a continuación se indican, sobre salario de nivel, antigüedad y prima de relevo:

Absentismo	Veinte	Siguientes
	primeros días	—
	Porcentaje	Porcentaje
Más del 9 por 100	60	75
Entre 8 y 9 por 100	80	80
Entre 7 y 8 por 100	85	85
Entre 6 y 7 por 100	90	90
Menos del 6 por 100	100	100

La garantía se percibirá a partir del mismo día que comiencen las prestaciones económicas de la Seguridad Social (cuatro días) y por el tiempo que dure la I.L.T. Sin embargo si el absentismo es inferior al 4 por 100, la garantía se percibirá a partir del primer día.

El índice de absentismo es el resultado de dividir el número de horas perdidas por accidente, enfermedad y consultas al médico por el total de horas contratadas deducidas vacaciones. El cálculo será independiente para cada uno de los Complejos.

En el Complejo de Martorell se mantiene la actual Comisión de Complemento a la I.L.T. con las atribuciones actuales.

En el Complejo de Torrelavega, con la finalidad de reducir el absentismo, se crea una Comisión paritaria Comité de Empresa/Empresa, que podrá, en los casos que estime oportunos, retirar los complementos establecidos en este artículo. A dichos efectos, se establece que el índice de absentismo calculado con la fórmula y sistema descrita anteriormente deberá ser a primeros de julio de 1980 del 6 por 100 o inferior. En caso contrario, o siempre que el absentismo sea superior al 6 por 100, la Empresa podrá retirar los suplementos establecidos anteriormente en caso de abuso libremente estimado, a aquellos que mediante bajas fraudulentas, trabajar estando de baja o cualquier otra actuación abusiva incidan en el incremento del índice de absentismo.

Art. 35. *Fondo de Ayuda mutua.*—Para el Complejo de Martorell se mantiene el Seguro actual de Accidente por un importe individual de 4.000.000 de pesetas, tomado por la Comisión Gestora del Fondo de Ayuda Mutua. Las primas seguirán pagándose a razón de un tercio el personal y dos tercios la Empresa.

Los miembros representantes del personal en la Comisión Gestora del Fondo serán designados por el Comité de Empresa.

En el Complejo de Torrelavega se mantiene el actual Seguro de Accidentes tomado por la comunidad de trabajadores del Complejo.

Art. 36. *Anticipos de salarios.*—Con el fin de atender necesidades urgentes, la Empresa anticipará hasta un límite de 2,5 pagas, previa antigüedad de un año y a devolver en un plazo máximo de doce meses, sin devengo de intereses. A tal fin se crea en cada Complejo un fondo de cuatro millones de pesetas. (máximo de descubierto).

Art. 37. *Ropa de trabajo.*—Para el Complejo de Torrelavega se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes. Las dos prendas se entregarán a la vez, durante el primer trimestre de cada año, con el fin de que sea posible tener una en uso y otra en limpieza, planchado y repaso.

Será obligatorio el uso de estas prendas en fábrica, cantera y sondeos y correrán a cargo del interesado todos los gastos de conservación.

Durante todo el año deberán conservarse las dos prendas en un estado proporcional a su uso y a la naturaleza del tra-

bajo, pero correcto, es decir, limpio y bien presentado.

Dado que el uso de las prendas será obligatorio, si hubiera algún trabajador que no las vistiera —cualquiera que sea la causa—, la Empresa le entregará otra a precio de costo y a cargo del trabajador.

El Servicio de Seguridad e Higiene quedará facultado para dictar normas complementarias que aseguren el cumplimiento de lo acordado en este artículo y resolver los casos excepcionales que puedan presentarse.

CAPITULO VI

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 38. *Disposición general.*—Se mantiene en cada centro las mejoras obtenidas, reflejadas en las correspondientes actas del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 39. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios generales.

1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: primero, su generación; segundo, su emisión, y tercero, su transmisión; y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dichas generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

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

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1. Se mantienen los actuales Comités de Seguridad e Higiene en cada Complejo.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

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

3.2. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de medicina higiene y seguridad en el trabajo.

4.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo.—El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

CAPITULO VII

Garantías sindicales

Art. 39. *Disposición general.*—Las Normas contenidas en el presente Capítulo entrarán en vigor a partir del día siguiente de la firma del Convenio; si bien, para que dichas Normas mantengan su efectividad práctica, será requisito imprescindible la existencia de un único Comité de Empresa en cada uno de los dos Complejos. A estos efectos, se pacta expresamente que los dos mencionados Comités únicos por cada Complejo deberán estar formalmente constituidos antes del 1 de junio de 1980. La elección de los 23 miembros del Comité de Empresa del Complejo de Torrelavega se efectuará de acuerdo con lo que establezcan el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales de dicho Complejo.

Art. 41. *Funciones de los Comités de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa de ambos Complejos las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios de la Sociedad.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, de finitivo o temporal y reducción de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La Empresa facilitará a los Comités de ambos Complejos el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. Sobre lo relacionado a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

b) Calidad y efectividad de la docencia impartida en los Centros de formación de la Empresa.

o) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de las Obras Sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

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

E) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo relativo a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El Comité velará no solo para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 42. *Garantías de los Comités de Empresa.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca.

Al mismo tiempo, poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las Empresas, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán para el desarrollo de sus cometidos de cuarenta horas al mes. Además, dos de sus miembros, por cada uno de los Sindicatos con más de un 15 por 100 de afiliación en cada uno de los Complejos, podrá disfrutar de un 50 por 100 más de horas. Por lo que hace referencia al Secretario del Comité, éste no tendrá limitación alguna.

No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en las que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo fijado podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité para asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades, como a reuniones del propio Sindicato.

Art. 43. *De los Sindicatos.*—La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en los Complejos como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y en el presente Convenio a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos legalmente constituidos y con un índice de afiliación suficiente de las plantillas respectivas de los Complejos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A tal fin, se pondrá a disposición de los Sindicatos tabloneros de anuncios para insertar comunicaciones, copias de las cuales deberán ser puestas, previamente a su exposición, en conocimiento de la Dirección del Complejo.

Para el cumplimiento de las misiones que le son propias, los Sindicatos que cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior dispondrán de un crédito de cincuenta horas al mes. Dicho crédito será disfrutado por aquellos de entre sus afiliados que designe.

Art. 44. *Delegado Sindical.*—Los Sindicatos, en los ámbitos de los respectivos Complejos que tengan una afiliación supe-

rior al 15 por 100 de las respectivas plantillas, estarán representados por un Delegado Sindical.

A tal fin, deberán acreditar de manera fehaciente dicha afiliación. Acreditada ésta, la Empresa reconocerá como Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical será trabajador en activo de los respectivos Complejos. Sus funciones serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comités paritarios con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa. Dispondrán de una reserva de cuarenta horas al mes para el desarrollo de las funciones que les son propias.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Al mismo tiempo, el Delegado Sindical podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Art. 45. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con el porcentaje de afiliación establecido en este capítulo, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. Para ello, el trabajador interesado remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. Las deducciones salvo indicación en contrario, se efectuarán durante periodos de un año.

Art. 46. *Excedencias.*—Los trabajadores en activo que ostentaran cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar a la Empresa la concesión de una excedencia. Permanecerá en dicha situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 47. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.*—A los Delegados Sindicales de Sindicatos implantados nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 48. *Locales.*—En la medida de sus posibilidades, la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que los Delegados representantes de los Sindicatos ejerzan las funciones y tareas que, como tales, les correspondan.

Art. 49. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 50. *Vigencia.*—Lo pactado en este capítulo mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho periodo se promulgue una Ley sobre las materias reguladas en él. En dicho caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes necesarios.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—*Revisiones.*—Durante la vigencia del Convenio se efectuarán las revisiones que a continuación se indican:

1. En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos al 1 de enero de 1980 y afectará únicamente a sueldos, salarios, complementos personales, pluses de relevo, compensaciones por domingos y gratificaciones por

fiestas, pluses de guardias, llamadas, horas extraordinarias y complemento personal de antigüedad de Martorell.

2. En 1 de enero de 1981 se aplicará la revisión salarial que pacten la representación de los trabajadores y de la Empresa.

Segunda.—En lo no previsto y regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química, Estatuto de los Trabajadores y Legislación General de obligada y necesaria aplicación.

Tercera.—Los días 24 y 31 de diciembre la jornada para el personal de día será de ocho a trece horas para el Complejo de Martorell. En el Complejo de Torrelavega la jornada será de ocho a doce horas y de ocho a trece horas, según el horario que les corresponda.

Cuarta.—En el Complejo de Martorell, todo el personal de relevo que trabaje en los días 24 y 31 de diciembre percibirá, además de su salario, tres, cuatro horas de salario normal, sin derecho a la gratificación de festivo.

Quinta.—El personal de cantera del Complejo de Torrelavega trabaja indistintamente, y de acuerdo con las necesidades del servicio en las modalidades número 14a y 14b del anexo V. En el caso de trabajar en la modalidad 14a percibirá la prima establecida en el anexo VI para los dos turnos descansando los domingos. En caso de trabajar en la modalidad 14b, a dicha prima se adicionará la cantidad de 1,50 pesetas por hora trabajada.

Sexta.—*Disposición derogatoria.*—Quedan totalmente derogados el VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Solvay & Cie., Sociedad Anónima», de Torrelavega, homologado por Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Santander de fecha 11 de julio de 1977, el III Convenio Colectivo de la Empresa «Complejo Electropetroquímico Solvay Viniclor-Hispavic», de Martorell, homologado por Resolución de la Delegación de Trabajo de Barcelona de fecha 11 de octubre de 1978, y el I Convenio Colectivo conjunto de los Complejos de Martorell y Torrelavega, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 27 de junio de 1979.

ANEXO I

Funciones del personal obrero de Torrelavega

Nivel 3a

Mujer limpieza.

Nivel 3

Peón nuevo ingreso.
Suministro agua potable.
Limpieza cuartos aseo.
Trabajos de limpieza.

Nivel 4

Ayudante CB.
Ayudante jardinero.
Recadista entre servicios.
Ayudante Topógrafos, Delineantes, archivo.
Servicios diversos en fabricación IQ.

