

								Todos ellos por sí y en nombre de los demás copropietarios.	Monte vecinal en mano común.
4	125	Sara Barros Bouzas	Pedre-Cerdedo	De Reigadas	Monte-bajo	0,25			
4	126	Dolores Gandos	Pedre-Cerdedo	De Reigadas	Monte-bajo	0,85			
4	127	Dolina Gandos	Pedre-Cerdedo	De Reigadas	Prado	0,85			
4	128	Divina Bugallo Gamallo	Pedre-Cerdedo	De Reigadas	Prado	3,60			
5	16	Carolina Gandos Barros	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Prado	8,53			
5	20-b	Eudisia Gandos Barros	Serrapio-Cerdedo	Veiga do Muíño	Retamar	2,36			
5	21-d	Manuel y Obdulia Gandos Barros	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-bajo y matoral	1,05			
5	22-a	Herminda Mosquera Limeros	Vichocuntín-Cerdedo	Muiño do Cubo	Molino de una rueda de tipo familiar	0,25			
5	25-b	Manuel Gondariz	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	3,15			
5	25-d	José Souto Bouzas	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	2,70			
5	26-a	Miguel Pose	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	0,46			
5	30	Fernando Gandos	Pedre-Cerdedo	Barco	Prado	2,10			
5	32-d	Eudisia Gandos	Pedre-Cerdedo	Barco	Retamar	8,94			
5	33-bis	Valentina Gandos	Pedre-Cerdedo	Portugal	Prado	1,30			
5	35	Divina Gandos García	Pedre-Cerdedo	Portugal de Ab.	Monte-bajo	2,60			
5	40	Herederos de Avelina Gandos	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte - árboles riberas	13,50			
5	44	Herederos de Avelina Gandos Barros	Pedre-Cerdedo	Portarribeira	Monte-robles	1,50			
5	45	Herederos de Ángel Gil	Pedre-Cerdedo	Portarribeira	Monte-robles	1,50			
5	46	Aurelio Fontanes Nieto (herederos de) y Olga Fontanes Barros	Pedre-Cerdedo	Portarribeira	Monte-robles	1,00			
5	47	Herederos de Claudina Guerra	Pedre-Cerdedo	Portarribeira	Monte-robles	1,00			
5	48	Comisión de Vecinos	Pedre-Cerdedo	Portarribeira	Monte-robles	1,00			
5	49	Benedicta Garrido Vidal	Pedre-Cerdedo	Portarribeira	Monte-robles	1,00			
5	50	Gumerindo Garrido Bouzas	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-eucaliptos	0,80			
5	51	Maria y Francisca Fraguas Rodríguez	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	1,80			
5	52	Preciosa y Benigno Garrido Gandos	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-eucaliptos	1,00			
5	53	Herederos de Francisco Fontanes (representa Carmen Fontanes Moreira)	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	2,86			
5	54	Manuel Paz Barros y esposa	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	2,00			
5	55	Belarmina Bouzas Gondariz	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	2,00			
5	56	Divina Peleteiro Bouzas	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	2,00			
5	57	Herederos de Avelina Gandos	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	2,00			
5	58	Gerardo Gandos García	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	2,00			
5	59	Herederos de José Gandos	Pedre-Cerdedo	Veiga do Muíño	Monte-robles	2,52			

# MINISTERIO DE TRABAJO

15295

RESOLUCION de 30 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo, de ámbito estatal, suscrito por la Empresa «Rocalla, S. A.», y la representación de los trabajadores a su servicio, y

Resultando que con fecha 14 de mayo de 1980 entró en el Registro General del Ministerio el texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Rocalla, S. A.», suscrito por las partes el 25 de febrero del presente año;

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

Considerando que la competencia para resolver del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndole 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» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 30 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## TEXTO DEL X CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO ESTATAL, PARA LA EMPRESA «ROCALLA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### SECCION PRIMERA.—AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la Empresa «Rocalla, S. A.», sin excepción, y comprende a todo el personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca y la categoría profesional que ostente, que preste sus servicios en la Empresa, excepción hecha del personal directivo a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contratos de Trabajo y de los Directores de División.