Nivel 5

Especialista en formación funcional.
Especialista en formación taller.
Trabajos auxiliares GN.
Bombas del río.
Trabajos auxiliares CB.
Alimentación caliza.
Conductor túnel, caliza y cok.
Conductor molino, candlot, elevador.
Conductor correa pesadora FCH.
Ayudante sala.
Especialista taller mecánico.
Especialista taller calderería.
Especialista taller eléctrico.
Ayudante albañil.
Zanjas y excavaciones.
Reparto carbón y carboneo.
Enganchador tractores vía Renfe y métrica.
Trabajos auxiliares embalaje.
Enganchador PR y estibador.
Embalaje lejía.
Portador y preparador muestras.
Ordenanza.
Trabajos auxiliares HISA.
Trabajos auxiliares IQ.

Nivel 6

Ayudante GN, MP.
Ayudante desmineralización.
Conductor bombas barros al mar.
Ayudante GN, HP, SP.
Conductor DV, CB.
Reserva segundo CB.
Ayudante conductor columnas.
Turbinero Bir.
Reserva fabricación CS.
Entretimiento día UE.
Engrasador.
Ayudante cuarto herramientas ajuste.
Ayudante cuarto herramientas calderería.

Especialista reparador montador.
 Ayudante cuarto herramientas Manutenciones.
 Montaje y reparación vías y carreteras.
 Descarga fuel, petróleo y amoniaco.
 Alimentación GN, y parque carbón.
 Vigilancia compresores.
 Conductor Fenwick.
 Conductor Dumper.
 Jardinero huertas y jardines.
 Embalador salinas.
 Embalador CS.
 Embalador ácido, hipo, cereclor.
 Cargue de envases y mant. embalaje PC.
 Embalador Pyr.
 Cargue envases y mantenimiento embalaje KC.
 Embalador Y.
 Preparador soluciones.
 Auxiliar recepciones y almacenes.
 Almacenes servicios.
 Limpieza aparatos.

Nivel 7

Especialista marcha PM y TPA.
 Especialista estaciones TPA.
 Conductor aguas TRG.
 Depuración salmuera.
 Titulador CB.
 Conductor SHT.
 Conductor sala máquinas.
 Cargador FCH.
 Conductor Sis.
 Conductor sal seca.
 Depuración y evaporación Ca. Cl2.
 Conductor hipoclorito.
 Conductor cereclor.
 Reserva fabricación UE.
 Titulador CLL. S. 30 y/o V. 100.
 Conductor filtros salmuera.
 Conductor secado y compresión.
 Máquina roscar, sierra, etcétera.
 Oficial tercera máquinas herramientas.
 Oficial tercera mecánico vehículos locomotoras tractores.
 Oficial tercera ajustador.
 Entrenimiento y vigilancia de máquinas y engrase.
 Oficial tercera calderero.
 Oficial tercera electricista P. Mandos PM.
 Electromecánico tercera taller.
 Electromecánico tercera fábrica.
 Oficial tercera albañil.
 Oficial tercera Amra.
 Oficial segunda pintor.
 Reparador montador tercera.
 Piezas pesadas y mercancias.
 Máq. grúa parque carbón y volcador vagones.
 Máq. grúa almacén construcciones.
 Máq. tractores Koppels.
 Conductor máquina Diesel.
 Oficial segunda reparación y control toldos.
 Embalaje resinas.
 Embalaje premix.
 Conductor puente rodante.
 Cargador de sacos en Embalaje.
 Desmuestreador Laboratorio I.
 Almacén PT. PVC.
 Almacenero MG.
 Encargada servicio limpieza.
 Ayudante mantenimiento máquinas contables.
 Basculero pesador en cantera.
 Vigilante jurado de industria.
 Operador de reprografía.
 Ordenanza correo-conductor.
 Conductor segunda autoclave.
 Reserva fabricación KC.
 Ronda y secado PBS.

Nivel 8

Polivalente fabricaciones en formación.
 Artillero.
 Perforista Ingersoll Rand.
 Jefe estaciones TPA.
 Especialista torres perforación y reparaciones.
 Conductor sondeos y sala bombas.
 Conductor depuración y desmineralización.
 Conductor GN. HP.
 Conductor CL.
 Conductor pie DS.
 Conductor Destilaciones.
 Conductor FLR.
 Conductor FCH.
 Conductor Sosa Densa.
 Conductor Salinas.
 Conductor Bir.
 Conductor EV.
 Conductor Batería potes.
 Conductor concentración Cl. de calcio.
 Conductor cloruro hidrógeno.
 Suplente relevo Pyr.
 Obtención productos finales.

Instalación frigorífica y muestras.
 Síntesis.
 Guarnicionero primera.
 Oficial primera ferrador.
 Oficial segunda soldador.
 Oficial segunda mantenimiento en servicio.
 Conductor pala salinas.
 Conductor tractores, grúas, bulldozer.
 Maquinista grúa puerto Requejada.
 Jardinero primera.
 Embalador almacenero H202. PBS.
 Embalador mezclador KC.
 Cargue cisternas y reparaciones.
 Analista tercera.
 Almacenero materias primas compuestos.
 Almacenero cargas reactivos.
 Auxiliar oficina A.
 Preparación cargas y mezclas.
 Conductor primera autoclave.
 Conductor SH.
 Conductor extrusoras.
 Recuperación VC. y aguas.
 Traslase monómero (VC).
 Ronda + Diversos (Kaltron).
 Titulador PBS.
 Suplente relevo H202.

Nivel 9

Perforista Ingersoll Rand URD 550.
 Máq. perforación y reparaciones sondeos.
 Capataz Oficiales día GN.
 Conductor GN. MP.
 Conductor GN. SP.
 Conductor turbinas y cuadro control.
 Capataz Oficiales día CB.
 Capataz Oficiales día CS.
 Conductor cloro líquido y reevaporado.
 Capataz Oficiales día UE.
 Conductor CLL. S. 30 y/o V. 100.
 Capataz engrase
 Oficial primera cepillador.
 Oficial segunda tornero.
 Oficial segunda mecánico vehículos locomotoras tractores.
 Oficial segunda ajustador.
 Oficial primera montaje aparatos y tuberías.
 Oficial primera soldador A.
 Oficial segunda calderero.
 Oficial segunda reparación vagones y vagonetas.
 Oficial segunda carpintero.
 Oficial segunda electricista P. Mandos PM.
 Electromecánico segunda taller.
 Electromecánico segunda fábrica.
 Oficial segunda albañil.
 Oficial segunda Amra.
 Oficial primera pintor.
 Reparador montador segunda.
 Capataz Oficiales suplente Mnes.
 Conductor grúa «Demag».
 Conductor palas primera.
 Conductor palas y camiones.
 Oficial primera conductor turismo.
 Oficial primera conductor camiones.
 Oficial primera conductor vehículos polivalente.
 Capataz Oficiales cargue PT. PVC.
 Analista segunda.
 Capataz Oficiales limpieza.
 Basculero pesador trenes y camiones.
 Bombero conductor.
 Vigilante jurado de industria-conductor.
 Operador planta química Kaltron.
 Ronda e instalación SG. H202.
 Conductor metaborato.
 Operador de maniobras.

Nivel 10

Escombrador cuerda
 Maquinista jefe equipo torre reparaciones sondeos.
 Polivalente GN.
 Operador cuadro NC.
 Polivalente CB.
 Operador cuadro CB.
 Capataz Oficiales relevo CS.
 Polivalente CS.
 Polivalente PC.
 Polivalente UE.
 Operador cuadro Pyr.
 Oficial primera fresador.
 Oficial primera tornero.
 Oficial primera máquinas herramientas.
 Oficial primera mecánico motores.
 Oficial primera mecánico locomotoras tractores.
 Oficial primera herramentista.
 Oficial primera ajustador.
 Instalador de primera de aparatos y tuberías.
 Oficial primera soldador B.
 Oficial primera fontanero.
 Oficial primera calderero.

Oficial primera trazador.
 Oficial primera carpintero.
 Oficial primera plásticos.
 Oficial primera electricista vehículos.
 Oficial primera electricista.
 Electromecánico primera taller.
 Electromecánico primera fábrica.
 Oficial primera albañil.
 Oficial primera Amra.
 Oficial primera reparación básculas.
 Reparador montador primera.
 Capataz Oficiales garaje turismos.
 Capataz Oficiales tracción ferroviaria.
 Analista primera.
 Analista primera-almacén.
 Responsable almacén cantera.
 Grabadora Nixdorf.
 Enfermero.
 Cabo guardas.

Auxiliar oficina B.
 Telefonista.
 Agente seguridad.
 Capataz Oficiales relevo PVC.
 Polivalente IQ.
 Operador cuadro H202.

Nivel II

Capataz Oficiales perforación Ca.
 Capataz Oficiales TPA.
 Capataz Oficiales PM.
 Capataz Oficiales profesional S. Mecánico.
 Suplente Capataz Oficiales eléctrico en relevo fábrica.
 Capataz Oficiales profesional S. eléctrico.
 Capataz Oficiales Amra.
 Capataz Oficiales pintores.
 Capataz Oficiales reparadores montadores.
 Capataz Oficiales parque móvil sondeos.

ANEXO II

Funciones del personal empleado de Torrelavega

Orden	Fabricaciones	Servicios auxiliares	Técnicos de oficina	Administrativos	Diversos
1	Empleados técn. fab.	Empleados técn. de SA.	Auxiliares de Sala.	Empleados admin. F.	Auxiliares de LB.
2	Encargados de fab.	Capataces de SA.	Empleados de Sala.	Empleados admin. E.	Empleados de LB.
3	Contramaestres fab.	Encargados de SA.	Delineantes.	Empleados admin. D.	Maestros EGB.
4	Contram. Jefes fab.	Contramaestres de SA.	Delineantes proy. B.	Empleados admin. C.	Ayud. Técnicos Sanit.
5	Subjefes de fab.	Contram. Jefes de SA.	Delineantes proy. A.	Adjuntos a Jefe Secc.	Jefes de Secc. de LB.
6	Adj. Jefe fab. y Jefes	Ayud. de Exp. y Mant.	—	Jefes de Sección.	Jefes de Grupo de LB.
7	fab. reducid.	Jefes de Exp. y Mant.	Jefes de equipo de Sala	Adjuntos a Jefes de	Adjunto a Jefe de Ser-
			de Estudios.	Servicio.	vicio de LB.

ANEXO III

ESTUDIO DE FUNCIONES

Questionario para la ejecución de monografías

PERSONAL ANEXO I

Criterio número 1. *Conocimientos escolares generales y profesionales*

1. Leer, escribir, contar, sumar, restar. Instrucciones de trabajo verbales.
2. Cuatro operaciones. Rudimentos de geometría (punto, línea, ángulo polígono).
3. Quebrados, decimales, sistema métrico, superficies, volúmenes, elementos de dibujo, regla de tres simple.
4. Caligrafía, ortografía.
5. Escuela primaria completa o dos años de escuela de aprendices. Instrucciones de trabajo escritas.
6. Lectura de croquis simple.
7. Regla de tres compuesta. Algebra y trigonometría elementales. Química elemental.
8. Croquis acotado.
9. Buena redacción. (Para dar partes o informes).
10. Conocimientos profesionales simples (cuatro años de escuela de aprendices).
11. Instrucciones por croquis.
12. Lectura de planos de conjunto (instrucciones de trabajo por).
13. Trazado de esquemas acotados (simples).
14. Conocimientos profesionales especiales (formación técnica o profesional más elevada que el aprendizaje de cuatro años).
15. Conocimientos técnicos (teóricos o prácticos) especiales.

Criterio número 2. *Formación práctica en la fábrica. Experiencia de la función*

1. Iniciación, formación práctica y experiencia inferior a dos meses (trabajos simples).
2. Idem de dos a seis meses. Se trata de iniciación y de formación verbal, de familiarización con el procedimiento de trabajo y con el material.
3. Idem de seis meses a dos años. Se trata especialmente de la formación de obreros especializados para un trabajo determinado.
4. Idem de dos a cuatro años. Se trata de la formación práctica y de la experiencia necesarias para poder ejecutar todo el trabajo que figure en el cuadro de la profesión.
5. Idem de más de cuatro años. Formación y experiencia necesarias para adquirir la maestría completa del oficio. (Conducción de pequeños grupos. Trabajos particularmente difíciles).

Observaciones:

- a) Para aplicar este criterio se supondrá que el obrero entre en la fábrica con el bagaje intelectual a que se refiere el criterio número 1.

b) Por «Formación práctica en la fábrica» se entenderá una formación o familiarización o ambientación guiada.

c) Por «Experiencia en la función» se entenderá aquel conocimiento de la función que progresa con el tiempo y que comienza precisamente al terminar el anterior apartado b).

d) Cuando el ejercicio de una función exija el conocimiento preliminar de otros varios, se deben sumar los tiempos de «Formación práctica y experiencia en la función» correspondientes a las funciones precedentes.

e) No se tomará en consideración más que el tiempo necesario para el desarrollo correcto de la función. Así, pues, no hay que confundir este tiempo real hasta llegar a la función que se estudia. Este tiempo real puede ser consecuencia de ascensos o promociones.

Criterio número 3. *Facultades y esfuerzos mentales y sensoriales*

a) Memoria:

1. Ningún esfuerzo de memoria.
2. Retener órdenes verbales durante un día.
3. Retener órdenes verbales durante varios días.
4. Retener mucho tiempo órdenes y números. Particularidades del trabajo.

b) Reflexión:

5. Ninguna reflexión particular.
6. Reflexión sobre elementos simples y poco numerosos (poca diversidad en el trabajo).
7. Idem sobre elementos numerosos que necesitan conocimientos y experiencia medios.
8. Idem que es necesaria para resolver unos casos particulares o fortuitos sin vigilancia particular.

c) Atención:

9. Mínima (rutina).
10. Normal, sin esfuerzo particular y sobre una sola cosa.
11. Normal sobre varias cosas a la vez o particular sobre una cosa determinada y momentáneamente.
12. Atención dispersada intensa y frecuente o concentrada continua.

Criterio número 4. *Habilidad manual y agilidad corporal*

Habilidad manual:

1. Ninguna habilidad particular.
2. Flexibilidad media de movimientos. Ninguna coordinación particular de movimientos.
3. Buena flexibilidad y rapidez de movimientos (seguir ritmo de una máquina).
4. Coordinación de movimientos a velocidad normal (pala mecánica, «Buldozers», etcétera).
5. Buena sensibilidad al tacto.
6. Coordinación de movimientos precisos y rápidos (puente rodante, gruelo, etcétera).
7. Sensibilidad de tocar con precisión y manipular pequeñas piezas (bobinador etcétera).
8. Gran destreza y sensibilidad de tacto para hacer reglajes (relojero, Amra, etcétera).

Agilidad corporal:

9. Ninguna agilidad particular.
10. Sentido del equilibrio (trabajo sobre suelo desigual o inestable, pila de carbón).
11. Trabajos en sitios exiguos.
12. Agilidad media.
13. Trabajos en posición semidifícil.
14. Equilibrio para trabajar a altura media (escalas y andamios).
15. Trabajos en posición difícil.
16. Trabajos a gran altura.
17. Flexibilidad, agilidad y equilibrios muy elevados (montador estructuras, etcétera).

Criterio número 5. *Esfuerzos físicos*

1. Trabajos fáciles. Manipulación de piezas y herramientas ligeras (cinco kilogramos) sin sostenimiento fatigoso de carga.
2. Desplazamientos poco más o menos a nivel, sin carga.
3. Esfuerzos de 10 kilogramos en posición favorable.
4. Esfuerzos inferiores en posición desfavorable (trabajos en el techo).
5. Posición de pie fija.
6. Desplazamientos rápidos más o menos a nivel.
7. Esfuerzos hasta 25 kilogramos en posición favorable.
8. Esfuerzos hasta 15 kilogramos en posición desfavorable.
9. Esfuerzos hasta 10 kilogramos en posición muy desfavorable.
10. Desplazamientos en altura.
11. Desplazamientos rápidos a altas temperaturas.
12. Esfuerzos hasta 50 kilogramos en posición favorable.
13. Esfuerzos hasta 30 kilogramos en posición desfavorable.
14. Esfuerzos hasta 20 kilogramos en posición muy desfavorable.
15. Desplazamientos rápidos en altura (subir o bajar).
16. Esfuerzos superiores a 50 kilogramos en posición favorable.
17. Esfuerzos superiores a 30 kilogramos en posición desfavorable.
18. Esfuerzos superiores a 20 kilogramos en posición muy desfavorable.
19. Desplazamientos rápidos en altura y a alta temperatura.
20. Desplazamientos en altura en condiciones muy difíciles.

Nota: Se mide el esfuerzo muscular teniendo en cuenta la naturaleza estática o dinámica de dicho esfuerzo (palero lanzando carbón con fuerza, manipulación de una válvula; el primero es dinámico y el segundo estático).

Es preciso indicar la duración del esfuerzo en tanto por ciento (de 10 en 10).

Criterio número 6. *Responsabilidad concerniente a la ejecución del trabajo y el material*

Muy débil:

1. Responsabilidad mínima.
2. Útiles simples de poco valor.

Débil:

4. Utillaje simple poco sujeto a averías (máquinas y útiles robustos).
5. Trabajos simples con responsabilidad limitada.
6. El resultado del trabajo es controlado y supervisado.

Media:

8. Trabajo con máquinas útiles o instalaciones corrientes. Toda avería puede ser evitada por un manejo hábil y cuidadoso.

9. Trabajo que reclama una conciencia y un cuidado normales para ser ejecutado sin defecto.

10. Trabajo supervisado pero que no puede ser siempre controlado con detalle.

11. Influencia ligera sobre la producción.

Elevada:

13. Trabajo en máquinas o instalaciones especiales, delicadas o costosas que exigen un sentido elevado de la responsabilidad para evitar averías.

14. Trabajos independientes que exigen mucho cuidado y en los cuales un error de ejecución origina averías que no se perciben hasta pasado un cierto plazo.

15. Detalles del trabajo realizado sin supervisión.

16. Influencia sobre la calidad, el coste y el volumen de la producción.

Muy elevada:

18. Trabajos de máquinas o instalaciones muy delicadas. Evitar un daño reclama un esfuerzo elevado de la atención.

19. Trabajos independientes en los que un error puede entrañar una paralización costosa.

Nota: Se aprecia en este criterio la importancia de las pérdidas o de los perjuicios en la producción que podría entrañar una omisión o negligencia accidentales por parte del obrero.

Se debe tener en cuenta la posibilidad, para el obrero, de cometer esta negligencia, dándose la circunstancia de organización y de supervisión del trabajo. Se descarta la posibilidad de sabotaje.

Criterio número 7. *Responsabilidad concerniente a la seguridad de terceros*

1. La seguridad de terceros no está amenazada.
2. Trabajo que no pide más que un mínimo razonable de atención hacia los otros. Si ocurre un accidente siempre será leve.
3. La falta de atención durante el trabajo puede entrañar accidentes con paro para los demás. (Ejemplo: Pies, dedos aplastados, proyecciones a los ojos...).
4. Una atención sostenida es necesaria para evitar los accidentes graves durante el ejercicio de la función. Sin embargo los otros pueden evitar ser lesionados poniendo atención.
5. La seguridad de terceros depende exclusivamente de la exactitud en el ejercicio de la función y una inatención puede tener consecuencias fatales.

Nota: Este criterio comprende el sentido de la responsabilidad, la consciencia y la atención necesarias para no poner en peligro a los compañeros de trabajo o terceros o para evitarles accidentes. Se tiene en cuenta la probabilidad de riesgo de accidentes. Se trata de riesgos a terceros, los riesgos propios se estudian en el criterio número 8.

Criterio número 8. *Riesgos de accidente*

1. Riesgos improbables de accidentes corporales (despacho, locales de medida, de control).
2. Riesgos de heridas pequeñas sin unión directa con el trabajo (circulación por las instalaciones no peligrosas).
3. Riesgo de heridas que pueden entrañar paro: Contusiones internas, accidentes en los ojos, fracturas, cortaduras, paro con débil probabilidad de incapacidad parcial permanente.
4. Riesgos de heridas graves que pueden entrañar una incapacidad parcial permanente: Caídas importantes, pérdida de dedos, de miembros, quemaduras importantes.
5. Riesgos de accidentes muy graves a despecho de las precauciones tomadas (sacudidas, explosiones, desprendimientos).

Nota: Se aprecia el riesgo teniendo en cuenta las medidas técnicas de prevención prescritas.

No hay lugar, pues, de considerar las situaciones peligrosas que resultarían de infracciones de las consignas de prevención. Se tiene en cuenta la duración en tanto por ciento de exposición a los riesgos como en el criterio número 5.