##### SECCION SEGUNDA.—VIGENCIA, PRORROGA Y REVISION

Art. 2.º El presente Convenio tiene una vigencia de un año, contado entre el 1 de enero de 1980 y el 31 de diciembre de 1980, prorrogándose tácitamente por años naturales de no mediar solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de anticipación a la fecha de terminación del plazo.

Se exceptúan los puntos referidos a aspectos sociales y sindicales, cuya vigencia será de dos años, contados entre el 1 de enero de 1980 y el 31 de diciembre de 1981.

Art. 3.º Serán causas suficientes para que las representaciones económica y social puedan pedir la revisión del Convenio las siguientes:

a) El hecho de que por disposiciones legales futuras de cualquier índole o rango se establezcan variaciones en los ingresos de los trabajadores que al ser computadas, absorbidas y compensadas por la Empresa motiven un patente desequilibrio en lo que se pacta, aunque no originen la anulación total de los beneficios establecidos en el Convenio.

b) Las disminuciones en el rendimiento colectivo o en la calidad de los productos o el incremento del absentismo, siempre que den lugar a un aumento de los costos de producción al mantenerse en vigor las cláusulas del Convenio.

##### SECCION TERCERA.—COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA PERSONAL, VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 4.º Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Art. 5.º Las condiciones que se pactan son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente regían por disposición legal, jurisprudencial, contenciosa o administrativa, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por otra causa.

Art. 6.º Se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas las modificaciones económicas derivadas de disposiciones legales futuras.

Art. 7.º Se respetarán con carácter personal y en cantidad líquida las condiciones preexistentes superiores a las contenidas en este pacto.

Art. 8.º Atendiendo al principio de unidad indivisible de las condiciones del Convenio, quedaría ineficaz en el caso que el Ministerio de Trabajo no aprobara alguna de las cláusulas esenciales.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### SECCION PRIMERA.—CLASIFICACION PROFESIONAL Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 9.º Se aplica el sistema de organización científica del trabajo y valoración de puestos de trabajo en las secciones de fabricación, oficios auxiliares, carga y colocación, y atendido el contenido del artículo 53 en relación con el 9.º de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se recogen en el anexo número 1 las tablas de dicha valoración y la adecuación de puestos a los niveles previstos en dicha Ordenanza.

Art. 10. El personal no comprendido en el artículo anterior se clasifica conforme a las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo citada y se relaciona en el apartado c) del anexo número 1.

Art. 11. La valoración de puestos de trabajo es la base para determinar las tarifas de retribución a la actividad medida correspondiente a cada uno de ellos.

Art. 12. Se aplica el sistema de actividad medida a los trabajadores de las secciones de fabricación, oficios auxiliares y carga, y sus normas se contienen en el anexo número 2 del presente Convenio.

Art. 13. Se aplica un sistema de incentivo por prima a la producción para los montadores de cubiertas, según se regula en el anexo número 3.

Art. 14. Los trabajadores, establecido el sistema de actividad medida o de incentivo, dedicarán la mejor atención al cumplimiento de las obligaciones que comporta cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de la productividad y velando por la mejor calidad de la obra encomendada.

#### SECCION SEGUNDA.—MANIPULADO Y TRATAMIENTO DE AMIANTO

Art. 15. Para los puestos de trabajo de manipulado y tratamiento de amianto, en Castelldefels y Córdoba, y para los del disco de recuperación en el centro de trabajo de Córdoba se establece:

Los trabajadores que realicen funciones propias de su puesto de trabajo de nivel superior en la sección de manipulado y tratamiento de amianto en seco no ascenderán con carácter fijo al puesto superior y se incorporarán a uno de su nivel en sección distinta, transcurridas mil ochocientas ochenta y ocho horas efectivas de trabajo en la de referencia, en la que, en ningún caso, podrán permanecer durante más tiempo que exceda del señalado, entretanto se mantengan las condiciones actuales en cuanto a concentración de fibras de amianto.

Si el trabajador, durante su permanencia en alguno de los puestos de referencia, entrara en situación de I.L.T. y cuya causa expresada en el diagnóstico fuese la de afecciones de las vías respiratorias, las horas de trabajo correspondientes al período de duración de la baja laboral se computarán dentro de las horas efectivas de permanencia máxima en estos puestos de trabajo.