Criterio número 9. *Riesgos de enfermedades*

1. Riesgo improbable de enfermedad inherente al trabajo o a la presencia en la fábrica.
2. Riesgo de enfermedades ligeras (interrupción del trabajo de quince días a un mes).
3. Riesgo de enfermedades graves (interrupción del trabajo de más de un mes).
4. Riesgo de enfermedades crónicas.
5. Vigilancia médica obligatoria.
6. Riesgo de enfermedades profesionales graves, pudiendo entrañar una incapacidad permanente parcial (Hg-Pb).
7. Vigilancia médica obligatoria.
8. Riesgos de enfermedades profesionales muy graves (silicosis, radiactividad).

Nota: Se aprecia el riesgo de enfermedades profesionales o no inherentes al trabajo o a la simple presencia en la fábrica, que subsistirá a pesar de las medidas de prevención prescritas.

Indicar exposición a los riesgos en tanto por ciento.

Criterio número 10. *Ambiente de trabajo*

Clima:

1. Confortable.
2. Ligeramente inconfortable (temperatura un poco elevada).
3. Inconfortable (temperatura elevada sin hacer penoso el trabajo).

4. Desagradable y que reduce el rendimiento.

5. Muy desagradable.

Limpieza:

6. Trabajo limpio.
7. Ligeramente sucio (sin equipo especial de protección).
8. Sucio y que necesita lavarse a menudo la ropa y el cuerpo.

9. Muy sucio que necesita un equipo de protección.

10. Extremadamente sucio (limpieza aparatos con barros etcétera).

Polvo y gas:

11. Nada.
12. Ligera presencia de gas, vapor o polvo.
13. Ningún equipo de protección.
14. Presencia desagradable de gas, vapor o polvo (recomendable el equipo de protección, pero no obligatorio).
15. Idem pero con uso obligatorio de protección.
16. Polvo, gas, vapor hasta el punto de reducir el rendimiento.

Uso obligatorio de aparatos de protección y necesidad de paradas intermitentes.

Ruido:

17. Ambiente ruidoso sin hacer la conversación difícil.
18. Conversación difícil.
19. Conversación penosa.
20. Ruido ensordecedor, no soportable continuamente.

Iluminación:

21. Iluminación débil o deslumbrante.

Nota: El grado de incomodidad podrá ser estimado particularmente por la necesidad de llevar el equipo de protección ocasionalmente, frecuente o continuamente.

ANEXO IV**ESTUDIO DE FUNCIONES****Cuestionario para la ejecución de monografías****PERSONAL ANEXO II****Análisis de la función****Observaciones:**

1. Para responder a las presuntas siguientes es preciso considerar únicamente las características de la función y las aptitudes requeridas para desarrollarla correctamente, independientemente de las aptitudes y características personales del o de los titulares actuales.

2. Las funciones serán valoradas sobre la base de un rendimiento medio normal en cantidad y calidad.

3. Este cuestionario concierne tanto a las funciones de empleados como a las funciones de obreros.

Criterio 1. Formación de base

¿Cuál es la formación teórica necesaria para ejercer correctamente la función :

Nivel 1

- leer, escribir, contar, sumar, restar.
- Instrucciones de trabajo verbales.

Nivel 2

- Escuela primaria completa (hasta los catorce años).
- Escuela primaria hasta 4.º curso, completada con dos o tres años de Escuela de Aprendices (dos si son cursos de día y tres si son cursos de tarde). Es decir, aprendizaje de las bases de un oficio, sencillo, conociendo además: Cuatro operaciones aritméticas, quebrados decimales; sistema métrico, regla de tres simple; rudimentos de geometría; superficies; volúmenes; lectura de croquis simples.
- Caligrafía, ortografía; redacción de órdenes y partes sencillos.

Nivel 3

- Bachillerato elemental universitario (4.º y reválida).
- Bachillerato elemental laboral o técnico (5.º y reválida).
- Aprendizaje completo de un oficio clásico, después de la Escuela Primaria completa (Escuela Primaria hasta los catorce años más cuatro o cinco años de Escuela de Aprendices).
- Regla de tres compuesta; álgebra, geometría; trigonometría; lectura de croquis acotados y planos sencillos, redacción de pequeños informes.

Nivel 4

- Bachillerato elemental universitario o laboral, completado con tres años de especialización técnica, comercial, etcétera.
- Conocimientos profesionales especiales (Formación técnica o profesional más elevada que el aprendizaje de cuatro años).
- Ejecución de planos sencillos y trazado de croquis acotados y esquemas.

Nivel 5

- Bachillerato universitario o laboral con sus reválidas (seis años más reválidas), completado con dos o tres años de especialización técnica, comercial, mercantil, etcétera.
- Bachillerato elemental universitario o laboral con sus reválidas, completados con cinco o seis años de especialización técnica, comercial, mercantil, etcétera.
- Conocimientos de grado medio de: Cálculo, física, química, electricidad, electrónica hidráulica, organización y programación de trabajos, etcétera.

Niveles especiales

— Funciones que necesitan los conocimientos requeridos en el nivel 5, completados por varios años de estudios no universitarios.

- A) Enseñanzas de día, años
- B) Enseñanzas de noche, años

Lenguas extranjeras requeridas:

- A) Conocimiento elemental (sólo si formación inferior al nivel 4).
- B) Conocimiento corriente.
- C) Conocimiento perfecto.

Criterio 2. Experiencia práctica

¿Cuál es el tiempo de experiencia práctica necesaria para realizar correctamente la función (número de meses o de años) .

Nota: Si la ejecución de una función necesita el conocimiento previo de otras funciones, es preciso acumular los tiempos de experiencia necesarios que corresponden a esas funciones anteriores.

Criterio 3. Aptitudes mentales

A) Reflexión iniciativa: El ejercicio de la función requiere:

Nivel 1. Ninguna reflexión particular (trabajo de rutina que realiza bajo el control directo de un jefe).

Nivel 2. Una reflexión sobre elementos sencillos y poco numerosos (trabajo realizado según instrucciones precisas y detalladas).

Nivel 3.—Una reflexión sobre elementos numerosos y variados, en la que es necesario hacer una elección entre unos medios del cuadro de consignas existentes.

Nivel 4.—Análisis de datos encaminados a una elección entre unos medios existentes para resolver situaciones nuevas, particulares o fortuitas.

Nivel 5.—Una búsqueda de soluciones a problemas nuevos en el cuadro de la función (trabajo de concepto).

B) Memoria: Teniendo en cuenta medios materiales de retentiva existentes (ficheros, registros, libretas de consignas, etcétera), la función ¿necesita retener órdenes, consignas, indicaciones, otras particularidades...?:

Nivel 1. Duración un día solamente.

Nivel 2. Durante el transcurso de un trabajo que se prolonga varios días.

Nivel 3. Durante mucho tiempo.

Criterio 4. Aptitudes físicas

A) Habilidad manual: La función requiere:

Nivel 1.—Ninguna habilidad manual particular.

Nivel 2.—Una rapidez de movimiento media sin coordinación particular.

Nivel 3.—Una rapidez de movimientos para seguir el ritmo impuesto por una máquina, una buena sensibilidad del tacto para regulación.

Nivel 4.—Una coordinación de movimientos precisos y rápidos.

Nivel 5.—Una destreza y sensibilidad muy grandes del tacto para regulaciones delicadas.

B) Agilidad corporal:

Nivel 1.—Ninguna agilidad corporal particular.

Nivel 2.—Una flexibilidad normal para desplazamientos o trabajos en lugares reducidos o en suelo desigual o accidentado.

Nivel 3.—Un sentido del equilibrio para trabajos en altura media, una flexibilidad para trabajos en posición agachada en un espacio reducido.

Nivel 4.—Un sentido del equilibrio para trabajos a gran altura, una agilidad para trabajos en difícil posición (en el interior de un aparato por ejemplo).

Nivel 5.—Una flexibilidad, una agilidad, un sentido del equilibrio desarrollado en muy alto grado.

Criterio 5. Esfuerzos sensoriales/fatiga nerviosa

La atención que exige la función es:

A) Concentrada (sobre un objeto y atendiendo un solo trabajo):

Nivel 1.—Pequeña (rutina).

Nivel 2.—Mediana.

Nivel 3.—Elevada momentánea.

Nivel 4.—Elevada continua.

B) Dispersa (sobre varias cosas a la vez y pendiente de cualquiera de ellas).

Nivel 1.—Pequeña (rutina).

Nivel 2.—Mediana.

Nivel 3.—Elevada momentánea.

Nivel 4.—Elevada continua.

El ritmo de trabajo es:

a) Normal (pocos factores de perturbación).

b) Sostenido (algunos factores de perturbación).

c) Acelerado (muchos factores de perturbación).

Criterio 6. Esfuerzos físicos

Nivel 1.—Esfuerzos ligeros (< 5 kilogramos), desplazamientos a nivel sin carga.

Nivel 2.—Esfuerzos de 5 a 10 kilogramos, permanencia de pie fija prolongada, desplazamientos frecuentes con carga ligera, desplazamientos rápidos momentáneos.

Nivel 3.—Esfuerzos de 10 a 25 kilogramos, posición desfavorable (ejemplo brazos levantados), desplazamientos en alturas (escaleras de mano o fijas), trabajos sobre escaleras.

Nivel 4.—Esfuerzos de 25 a 50 kilogramos, trabajos en posición muy desfavorable (en el interior de aparatos estrechos), desplazamiento sobre escaleras con carga, desplazamientos rápidos en altura o en difíciles condiciones.

Nivel 5.—Esfuerzos > de 50 kilogramos, desplazamientos en condiciones particularmente difíciles (arrastre, etcétera).

Nota: Repartir el tiempo entre los distintos niveles en porcentaje, hasta completar el 100 por 100 de la jornada (porcentaje mínimo, 10 por 100).

Criterio 7. Responsabilidad en la ejecución del trabajo

A) Posibilidades de cometer un error, teniendo en cuenta la organización del trabajo:

Nivel 1.—Error prácticamente imposible, debido a control continuo.

Nivel 2.—Error posible, pero detectable en la siguiente operación del proceso de trabajo (por el mismo titular o por su Jefe).

Nivel 3.—Error posible, control eventual (por muestreo) en el transcurso del proceso de trabajo.

Nivel 4.—Error posible, control sistemático por verosimilitud efectuado sólo al término del proceso de trabajo.

Nivel 5.—Delegación de responsabilidad muy grande, control prácticamente inexistente.

B) Consecuencias de un error:

a) Daños o pérdidas menores, corrección poco costosa.

b) Consecuencias poco importantes que ocasionan, sin embargo, una pequeña pérdida de tiempo o de materia.

c) Pérdida de tiempo o de materia, riesgos de desorganización en el trabajo del sector.

d) Daños importantes, graves pérdidas de tiempo o de materia, riesgos de perturbación en otros sectores.

e) Consecuencias graves, reparaciones o correcciones largas y costosas, desorganización completa momentánea de uno o varios sectores.

f) Pérdidas muy graves para el conjunto de la Empresa.