En el supuesto en que por razones de innovación o mejora de la maquinaria o de las instalaciones, se consiguiesen unas condiciones ambientales con una concentración inferior a dos fibras/cc., los trabajadores que hayan ocupado los puestos de trabajo referidos en este punto podrán volver a ocuparlo, si bien dejando una pausa en tiempo de cinco años.

Asimismo, los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo referidos pasarán un examen médico al inicio, al cabo de novecientas horas de presencia y al final del período de permanencia. Dicho examen será realizado por los Servicios Médicos de los Gabinetes Técnicos Provinciales correspondientes a cada centro de trabajo, con independencia de los reconocimientos periódicos que se pueden hacer por los Servicios Médicos de Empresa.

#### SECCION TERCERA.—MONTADORES DE CUBIERTAS

Art. 16. Los Ayudantes de Montadores de Cubiertas ascenderán a la categoría de Montadores de Cubiertas cuando la sección técnica de la Empresa emita informe favorable sobre la aptitud para el desempeño de dicha categoría.

Art. 17. Atendida la especialidad del trabajo de los Montadores de Cubiertas o colocadores, a petición propia o por decisión de la Empresa se someterán a examen médico a cargo del Médico de la Empresa y el Comité de Empresa, oído el dictamen médico, decidirá sobre la continuación o separación del puesto y categoría. En este último supuesto se conservará la retribución fija de la anterior categoría, percibiendo el incentivo que corresponde al nuevo puesto de trabajo asignado.

#### SECCION CUARTA.—JORNADA DE TRABAJO

Art. 18. La jornada en régimen de turno, cuyo tiempo de trabajo efectivo sea inferior a cuarenta y cuatro horas semanales, disfrutará de veinticinco minutos de descanso intercalado cada día, de lunes a viernes, de manera que en ningún caso se produzca paralización de la actividad, estableciéndose para ello los turnos necesarios entre los distintos grupos de trabajadores:

En los demás casos en que concurra en la jornada la misma circunstancia de tiempo de trabajo efectivo semanal se prolongará la jornada diaria en cinco minutos de trabajo efectivo de lunes a viernes.

Art. 19. La rotación de los turnos se efectuará por períodos semanales en las secciones y grupos de personal de fábrica que la tienen establecida en la actualidad.

Art. 20. Los trabajadores y empleados que desarrollen su actividad en régimen de jornada normal, con horario de mañana y tarde, no disfrutarán del descanso a que se refiere el primer párrafo del artículo 18.

Art. 21. El número de horas de trabajo efectivo será el siguiente:

Para 1980, mil novecientas ochenta horas.

Para 1981, mil novecientas treinta horas.

Asimismo se acuerda que para 1982 el número de horas de trabajo efectivo será el que resulte de la implantación de la semana de cuarenta horas respetando el período de vacaciones establecido en el presente Convenio.

En todos los casos se entiende que las pausas de descanso que establece la legislación se hallan incluidas en el tiempo de trabajo efectivo.

Las pausas de descanso seguirán siendo las establecidas en cada centro de trabajo.

Se respetará la condición más favorable para aquellos centros cuyo número de horas de trabajo efectivo sea inferior a las fijadas en este artículo.

De producirse la aparición de cualquier disposición legal que mejore las condiciones de lo anteriormente reseñado, su aplicación se realizaría de inmediato.

Art. 22. En aquellos casos de trabajadores u operarios que, por su función profesional o de puesto de trabajo, les corresponda poner en marcha o cerrar el trabajo de otros, y que por esta razón se les deba desplazar su horario bien por el principio o por el final de la jornada, darán lugar a que el tiempo desplazado se retribuya con un incremento del 100 por 100 sobre el valor hora jornada normal, considerando salario, antigüedad y prima o que, a solicitud del trabajador, el número de horas que tenga lugar dicho desplazamiento de su jornada habitual se compense con una reducción de jornada de igual duración.

La Dirección, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo, designará el momento para la compensación a que se alude en el párrafo anterior.

Art. 23. El personal adscrito a la máquina «Bell» trabajará en tres turnos rotativos, servidos por cuatro equipos de personal, que prestarán sus servicios por períodos de ocho días, de los cuales seis serán de trabajo efectivo y dos de descanso. Las compensaciones económicas, así como las especiales condiciones de trabajo, figuran en el anexo número 9.

#### SECCION QUINTA.—VACACIONES

Art. 24. El personal de la Empresa disfrutará anualmente de veinticinco días laborables de vacaciones, de los cuales veintidós se disfrutarán seguidos durante el verano y los tres restantes se disfrutarán durante el período de invierno, en las fechas que de común acuerdo se establezcan en cada centro de trabajo, entre la Dirección y los trabajadores por medio de sus delegados y/o Comité de Empresa.

Art. 25. Si, a requerimiento de la Dirección y por causa de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que modificar el período de vacaciones pactado previamente, éste se incrementará en tres días más o en la parte proporcional caso de hacerlas fraccionadas.

Art. 26. Si un trabajador causa baja por enfermedad en período de vacaciones, éste se interrumpe y se reanuda al producirse el alta.

Art. 27. La Empresa abonará al trabajador, al iniciar su período de vacaciones de verano, el importe líquido total aproximado de la retribución correspondiente a este período.

#### SECCION SEXTA.—TRABAJO DOMINICAL

Art. 28. Los trabajadores pertenecientes a los equipos que se ocupan de la extracción de las piezas fabricadas de sus moldes y a los de limpieza de máquinas, trabajarán los domingos y festivos, percibiendo su retribución como si se tratase de horas extraordinarias realizadas en día festivo, y sustituirán el día festivo trabajado vacando el lunes o el día siguiente laborable a la fiesta, percibiendo el salario del día vacado como domingo o festivo.

## CAPITULO III

### Retribución

#### SECCION PRIMERA.—PRINCIPIOS GENERALES

Art. 29. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación del Salario, de 17 de agosto de 1973, la retribución se distribuye de la siguiente forma:

- A) Salario base.  
B) Complementos:

a) Personales.—Antigüedad.  
b) De puesto de trabajo.—Trabajo nocturno, altura, toxicidad y penosidad, jornada partida.  
c) De calidad o cantidad de trabajo.—Actividad medida, prima, horas extraordinarias.  
d) De vencimiento periódico superior al mes.—Pagas extraordinarias, participación en beneficios.

- C) Indemnización.—Plus de distancia y transporte.

#### SECCION SEGUNDA.—SALARIO BASE

Art. 30. Los salarios base del personal por jornada completa serán los que se relacionan en el anexo número 4. Los salarios base individuales se incrementarán en los porcentajes que se indican en el mismo anexo.

En el supuesto de que el índice de precios al consumo (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 de 1 de enero de 1980.

Para los niveles VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII se establece un ingreso mínimo mensual que comprende toda clase de conceptos retributivos (salario base, incentivos, primas, comisiones, jornada partida, etc.), excepto antigüedad y horas extraordinarias, y cuyo importe se fija en el anexo número 4. En el caso de que un trabajador tenga una retribución inferior a la señalada en el citado anexo, se le abonará la cantidad necesaria para alcanzar dicha suma en concepto de complemento por ingreso mínimo.

Art. 31. Siendo que la producción debe ajustarse a las ventas efectuadas y en general a la evolución que contempla el presupuesto, de alcanzarse en el primer semestre una cantidad igual a la prevista, todos los conceptos salariales, tanto los de tablas como los salarios individuales, se incrementarán en una cantidad igual al 1 por 100 de los correspondientes valores vigentes en 31 de diciembre de 1979, con las siguientes condiciones.

Suponiendo que el IPC supere el 6,75 por 100 en las condiciones fijadas en el artículo 30, la Empresa abonará la cantidad correspondiente devengada en el primer semestre por este motivo. En cuanto a la que correspondería en el segundo semestre, debe entenderse que si la diferencia entre el IPC y el 6,75 por 100 es inferior a 1, el aumento será el que fijan las tablas o el 1 por 100 sobre el salario individual vigente en 31 de diciembre de 1979, pero si la diferencia entre el IPC y el 6,75 es superior a 1, el aumento a aplicar absorberá el fijado para primeros de julio.

#### SECCION TERCERA.—ANTIGÜEDAD

Art. 32. El premio de antigüedad comprenderá dos bienios y seis quinquenios, siendo su cuantía por período y categoría profesional la que figura en el anexo número 5.