Nota: Hay que descartar la hipótesis de sabotaje o error voluntario.

Criterio 8. Responsabilidad moral (discreción)

Posibilidad y frecuencia de acceso a elementos confidenciales:

A) Acceso accidental.

B) Acceso continuo.

Consecuencia de una indiscreción accidental:

Nivel 1.—Complicación del trabajo, algunas dificultades fácilmente superables.

Nivel 2.—Pérdida o falta de ganancia de un sector, perjuicio importante causado a un miembro del personal.

Nivel 3.—Alteración del ambiente en la Empresa, favorecer la rivalidad.

Nivel 4.—Poner en dificultades la ejecución y rentabilidad de un asunto o negocio, atentar a la reputación de la Empresa.

Nota: Se descarta la hipótesis de una divulgación intencionada de los elementos confidenciales.

Criterio 9. Relaciones con los demás.

Tomar en consideración los contactos tanto externos como internos en la Empresa, a excepción de las relaciones entre superiores, subordinados o compañeros de un mismo servicio. Dichas relaciones son:

A) Ocasionales:

Nivel 1.—Ningún contacto o relación con personas extrañas al servicio.

Nivel 2.—Simplez lazos, tales como recibir o dar informes, entregar o recibir productos, documentos, etcétera.

Nivel 3.—Relaciones que exigen tacto y juicio para evitar cualquier fricción o primera impresión desfavorable.

Nivel 4.—Relaciones encaminadas a convencer e influir a otros en condiciones tales, que una torpeza pueda comprometer el resultado deseado.

Nivel 5.—Negociaciones que exijan habilidad y diplomacia y pongan en juego intereses o ideas divergentes.

B) Regulares:

Nivel 1.—Ningún contacto o relación con personas extrañas al servicio.

Nivel 2.—Simplez lazos, tales como recibir o dar informes, entregar o recibir productos, documentos, etcétera.

Nivel 3.—Relaciones que exigen tacto y juicio para evitar cualquier fricción o primera impresión desfavorable.

Nivel 4.—Relaciones encaminadas a convencer e influir a otros en condiciones tales que una torpeza pueda comprometer el resultado deseado.

Nivel 5.—Negociaciones que exijan habilidad y diplomacia y que pongan en juicio intereses o ideas divergentes.

Criterio 10. Responsabilidad en la seguridad de los demás

Nivel 1.—La seguridad de terceros no está amenazada.

Nivel 2.—Una atención normal (buen sentido) es suficiente para evitar un accidente a los demás.

Nivel 3.—Un descuido o un error puede provocar un accidente con baja a otros.

Nivel 4.—Necesidad de una atención mantenida momentánea para evitar un accidente grave a otros.

Nivel 5.—La seguridad de otros depende en gran parte de la prudencia y de la previsión del titular de la función.

Nota: Se tiene en cuenta la probabilidad del riesgo de accidentes para otros considerando que son respetadas las consignas fundamentales de trabajo y de seguridad.

Criterio 11. Riesgos de accidentes para el titular de la función

Nivel 1.—Riesgos no probables de accidentes de trabajo.

Nivel 2.—Riesgos de pequeñas heridas (cortes, esguinces ...).

Nivel 3.—Riesgos de heridas que causen baja en el trabajo (contusiones internas, fracturas ...).

Nivel 4.—Riesgos de heridas graves (incapacidad permanente parcial).

Nivel 5.—Riesgos de heridas muy graves (incapacidad permanente total).

Nota: Se supone que se han tomado todas las medidas de prevención (medidas técnicas, equipo adecuado, organización del trabajo).

Repartir el tiempo entre los distintos niveles en porcentaje, hasta completar el 100 por 100 de la jornada (porcentaje mínimo, 10 por 100).

Criterio 12. Peligro de enfermedades atribuidas, a la función

Nivel 1.—Riesgos improbables de enfermedad.

Nivel 2.—Riesgos de enfermedades ligeras.

Nivel 3.—Riesgos de enfermedades profesionales (saturismo, benzolismo ...).

Nivel 4.—Riesgos de enfermedades profesionales graves con trastornos irreversibles (asma, infecciones cutáneas ...).

Nivel 5.—Riesgos de enfermedades profesionales causante de incapacidad permanente superior a 40 por 100 (silicosis ...).

Nota: Solamente tener en cuenta los peligros inherentes al trabajo o a la presencia en las instalaciones, que subsistirían a pesar de las medidas de prevención prescritas.

Repartir el tiempo entre los distintos niveles en porcentaje, hasta completar el 100 por 100 de la jornada (porcentaje mínimo, 10 por 100).

Criterio 13. Ambiente de trabajo

Nivel 1.—Ambiente de trabajo confortable.

Nivel 2.—Ambiente ligeramente poco confortable (temperatura algo alta, ruido que no dificulte la conversación, ligera presencia de polvo, gases, vapores ...).

Nivel 3.—Ambiente no confortable (temperatura alta, trabajo sucio, presencia desagradable de polvo, bases, vapores, ruido que dificulte la conversación).

Nivel 4.—Ambiente desagradable (trabajo muy sucio, necesidad de llevar un equipo de protección contra polvo, gases, vapores, ruido que hace la conversación molesta).

Nivel 5.—Ambiente muy desagradable (mucho calor húmedo, necesidad de paradas intermitentes, ruido insoportable continuo).

Nota: Repartir el tiempo entre los distintos niveles en porcentaje, hasta completar el 100 por 100 de la jornada (porcentaje mínimo, 10 por 100).

Criterio 14. Responsabilidad de mando

A) Número de subordinados directamente bajo los órdenes del titular de la función.

B) Naturaleza del mando:

Nivel 1.—Distribuir y controlar la ejecución de los trabajos, guiar al personal, hacer respetar la disciplina.

Nivel 2.—Organizar y controlar el trabajo, instruir y formar al personal.

Nivel 3.—Organizar, coordinar y supervisar distintas actividades, dar instrucciones de formación del personal resolver las diferencias.

C) ¿Implica el mando una responsabilidad directa en materia de vigilancia del comportamiento «seguridad» del personal? Si, no.

ANEXO V

Horario del personal de relevo de Torrelavega

14. Relevo dos turnos descansando los domingos. Semana de cuarenta y dos horas

Secciones	Primera semana							Segunda semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1. ^a	1	1	1	1	1	a	—	2	2	2	2	2	—	—
2. ^a	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	a	—

a = Horario de 6 a 10 ó de 8 a 12, a juicio de los Jefes de Servicio.

1 = Horario de 6 a 14.

2 = Horario de 14 a 22.

14a. Relévo dos turnos descansando los domingos. Semana de cuarenta y dos horas

Secciones	Primera semana							Segunda semana							Tercera semana							Cuarta semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1. ^a	1	1	1	1	1	1	—	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2	—	—
2. ^a	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	—	2	2	2	2	2	—	—
3. ^a	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	—	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	—	—
4. ^a	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	—

1 = Horario de 6 a 14.
2 = Horario de 14 a 22.

14b. Relevo dos turnos descansando los domingos. Semana de cuarenta y dos horas

Secciones	Primera semana							Segunda semana							Tercera semana							Cuarta semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1. ^a	—	1	1	1	1	1	—	2	—	2	2	2	2	—	1	1	—	1	1	1	—	2	2	2	—	2	2	—
2. ^a	—	—	2	2	2	2	—	1	1	—	1	1	1	—	2	2	2	—	2	2	—	1	1	1	1	—	1	—
3. ^a	1	1	—	1	1	1	—	2	2	2	—	2	2	—	1	1	1	1	—	1	—	2	2	2	2	2	—	—
4. ^a	2	2	2	—	2	2	—	1	1	1	1	—	1	—	2	2	2	2	2	—	1	1	1	1	1	1	—	
5. ^a	1	1	1	1	—	1	—	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	—	2	2	2	2	2	2	—		
6. ^a	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	—	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	—		
7. ^a	1	1	1	1	1	1	—	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	—	2	—	2	2	2	2	—		
8. ^a	2	2	2	—	2	2	—	—	1	1	1	1	—	2	—	2	2	2	—	1	1	—	1	1	1	—		

1 = Horario de 6 a 14.
2 = Horario de 14 a 22.

15. Relevo de dos turnos descansando al octavo día. Semana de cuarenta y dos horas

Secciones	Primera semana							Segunda semana							Tercera semana							Cuarta semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1. ^a	1	1	1	1	—	—	—	2	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2
2. ^a	2	2	2	2	2	2	2	—	1	1	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2	2	2	—	—	—	
3. ^a	—	—	1	1	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	1		
4. ^a	1	1	—	—	2	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2		
5. ^a	2	2	2	2	—	—	—	1	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1		
6. ^a	1	1	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	1	—	—	—	
7. ^a	—	—	2	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2	2	2		
8. ^a	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	1	—	—	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1		

1 = Horario de 6 a 14.
2 = Horario de 14 a 22.

17. Relevo tres turnos descansando los domingos. Samana de cuarenta y dos horas

Secciones	Primera semana							Segunda semana							Tercera semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1. ^a	a	1	1	1	1	1	—	2	2	2	2	2	—	—	3	3	3	3	3	—	—
2. ^a	2	2	2	2	2	—	—	3	3	3	3	3	—	—	a	1	1	1	1	1	—
3. ^a	3	3	3	3	3	—	—	a	1	1	1	1	1	—	2	2	2	2	2	—	—

a = Horario de 8 a 14.
 1 = Horario de 6 a 14.
 2 = Horario de 14 a 22.
 3 = Horario de 22 a 6.

17a. Relevo tres turnos descansando los domingos. Samana de cuarenta y dos horas

Secciones	Primera semana							Segunda semana							Tercera semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1. ^a	a	1	1	1	1	1	—	3	3	3	3	3	—	—	2	2	2	2	2	—	—
2. ^a	3	3	3	3	3	—	—	2	2	2	2	2	—	—	a	1	1	1	1	1	—
3. ^a	2	2	2	2	2	—	—	a	1	1	1	1	1	—	3	3	3	3	3	3	—

a = Horario de 8 a 14.
 1 = Horario de 6 a 14.
 2 = Horario de 14 a 22.
 3 = Horario de 22 a 6.