Art. 33. El premio de antigüedad se calculará y hará efectivo de acuerdo con las siguientes especificaciones:

a) Los bienios y quinquenios, en cuanto a períodos de tiempo, se cuentan desde el día de ingreso en la Empresa, en la forma prevista en el apartado b). Si bien, a efectos de pago, se excluye el período de aprendizaje.

b) El cómputo de tiempo se iniciará el día 1 de abril para los trabajadores ingresados entre el 1 de enero y el 30 de junio, y el 1 de octubre para los ingresados entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

#### SECCION CUARTA.—TRABAJO NOCTURNO

Art. 34. El personal que, en jornada normal, trabaje durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas percibirá por el concepto de trabajo nocturno la cantidad que se señala en el anexo 6 por día de trabajo.

No se abonará cantidad alguna por este concepto cuando en turno diurno se trabaje hasta una hora dentro de los límites señalados en el párrafo anterior.

#### SECCION QUINTA.—PLUS DE ALTURA

Art. 35. Los Montadores de Cubiertas percibirán en concepto de plus de altura la cantidad de 97 pesetas por día laborable de montaje.

#### SECCION SEXTA.—PLUS DE TOXICIDAD Y PENOSIDAD

Art. 36. Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo considerados tóxicos o penosos, de acuerdo con la normativa vigente, percibirán una plus cuya cantidad se especifica en el anexo número 7.

#### SECCION SEPTIMA.—JORNADA PARTIDA

Art. 37. Los trabajadores que realicen la jornada partida, sin posibilidad de otra opción, percibirán un complemento salarial por dicho concepto y que se especifica en el anexo número 8.

#### SECCION OCTAVA.—ACTIVIDAD MEDIDA. PRIMA

Art. 38. A todo el personal que trabaje a prima, incentivo o actividad medida y que pertenezca a fábricas se le garantiza una prima mínima de 5.594 pesetas mensuales.

#### SECCION NOVENA.—PAGAS Y VACACIONES

Art. 39. El importe de las dos pagas extraordinarias reglamentarias será de treinta días de retribución cada una, y se harán efectivas los días 14 de julio y 23 de diciembre.

Art. 40. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción de un mes.

Art. 41. La retribución de las pagas señaladas en el artículo 39 y de las vacaciones comprende el salario base, el premio de antigüedad y, en su caso, la actividad medida o la prima.

Para el personal que trabaje a actividad medida o prima, en cuanto a la primera paga extraordinaria y vacación, se tomará como módulo diario de dichos conceptos el resultado de dividir la percibida por cada trabajador en los días trabajados durante los meses de marzo, abril y mayo del año, por el número de dichos días. En cuanto a la segunda paga extraordinaria, el cálculo se referirá a los meses de agosto, septiembre y octubre. Estas pagas extraordinarias, a estos efectos, se entiende que comprenderán veinticinco días laborables, cada una.

Art. 42. Para los trabajadores que realicen las funciones propias de un puesto de trabajo de nivel superior, sustituyendo a otros o cubriendo necesidades extraordinarias, percibirán las pagas reglamentarias en la cuantía que corresponda al puesto de trabajo desempeñado en el momento en que se devenguen.

Art. 43. La participación en beneficios para el personal que trabaja en régimen de actividad medida o de prima consiste en una cantidad equivalente a diez días de salario base y premio de antigüedad y nueve días de actividad, medida o prima, siendo el módulo de estas últimas el mismo que el de la última paga extraordinaria.

Para el resto del personal consiste en una cantidad equivalente a diez días de salario base o el superior consolidado, más el premio de antigüedad.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá la participación en beneficios en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción de un mes.

#### SECCION DECIMA.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 44. Se realizarán únicamente aquellas horas extraordinarias cuya necesidad se presente como indispensable en razón de: reparación de siniestros, daños extraordinarios, previsión de pérdidas de materias primas, etc., y aquellas otras también necesarias cuyos trabajos, por exigir una especialización determinada o por premura de tiempo, no tengan posible contratación transitoria o temporal, como pueden ser: exceso imprevisto de salidas por acumulación de pedido o períodos punta de producción, reparación de unidades productoras o sus anexos, cambios de turno, preparación y pago de nómina, suplencias por ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios expuestos, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, al objeto de que, de acuerdo con las circunstancias propias de cada centro de trabajo, se pueda establecer su tipificación definitiva.

Quedan suprimidas las horas extras habituales, entendiéndose por tales aquellas que pudieran tener una duración diaria continuada.

El valor de las horas extraordinarias se fijará en función de lo que la Ley establezca en cada momento.

#### SECCION UNDECIMA.—PAGO DE RETRIBUCION

Art. 45. Sin modificar la condición que tienen reconocida los trabajadores en orden a su retribución, a tenor de los niveles y categorías profesionales de la Ordenanza de Trabajo de 28 de agosto de 1970 y de lo establecido en el anexo número 1, la retribución se pagará, por períodos mensuales vencidos, el día 10 de cada mes, el día anterior si aquel fuese festivo o el posterior si lo fuera el día 9. El personal del grupo de Técnicos, los Administrativos, Mercantil y Subalternos del grupo de empleados, y los Montadores de Cubiertas, los percibirán el último día de cada mes natural o el anterior, si este fuese festivo.

La forma de pago se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y no se realizarán salidas durante la jornada de trabajo para cobrar el salario en el banco o caja.

La Empresa abonará el importe de las retribuciones del personal de nuevo ingreso en la libreta de ahorro o cuenta corriente que indique el trabajador.

Art. 46. Se suprimen las fracciones de peseta en las cantidades líquidas totales a percibir por los trabajadores en con-

cepto de retribución, produciéndose el redondeo en la unidad superior o inferior, según alcancen o no los cincuenta céntimos.

## CAPITULO IV

### Licencias

Art. 47. Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.  
b) Por muerte del cónyuge ascendientes o descendientes de primer grado, hermanos y hermanos políticos, tres días naturales, prorrogables en un día más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y en dos días más si el hecho acaece a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

c) Por alumbramiento de la esposa, dos días laborables, prorrogables en dos días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y en tres días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

Si ocurriera enfermedad grave de la esposa o recién nacido, los días antes mencionados se incrementarán en tres días naturales más.

d) Por enfermedad grave que requiera intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, ascendientes, descendientes, todos ellos en primer grado, y hermanos, dos días naturales, prorrogables en un día natural más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y dos días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

e) Por matrimonio de hijo de un trabajador, un día laborable, prorrogable en un día más natural si el hecho ocurriese a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y en dos días naturales más cuando el hecho se produzca a más de 100 kilómetros del centro de trabajo.

f) Por cambio de domicilio, un día laborable.

Art. 48. Se podrá conceder hasta un máximo de dos días retribuidos de falta al trabajo por año natural, en las situaciones en que el trabajador se encuentre indispuesto para la asistencia al trabajo y no presente certificado de baja médica, si previamente ha avisado a la Dirección y posteriormente justifica verbalmente o por escrito su inasistencia.

Art. 49. Por enfermedad no grave de ascendientes o descendientes de primer grado del trabajador y cónyuge, la Empresa concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo, previa justificación no escrita necesariamente.

Estas ausencias no serán retribuidas.

## CAPITULO V

### Aspectos sociales

#### SECCION PRIMERA.—INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y DEFUNCION

Art. 50. A los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, debida a enfermedad común o accidente de trabajo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, se les abonará el 100 por 100 de la suma de los conceptos salario base, antigüedad y prima.

A estos efectos, tanto en el caso de enfermedad común como en el de accidente de trabajo, la actividad medida o prima a la producción se calculará sobre la base del promedio de la percibida en los días trabajados dentro de los treinta días anteriores a la fecha de baja.

La Empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar dicha suma.

Sólo podrán ser rebasados los topes que se fijan en el caso en que, aplicado sobre la base de cotización correspondientes, el porcentaje en las condiciones legales establecidas resultase cantidad superior.

Una vez se produzca la calificación del accidente o se pase a la situación de invalidez provisional, se estará a lo legalmente establecido.

Art. 51. La Empresa, a fin de reducir el absentismo debido a supuestos fraudulentos o abusivos, se reserva la potestad de inspeccionar, bien sea a través del Médico de Empresa, bien a través de otro procedimiento, aquellos casos en los que se considere que pueda darse dicho supuesto.

De dichas actuaciones serán informados los Comités de Empresa.

En el supuesto de que se detecte algún caso de absentismo fraudulento o abusivo alegando enfermedad común o accidente no laboral, se comunicará al Comité de Empresa. En estos casos, la Empresa no completaría las prestaciones de la Seguridad Social y el importe que este complemento representaría se destinaría a un fondo que serviría para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos. Dicho fondo se administraría conjuntamente por Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 52. En los casos de defunción de un trabajador en activo, la Empresa abonará a la esposa, padres, hijos o personas designadas por el causante la cantidad de 40.000 pesetas.