18. Fuego continuo. Semana de cuarenta y dos horas

Secciones	Primera semana							Segunda semana							Tercera semana							Cuarta semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1. ^a	1	1	1	1	—	—	—	3	3	3	3	3	3	3	—	—	2	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1
2. ^a	3	3	3	3	3	3	3	—	—	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	1	—	—	—	
3. ^a	—	—	2	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	1	—	—	—	3	3	3	3	3	3	3
4. ^a	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	1	—	—	—	3	3	3	3	3	3	3	—	—	2	2	2	2	2

1 = Horario de 6 a 14.
 2 = Horario de 14 a 22.
 3 = Horario de 22 a 6.

ANEXO VI

Tablas salariales vigentes a partir del 1-1-1980

COMPLEJO DE TORRELAVEGA

Personal anexo I

Nivel	Importe por			Precio hora extra
	Hora	Día	Mes	
3 a	191,73	1.533,84	46.510	333
3	191,73	1.533,84	46.510	333
4	198,23	1.585,84	48.087	358
5	198,23	1.585,84	48.087	358
6	205,66	1.645,28	49.889	377
7	205,66	1.645,28	49.889	377
8	213,57	1.708,56	51.808	396
9	213,57	1.708,56	51.808	396
10	217,79	1.742,32	52.832	405
11	228,23	1.825,84	55.364	432

Personal anexo II

Orden	Importe mes	Precio hora extra	Orden	Importe mes	Precio hora extra
1	53.250	478	5	69.980	617
2	55.610	500	6	75.990	673
3	59.910	542	7	82.630	740
4	64.630	575			

Primas relevo y turno

Modalidad	Anexo I Importe/hora	Anexo II Importe/hora
Fuego continuo	39,79	7.288
Tres turnos descansando domingos	39,79	7.288
Dos turnos descansando al octavo día	25,83	4.728
Dos turnos descansando domingos	25,83	4.728
Ocho horas seguidas de noche	67,69	—
Prima media perforación sondeos	37,53	6.878

Gratificaciones por relevo y turno

Días trabajados en	Anexo I	Anexo II
Domingo	1.681	2.555
Festivo	4.870	7.568

Primas de retén domiciliario

	Obrero	Agentes
Prima diaria:		
De lunes a viernes	561	836
Sábados, domingos y festivos	1.230	1.504

Primas de retén domiciliario

	Anexo I	Anexo II
Llamadas-días laborables de 6 a 22 horas ...	740	810
En otros periodos ...	907	1.078

Primas personal que no esté de retén

	Anexo I	Anexo II
Llamadas-días laborables de 6 a 22 horas ...	979	1.149
En otros periodos ...	1.180	1.350

ANEXO VII

Bases de cálculo para la antigüedad. Complejo de Torrelavega

ANEXO VIII

Fechas en las que se abonan las gratificaciones de fiesta. Personal de relevo.

Las fechas en las que se abona las gratificaciones de fiestas al personal de relevo del Complejo de Torrelavega, establecidas en el artículo 23, se determinarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa del citado complejo.

ANEXO IX

Guardias y retenes domiciliarios en el Complejo de Torrelavega

Se establece una lista única, siendo su actuación a nivel de complejo.

Las obligaciones de los equipos de guardia y retén domiciliarios son las siguientes:

- Continuar la jornada de trabajo si se les requiere para reparar averías o proseguir tareas que, de no hacerse, pudieran originar perjuicios en las instalaciones o alterar sensiblemente las producciones.
- Permanecer en sus domicilios después de la jornada de trabajo, con objeto de poderles encontrar siempre que se les requiera para prestar un servicio. Dejando una pista cierta, pueden alejarse de sus domicilios dentro de un círculo con centro en la entrada de la fábrica y radio no superior a 10 kilómetros.
- Estar dispuestos a una intervención rápida y eficaz en cualquier servicio del Complejo, con objeto de atender a las

reparaciones surgidas fuera del horario normal o como continuación del mismo.

4. Las guardias o retenes comenzarán, en general, a las ocho horas de un viernes y terminarán a la misma hora del siguiente en que comenzará otro turno.

Compensaciones económicas: Serán las establecidas en el anexo VI. Además, si una vez abandonada la fábrica se le requiere de manera imprevista para realizar un trabajo urgente, se le abonará la prima de llamada a domicilio que figura en el citado anexo, que incluye dos medias horas extras en concepto de tiempo de traslado.

Descansos: Después de un número de horas trabajadas durante la noche, como mínimo dos horas entre las cero y las cinco horas, se tendrá derecho a descansar media jornada con el día ganado.

Desayunos y cenas: Todo operario que trabaje como mínimo tres horas después de las tres de la mañana tendrá derecho a una hora extraordinaria en concepto de desayuno. Corresponderá una cena a los operarios que se encuentren en fábrica dentro de las horas comprendidas entre las veintidós hasta las cero horas.

COMPLEJO DE TORRELAVEGA

ANEXO X

Arbitraje sobre el artículo 4, número 2, del Convenio Colectivo de la Empresa «Solvay y Cia., S. A.»

La Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa Solvay y Compañía, S. A., para el conjunto de los complejos de Torrelavega y Martorell llegó a un acuerdo el día 25 de mayo de 1979 que, previa aprobación por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, ha sido homologado por la Dirección General de Trabajo el día 27 de junio de 1979.

En el artículo 4, número 2, de dicho Convenio se crea una Comisión Paritaria al objeto de determinar la relación de coste de vida entre Torrelavega y Martorell, la determinación de los elementos remunerativos sobre los que deberá aplicarse la relación obtenida y el plazo para su plena aplicación. Dicha Comisión tenía de plazo hasta el 30 de junio para llegar a un acuerdo y en caso de no alcanzarlo, se sometía la cuestión a mi arbitraje.

Por acta de 13 de junio de 1979 la Comisión Paritaria determina la imposibilidad de llegar a acuerdo, sometiéndose el arbitraje pactado en el Convenio Colectivo conjunto y que debería realizarse a partir del 30 de junio de 1979.

El día 2 de julio una representación de los trabajadores me requiere a una determinación del arbitraje al objeto de que por

ANEXO

COMPLEJO DE

Personal obrero. Cuadro de

Niveles	Electrólisis	Cloruro de vinilo mon.	HISA PVC	HISA Compuestos + Almacenes	Generadores y Tratamiento Aguas
	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones
(A) 3	Operario en formación.	Operario en formación.	Operario en formación.	Operario en formación.	Operario en formación.
(B) 4	Ayudante Sala CLL. Ayud. Sala Máq. y Cl ₂ . Ayudante Salmuera. Operario carga y descarga.	Obrero carga y descarga.	Embalador. Oper. carretilla mecánica.	Marcador sacos. Operario carga y descarga. Embalador. Operario carretilla mecánica.	Operario Aguas res.
(C) 5	Operario Talleres. Sala y SG UE.		Preparador cargas y soluciones. Suplente día.	Preparador cargas/mezclas. Suplente.	
(D) 6	Conductor carga y descarga. Conductor Talleres Sala CLL y SG UE. Conductor Sala Máquinas Cl ₂ . Conductor Salmuera. Conductor Sala CLL. Conductor Hipo. Conductor H ₂ . Suplente B.	Titulador. Conductor Cloración. Conductor Oxidación. Conductor Pirólisis 1. Conductor Pirólisis 2 y SG.	Conductor Sala Máquinas. Conductor NIRO. Conductor LF. Conductor Producto Terminado T. Suplente. Conductor 2.º AC.	Conductor Buss y Premix. Responsable materias primas.	Conductor Estación Trat. Aguas. Conductor GN TA.
(E) 7	Suplente A.	Oper. Etileno/VC. Suplente DCE/VC. Suplente día DCE/VC.	Suplente A.		Suplente A.
(F) 8	Tablonista y su suplente.	Tablonista DCE/VC y su suplente.	AC 1.º y su suplente.		Tablonista GN TA y su suplente.

la Empresa se establezcan las mejoras para el caso de acuerdo o de arbitraje. Con fecha 10 de julio ambas partes del Convenio exponen sus alegaciones y resumen todas las actuaciones practicadas, aportando los documentos para facilitar una mejor resolución.

Examinados los antecedentes y documentos, y teniendo en cuenta las aproximaciones y concesiones apuntadas por las partes, así como los asesoramientos, solicitados verbalmente a la Sección de Químicas de la Dirección General de Trabajo y a la Delegación de Estadística de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, procedo a dictar el siguiente arbitraje:

Primero.—En relación con lo establecido en el apartado a) del número 2 del artículo 4 del Convenio, determino que la relación de coste de vida entre Torrelavega y Martorell, a los efectos previstos en el Convenio Colectivo, es del 8 por 100 a favor de Martorell.

Segundo.—En relación con lo establecido en el apartado b) del número 2 del artículo 4 del Convenio, determino que los elementos remunerativos sobre los que deberá aplicarse la relación obtenida son los sueldos o salarios, las primas de relevo y las gratificaciones de domingo y festivos trabajados.

Tercero.—En relación con lo establecido en el apartado c) del número 2 del artículo 4 del Convenio, determino que el plazo en que deberá alcanzarse plenamente la aplicación en el marco de un Convenio Colectivo conjunto de la relación obtenida sobre los elementos remunerativos señalados anteriormente será de cinco años a partir del 1. de enero de 1980.

Este arbitraje será comunicado a las representaciones de ambas partes, así como a las autoridades laborales competentes.

ANEXO NUMERO 1
COMPLEJO DE MARTORELL

Calendario laboral de fiestas y festividades

- 1 de enero, Año nuevo (martes).
 - 6 de enero, La Epifanía (domingo).
 - 19 de marzo, San José (miércoles).
 - 3 de abril, Jueves Santo (jueves).
 - 4 de abril, Viernes Santo (viernes).
 - 5 de abril, Sábado Santo (sábado).
 - 7 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección (lunes).
 - 1 de mayo, Fiesta del Trabajo (jueves).
 - 26 de mayo, Lunes de Pascua de Pentecostes (lunes).
 - 5 de junio, Corpus Christi (jueves).
 - 24 de junio, San Juan (martes).
 - 29 de junio, San Pedro (domingo).
 - 25 de julio, Santiago (viernes).
 - 15 de agosto, La Asunción (viernes).
 - 11 de septiembre, «Diada» (jueves).
 - 12 de octubre, El Pilar (domingo).
 - 1 de noviembre, Todos los Santos (sábado).
 - 8 de diciembre, La Inmaculada (lunes).
 - 25 de diciembre, Navidad (jueves).
 - 26 de diciembre, San Esteban (viernes).
- Dos fiestas locales de Martorell, que se compensan según lo previsto en el artículo 13, a) y 23, a) (tres días de vacaciones).
- Nota.—En caso de que las fiestas de lunes a viernes no llegasen a 17, de acuerdo con el Comité de Empresa, se trasladarán las festividades necesarias para llegar a dicho número, ubicándoles en lunes o viernes, trasladándose la percepción de la gratificación a las nuevas fechas.

ANEXO NUMERO 2
COMPLEJO DE MARTORELL

Secciones operario	Semanas																												
	1							2							3							4							
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
A	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	T	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M
B	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	N	—	—	T	T	T	T	T
C	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N	N	N	N		
D	N	N	N	N	N	N	N	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—		

M = Mañana; T = Tarde; N = Noche, y — = Descansos.

Dentro de cada ciclo, cada operario, previo acuerdo del Servicio, disfrutará de un día más de descanso.

NUMERO 3

MARTORELL

funciones vigente para 1980

Almacenes Expediciones y Manutenciones	Laboratorio general	CID	Mantenimiento, Construcciones y Subestación	Diversos
Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones
Operario en formación.	Operario en formación.	Operario en formación.	Operario en formación.	Operario en formación.
Basculero. Peón Mdu. Exp. y Alm.	Oficial Lab. en formación. Peón Lab.	Peón CID.	Peón Mantenimiento.	Ordenanza / Vigilante jurado.
Almacenero.			Ayudante Mantenimiento.	Operario Pipe-line.
Recepcionista mat. Oper. ordenación y movimiento. Capataz almaceneros. Conductor vehículos y equipo MDU.	Oficial Laboratorio.	Conductor máq. ATC. Titulador control resinas. Titulador control compuestos. Titulador control materias primas. Titulador evaluación. Suplente control.	Tercer Oficial Mantenimiento.	Enfermero. Oficial Serv. Seguridad. Cabo de Guardas.
		Oficial CID y Taller Aplicaciones. Oficial asist. técnica.	Segundo Oficial Mantenimiento.	
		Primer Oficial CID.	Operador cuadro control subestac. Jefe equipo. Primer Oficial Mantenimiento.	Jefe Equipo Seguridad.

ANEXO NUMERO 3 BIS
Cuadro indicativo de funciones y categorías profesionales según OLIQ

Sector	Funciones	Categoría profesional	Tarifa S. S.	Sector	Funciones	Categoría profesional	Tarifa S. S.	
Electrólisis.	Operario en formación.	Peón.	10	HISA Compuestos+ Almacenes.	Operario carretilla mec.	Ayud. especialista.	9	
	Ayudante Sala CLL.	Ayud. especialista.	9		Preparador cargas/mez.	Ayud. especialista.	9	
	Ayudante Sala Máq. y Cl ₂ .	Ayud. especialista.	9		Suplente.	Ayud. especialista.	9	
	Ayudante Salmuera.	Ayud. especialista.	9		Conductor Buss y Premix.	Profesional 2.º/1.º	8	
	Operario carga y descarga.	Ayud. especialista.	9		Responsable mat. primas.	Capataz.	4	
	Operario Talleres Sala y SG UE.	Ayud. especialista.	9					
	Conductor carga y descarga.	Profesional 2.º/1.º	8		Generadores y Tratamiento Aguas.	Operario en formación.	Peón.	10
	Conductor Talleres Sala CLL y SG UE.	Profesional 2.º/1.º	8			Operario Aguas res.	Ayud. especialista.	9
	Conductor Sala Máquinas y Cl ₂ .	Profesional 2.º/1.º	8			Conductor Estación tratamiento aguas.	Profesional 2.º/1.º	8
	Conductor Salmuera.	Profesional 2.º/1.º	8			Conductor GN TA.	Profesional 2.º/1.º	8
	Conductor Sala CLL.	Profesional 2.º/1.º	8			Tablonista GN TA.	Profesional 2.º/1.º	8
	Conductor Hipo.	Profesional 2.º/1.º	8		Suplente A.	Profesional 2.º/1.º	8	
	Conductor H ₂ .	Profesional 2.º/1.º	8		Almacenes, Expediciones y Mantenimientos.	Operario en formación.	Peón.	10
Suplente B.	Profesional 2.º/1.º	8	Basculero.	Basculero.		6		
Suplente A.	Profesional 2.º/1.º	8	Peón Mdu. Exp. y Almac.	Peón.		10		
Tablonista.	Profesional 2.º/1.º	8	Almacenero.	Almacenero.		6		
			Recepcionista materiales.	Almacenero.		6		
			Oper. ordenación y mov.	Alr acenero.		6		
			Capataz almaceneros.	Cap.		4		
			Conductor vehículos y equipo MDU.	Oficial 1.º O. A.		8		
Cloruro de vinilo monómero.	Operario en formación.	Peón.	10	CID.	Operario en formación.	Peón.	10	
	Obrero carga y descarga.	Ayud. especialista.	9		Peón CID.	Peón.	10	
	Titulador.	Auxiliar Laboratorio.	4		Conductor máq. ATC.	Oficial A. C. 2.º/1.º	8	
	Conductor Cloración.	Profesional 2.º/1.º	8		Titulador control resinas.	Aux. Laboratorio/analista	4	
	Conductor Oxloración.	Profesional 2.º/1.º	8		Titulador control compuestos.	Aux. Laboratorio/analista	4	
	Conductor Pirólisis 1.	Profesional 2.º/1.º	8		Titulador control materias primas.	Aux. Laboratorio/analista	4	
	Conductor Pirólisis 2 y SG.	Profesional 2.º/1.º	8		Titulador evaluación.	Aux. Laboratorio/analista	4	
	Oper. Etileno VC.	Profesional 2.º/1.º Cap.	8/4		Suplente control.	Aux. Laboratorio/analista.	4	
Tablonista DCE/VC.	Profesional 2.º/1.º	8	Oficial CID y T. Aplic.	Oficial 1.º A. C.	8			
Suplente DCE/VC.	Profesional 2.º/1.º	8	Oficial asist. técnica.	Oficial 1.º A. C.	8			
Suplente día DCE/VC.	Profesional 2.º/1.º	8	Primer Oficial CID.	Oficial 1.º A. C.	8			
Laboratorio general.	Operario en formación.	Peón.	10	Mantenimiento, Construcciones y Subestación.	Operario en formación.	Peón.	10	
	Oficial Lab. en formación.	Auxiliar Laboratorio.	4		Peón Mantenimiento.	Peón.	10	
	Peón Laboratorio.	Peón.	10		Ayud. Mantenimiento.	Ayud. especialista / Oficial 3.º O. A.	9	
	Oficial Laboratorio.	Aux. Laboratorio/analista.	4		Tercer Oficial Mantenimiento.	Oficial 3.º/2.º O. A.	8	
HISA PVC.	Operario en formación.	Peón.	10		Segundo Oficial Mantenimiento.	Oficial 2.º/1.º O. A.	8	
	Embalador.	Ayud. especialista.	9		Operador cuadro control subestac.	Oficial 1.º O. A.	8	
	Oper. carretilla mec.	Profesional 2.º	8		Jefe Equipo.	Oficial 1.º O. A.	8	
	Operario control salubridad.	Profesional 2.º	8		Primer Oficial Mantenimiento.	Oficial 1.º O. A.	8	
	Preparador cargas y soluciones.	Ayud. especialista.	9		Diversos.	Operario en formación.	Peón.	10
	Suplente día.	Ayud. especialista.	9			Ordenanza/Vigilante jur.	Ordenanza/Vigilante jur.	6
	Conductor Sala Máquinas.	Profesional 2.º/1.º	8	Operario Pipe-line.		Profesional 2.º	8	
	Conductor NIRO.	Profesional 2.º/1.º	8	Enfermero.		Sanitario N. T.	6	
	Conductor LF.	Profesional 2.º/1.º	8	Oficial Serv. Seguridad.		Oficial 1.º O. A.	8	
	Conductor Producto Terminado T.	Profesional 2.º/1.º	8	Cabo de Guardas.	Vigilante jurado.	6		
	Suplente.	Profesional 2.º/1.º	8	Primer Of. segur/cap.	Vigilante jurado.	6		
	Conductor 2.º AC.	Profesional 2.º/1.º	8					
	AC 1.º	Profesional 2.º/1.º	8					
Suplente A.	Profesional 2.º/1.º	8						
HISA Compuestos+ Almacenes.	Operario en formación.	Peón.	10					
	Marcador sacos.	Ayud. especialista.	9					
	Operario carga y descarga.	Ayud. especialista.	9					
	Embalador.	Ayud. especialista.	9					

ANEXO NUMERO 4
COMPLEJO DE MARTORELL

Niveles	Salario hora trabajada (1)	Importe hora salario, domingo incluido (2)	Salario semana promedio, domingos incluidos (3)	Salario anual, vacaciones incluidas (4)	Promedio mensual indicativo (5)	Gratificación julio (6)	Gratificación Navidad (7)	Paga de marzo (8)	Media paga de octubre (9)	Total indicativo anual (10)
		1 × 1,1666	(2) × 42	(3) × 52	(4) : 12	(6) — (5)	(7) — (5)	(8) — (5)	(9) — (5)	
3	259,74	303,01	12,726	661,752	55,150	55,150	55,150	55,150	27,575	854,825
4	288,78	313,56	13,170	684,840	57,070	57,070	57,070	57,070	28,535	894,585
5	272,48	317,88	13,351	694,252	57,850	57,850	57,850	57,850	28,925	896,675
6	278,78	326,39	13,708	712,816	59,400	59,400	59,400	59,400	29,700	920,700
7	288,41	337,63	14,180	737,360	61,450	61,450	61,450	61,450	30,725	952,475
8	308,12	359,45	15,097	785,044	65,420	65,420	65,420	65,420	32,710	1.014,010

Horas extras

Niveles	Las dos primeras	Las siguientes nocturnas y de domingo
3	365	483
4	398	498
5	416	522
6	435	545
7	462	581
8	512	641

Plus de relevo:

Fuego continuo	53,50
Tres relevos descanso el domingo	53,50
Dos relevos	27,40

Plus compensación domingos trabajados (3)

Por domingos	5.090
Por festividad	2.519

Plus compensación por festividad

trabajada	5.400
Guardia fin semana (viernes 17 horas a lunes 8 horas)	6.683
Guardia festivos (día anterior 17 horas a posterior 8 horas)	1.702
Guardia día laborable (lunes 17 horas a viernes 8 horas)	3.341
Suplemento por festivos	859