#### SECCION SEGUNDA.—JUBILACION

Art. 53. Los trabajadores en activo que, hallándose entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, decidan acogerse voluntariamente a la jubilación, si media la conformidad de la Empresa, percibirán de ésta un complemento económico cuya cuantía mínima, en función de la edad del nivel profesional y de la antigüedad, queda fijado en el anexo número 10. De dicho complemento la Empresa efectuará catorce pagas al año.

En ningún caso la suma de la pensión asignada por la Seguridad Social y el complemento de la Empresa sería superior al 100 + 100 del salario regulador que haya servido de base para el cálculo de la susodicha pensión reglamentaria. De darse esta circunstancia el complemento sería reducido en su cuantía hasta quedar situado al punto condicionado por el tope indicado.

La falta de conformidad de la Empresa a la jubilación voluntaria del trabajador estará basada siempre en razones de interés común a juicio de la misma, cuyos motivos serán dados a conocer explícitamente al efecto, el cual, no obstante, podrá causar baja igualmente, pero perdiendo, en este caso, el derecho a dicho complemento.

A los trabajadores de la Empresa jubilados con anterioridad a 1 de enero de 1975 se les incrementará el complemento que ya venían percibiendo en 2.000 pesetas para cada uno de los catorce pagos establecidos.

#### SECCION TERCERA.—AYUDA A LA ENSEÑANZA

Art. 54. La Empresa facilitará una ayuda económica para contribuir a los gastos de guardería, parvulario y enseñanza general de los hijos de los trabajadores desde su nacimiento hasta los dieciséis años de edad.

La Empresa abonará a los trabajadores el importe del justificante de los gastos referidos en el artículo anterior hasta la suma de 340 pesetas mensuales por hijo durante el curso escolar manteniéndose hasta la terminación de éste para los hijos que cumplan los dieciséis años una vez iniciado. La regulación de esta ayuda se revisará a medida que se practique el principio de la gratuidad de la enseñanza, establecido en la Ley General de Educación.

Art. 55. La Empresa cubrirá como mínimo el 50 por 100 del coste de los cursos que realicen los trabajadores siempre que el presupuesto destinado a los planes de formación lo permitan.

La Dirección de la Empresa informará anualmente a los miembros del Comité de Empresa de los planes de formación existentes, así como del presupuesto existente al respecto.

Todos los trabajadores podrán solicitar ayuda para sufragar una parte o la totalidad del coste de los cursos que realicen. La Empresa considerará todas las solicitudes que haya y oído el Comité de Empresa, dará contestación a las mismas.

En la concesión de estas ayudas tendrán preferencia las solicitudes que reúnan las condiciones siguientes:

- Que los estudios tengan relación con las tareas o funciones del interesado en la Empresa o estén relacionadas con el plan de formación.
- Que los estudios se realicen en Centro reconocido oficialmente.
- Que haya habido un aprovechamiento por parte del interesado en cursos realizados anteriormente.

Art. 56. La Empresa facilitará modificación temporal del horario a los trabajadores cuando, con el objeto de realizar estudios de alfabetización o primarios, lo soliciten.

Aun sin concurrir modificaciones del horario, o además de ello, la Empresa facilitará igualmente jornadas de trabajo inferiores a condición de que dentro de cada ciclo mensual natural, y previo pacto con el trabajador, éste complete el número de horas equivalentes.

La autorización que en su caso se conceda estará supeditada a la asistencia continuada a las clases, que deberá justificar documentalente el trabajador a petición de la Empresa. De no cumplir este requisito quedará anulada automáticamente la autorización, con obligación inmediata del trabajador a reincorporarse a los horarios y turnos regulares.

#### SECCION CUARTA.—SERVICIO MILITAR

Art. 57. Los trabajadores de la Empresa mientras se hallen cumpliendo el Servicio Militar percibirán la cantidad de 11.187 pesetas coincidiendo con cada una de las dos pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 39.