Pluses de llamada imprevista fuera de hora:

Día laborable de 6 horas a 22 horas.	327.
Día laborable de 22 horas a 6 horas o sábado	457
Domingo	731
Fiestas	1.473

Categorías	Trienios	Quinquenios
Oficial 1.ª Servicios Auxiliares	28,00	55,50
Oficial 2.ª Servicios Auxiliares	26,20	52,50
Oficial 3.ª Servicios Auxiliares	24,50	49,40
Profesional de oficinas de 1.ª	26,20	52,50
Profesional de oficinas de 2.ª	24,30	49,40
Ayudante Especialista	24,30	48,40
Peón	23,80	47,50
Oficial 1.ª Act. complementaria	26,20	52,50
Oficial 2.ª Act. complementaria	24,90	49,40
Almacenero	26,60	57,30
Guarda Jurado	24,40	48,80
Basculero	24,40	48,80
Sanitario	23,70	47,30
Ordenanza	24,40	48,80
Capataz	28,60	57,30
Auxiliar laboratorio	24,40	48,80

ANEXO NUMERO 5
COMPLEJO DE MARTORELL

Grupos funcionales	Categorías profesionales	Tarifa S. S.	Clasificación	Retribución mensual	Total retribución anual	Horas extras	
						Dos primeras	Sigüientes
Grupo fabricación:							
Empleados Administrativos	Oficial 1.º/2.º Administrativo	5	CAA	56.180	870.790	620	692
Contra maestre	Contra maestre	4	CAB	70.370	1.090.735	686	748
Contra maestre 1.º	Contra maestre y/o Perito	4-2	CAC	75.760	1.174.280	696	805
Contra maestres Jefes	Ayudante Técnico y/o Perito	3-2	CAD	84.290	1.306.495	814	914
Grupo servicios auxiliares:							
Auxiliares	Auxiliar de organización	7	CBA	53.670	631.865	685	769
Empleado Administrativo servicios auxiliares.	Oficial 1.º/2.º Administrativo	5	CAA	56.180	870.790	620	692
Técnicos de organización	Técnico de organización de 1.º/2.º	4	CBB	60.210	933.255	708	791
Contra maestres	Contra maestre y/o Perito	4-2	CBC	75.760	1.174.280	736	825
Contra maestres Jefes	Ayudante Técnico y/o Perito	3-2	CBD	84.290	1.306.495	924	1.023
Grupo servicios técnicos anexos:							
Auxiliares	Auxiliares Técnicos oficina	7	CCA	53.670	831.085	492	553
Empleado servicios técnicos anexos	Analista y/u oficial 2.º Administrativo	4-5	CCB	58.840	912.020	605	676
Técnicos servicios técnicos anexos	Delineantes	4	CCC	62.760	972.780	708	791
Contra maestre servicios técnicos anexos ...	Ayudante Técnico y/o ATS	3-2	CCD	75.760	1.174.280	713	802
Delineante Proyectista	Delineante Proyectista	4	CCE	82.090	1.272.395	714	803
Grupo administrativo:							
Auxiliares	Auxiliar Administrativo	7	CDA	45.610	706.055	393	445
Auxiliar 1.º	Auxiliar Administrativo	7	CDB	53.670	831.885	509	569
Empleado 1.º	Oficial 2.º Administrativo	5	CDC	56.180	870.790	559	621
Empleado 2.º	Oficial 1.º/2.º Administrativo	5	CDD	58.840	912.020	624	703
Empleado 3.º	Oficial 1.º Administrativo	5	CDE	64.190	994.945	684	765
Jefe sección 2.º	Jefe 2.º Administrativo	3	CDG	75.760	1.174.280	746	851
Jefe sección 1.º	Jefe 1.º Administrativo	3	CDF	84.290	1.306.495	844	957

Categorías	Trienios	Quinquenios	Categorías	Trienios	Quinquenios
Técnico	1.412	2.824	Oficial de 2.º Administrativo	908	1.815
Jefe de 1.º Administrativo	1.262	2.522	Delineante	908	1.815
Perito	1.211	2.421	Asistente Técnico Sanitario	854	1.708
Ayudante Técnico	1.110	2.220	Analista de laboratorio	833	1.665
Jefe de 2.º Administrativo	1.110	2.220	Auxiliar Técnico de oficina	787	1.574
Contra maestre	1.009	2.018	Auxiliar Administrativo	787	1.574
Delineante Proyectista	1.009	2.018	Auxiliar de Organización	787	1.574
Oficial de 1.º Administrativo	1.009	2.018	Técnico de Organización	958	1.916

	Personal empleado Ptas/mensuales
Pluses de relevo:	
Fuego continuo	9.740
Tres relevos descansando el domingo	9.740
Dos relevos descansando el domingo	5.090
	Ptas/domingos
Plus compensación domingos trabajados (3) ...	3.590
	Ptas/por festív.
Plus compensación festividad trabajada	8.877
Plus guardia domiciliaria:	
Fin de semana	9.293
Festivos	6.969
Pluses de llamada imprevista fuera de horas:	
Día laborable 6 horas a 22 horas	327
Día laborable de 22 horas a 6 horas o sábado ...	457
Domingos	731
Festivos	1.473

ANEXO NUMERO 6

COMPLEJO DE MARTORELL

Acta del acuerdo con el Comité de Empresa y la Comisión Paritaria del Convenio, en relación con el tema de la aplicación del artículo 15.3, «Plus de compensación por domingos trabajados»

En Martorell a 18 de diciembre de 1978, reunidos el Comité de Empresa y los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio, dicen:

Antecedentes

- El espíritu de lo pactado en el artículo 15.3 del Convenio Colectivo cuya aplicación se debate, fue el pagar globalmente por domingos trabajados en el año 1978 la misma cantidad que en el año 1977, incrementada con el 20 por 100 a plantilla homogeneizada.
- Dividiendo la parte de la masa salarial de los domingos pagados en el 1977 por el precio medio del domingo y por la plantilla media, resulta un total de domingos pagados y trabajados en el año 1977 de 33,98.
- Por otra parte, si por cada veintiocho días se trabajan veinte, teniendo en cuenta que en el año hay 52 semanas y que tres o cuatro domingos caen en vacaciones, el número medio de domingos trabajados al año sería de:

$$\frac{20}{28} \times 52 - 4 = \sim 34$$

- Sin embargo, el hecho de que la percepción se haya mensualizado, conlleva el que todos los trabajadores del relevo cobren por la media (34) y no por el número de domingos realmente trabajados que en cada caso concreto puede ser superior o inferior.
- Finalmente, con este Convenio se ha conseguido la ventaja social de poder descansar los domingos de ciclo programados por el Servicio, que en media y teóricamente equivalen a dos.

$$\frac{21}{28} \times 52 - 4 = \sim 38$$

$$38 - 34 = 4$$

$$\frac{20}{28} \times 52 - 4 = \sim 34$$

A la vista de tales antecedentes se acuerda:

1. Que subsistiendo íntegramente los principios y las bases sobre las que se pactó el plus por compensación de domingos trabajados, tal como se reflejan en los antecedentes de esta acta y en el mismo Convenio, con efectos de 1 de enero de 1978 se pagará por domingos realmente trabajados por cada productor y hasta el 31 de diciembre de 1978.
2. Admitir como única excepción a este principio que el día de descanso del ciclo tomado en domingo, se abonará como domingo trabajado, cuando así haya sido programado por el

Servicio, correspondiendo con exclusividad al Jefe del Servicio tal programación y existiendo únicamente el compromiso de dos días del ciclo al año en domingo, como mínimo.

Y en prueba de conformidad con lo pactado, firman las partes la presente en el lugar y fecha supra-indicados.

9480 CORRECCION de erratas de la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para la Empresa «Secoinsa».

Padecido error en la inserción de la citada resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 78, de fecha 31 de marzo de 1980, página 7098, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el apartado primero, donde dice: «De menos de 760.000 pesetas: El 7 por 100», debe decir: «De menos de 760.000 pesetas: El 8 por 100».

9481 CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA), resolviendo conflicto colectivo suscitado por la Empresa.

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 97, de fecha 22 de abril de 1980, página 8735, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el apartado tercero, donde dice: «... se eleva un 12 por 100»; debe decir: «... se eleva un 120 por 100».

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

9482 ORDEN de 12 de marzo de 1980 por la que se incluye a «Ederlan, S. Coop.», en el sector de fabricación de componentes para vehículos automóviles, declarado de interés preferente por el Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio.

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, declaró de interés preferente el sector fabricante de componentes para vehículos automóviles, al amparo de lo establecido en la Ley 152/1983, de 2 de diciembre; en el Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre, y en el Decreto 2285/1964, de 27 de julio, estableciendo además la concesión de otros beneficios en su artículo séptimo.

«Ederlan, S. Coop.», solicita acogerse a los beneficios otorgados por el citado Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, en base a lo dispuesto en su artículo 5.º, para llevar a cabo la ampliación de sus actuales instalaciones productivas, sitas en Escoriaza (Guipúzcoa), dedicadas a la fabricación de piezas de fundición de hierro, de fundición inyectada no férrea, y mecanización de piezas con destino, en parte, a la industria del automóvil. Esta ampliación ha sido aprobada por Resolución de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales de 24 de enero de 1980.

Satisfaciendo el programa presentado por «Ederlan, S. Coop.», las condiciones exigidas por el artículo 5.º del Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, y siendo sus objetivos acordes con los señalados para el sector en el artículo 3.º de dicho Real Decreto, procede resolver la solicitud presentada al objeto de que «Ederlan, S. Coop.», pueda disfrutar de la totalidad de los beneficios comprendidos en los artículos 6.º y 7.º del citado Real Decreto.

En su virtud, y a propuesta de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se declara a «Ederlan, S. Coop.», incluida dentro del sector fabricante de componentes para vehículos automóviles, declarado de «interés preferente» por el Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, siéndole por consiguiente de aplicación los beneficios establecidos en el artículo 6.º de dicho Real Decreto.

Segundo.—Por lo que se refiere a los beneficios establecidos en el artículo 7.º del citado Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, «Ederlan, S. Coop.», deberá solicitarlos en cuanto le sean de aplicación, en la forma prevista en la vigente legislación específica sobre los mismos.

Tercero.—Esta declaración se entenderá aplicable a los planes de inversión aprobados por la Dirección General de Indus-