#### SECCION QUINTA.—FONDO SOCIAL

Art. 58. Sustituyendo las aportaciones empresariales para la Agrupación Cultural y Deportiva de Rocalla, S. A., para minusválidos hijos de trabajadores, y los lotes de Navidad y Reyes, se destina la cantidad de 3.000.000 de pesetas anuales, cuyo importe revertirá íntegramente en el personal de la Empresa, para atenciones sociales.

Dicho fondo será administrado por los representantes de los trabajadores en la forma que ellos crean oportuna y atendiendo siempre a razones de mayor interés, necesidad y justicia.

Una vez decidida la distribución, y antes de proceder a la misma será expuesta a la Dirección. Esta aceptará la propuesta de no existir planteamientos que se contradigan con el espíritu del presente artículo y aportará las cantidades para cumplir las decisiones aprobadas.

Todas las prestaciones o pagos que se efectúen deberán justificarse documentalmente a la Empresa.

**SECCION SEXTA.—EXCEDENCIAS**

Art. 59. Completando la normativa que regula la concesión de excedencias, se establece en esta materia lo siguiente:

1.º Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán informados de las solicitudes de excedencias que se produzcan, así como de la resolución que la Empresa adopte en cada caso.

2.º Al conceder la excedencia cuando se haya solicitado para atender obligaciones ineludibles de carácter familiar explicitadas y justificadas por el trabajador, la Empresa en el escrito de concesión garantizará el reingreso inmediato del trabajador al finalizar la misma, siempre que lo solicite en el plazo legal.

3.º Quedará sin efecto lo establecido en el párrafo anterior en el caso de que, en el momento de finalizar la excedencia, se hallare la Empresa o el centro de trabajo de que se trate en situación de regulación de empleo, pero tecnológico o en cualquiera otra asimilable que comportara reducción de plantilla.

4.º La Empresa considerará la posibilidad de reingreso anticipado a partir del momento que se cumpla la mitad del tiempo por el que se hubiere concedido la excedencia, siempre que el trabajador formalmente así lo solicite.

5.º En todos los casos la Empresa concederá una prórroga no superior a un año, siempre que medie solicitud por escrito en este sentido, dentro del plazo legal para solicitar el reingreso por conclusión de la excedencia.

**SECCION SEPTIMA.—SEGURO DE ACCIDENTE**

Art. 60. Cuando el trabajador fallezca como consecuencia de accidente, laboral o no, la Empresa abonará 1.000.000 de pesetas a la persona o personas previamente señaladas por el trabajador.

**SECCION OCTAVA.—TRABAJADORAS EMBARAZADAS**

Art. 61. Las trabajadoras que estando embarazadas ocupen un puesto de trabajo no adecuado a su estado podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo. Dicha solicitud deberá venir acompañada de un informe previo del Médico Especialista de la Seguridad Social, que, sometido a la consideración del Médico de Empresa, producirá pronunciamiento por parte de éste. De ser favorable dicho pronunciamiento, el Médico de Empresa emitirá propuesta en este sentido, procediéndose de inmediato al traslado.

Concluido el embarazo, reincorporada la trabajadora, pasará a ocupar el puesto de trabajo de procedencia u otro de su categoría profesional.

Las posibles ausencias por incapacidad laboral transitoria cuya causa tenga relación directa con el embarazo no se computarán por la Empresa en caso de despido por causas objetivas.

**CAPITULO VI**

**Aspectos sindicales**

Art. 62. En materias de funciones y garantías de los representantes del personal, así como sobre derechos sindicales, se estará a la legislación vigente en cada momento y a lo expresado en el anexo número 11.

**CAPITULO VII**

**Prendas de trabajo**

Art. 63. El personal que presta sus servicios en las fábricas, almacenes, Montadores y Ayudantes de Cubiertas y los Conductores de turismo serán provistos de la respectiva prenda de trabajo. Las características y duración de las prendas de trabajo serán determinadas por el Departamento Técnico, oído el Comité de Empresa.

Art. 64. Los trabajadores se presentarán en el puesto de trabajo vistiendo la respectiva prenda, y deberán proveerse de ella, a sus expensas, caso de resultar inservible antes de cumplir el período de vida que se haya fijado.

**CAPITULO VIII**

**Vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio**

Art. 65. Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución y cumplimiento del presente Convenio se establece una Comisión paritaria, compuesta por seis representantes de la Empresa y seis representantes de los Trabajadores, siendo elegidos estos últimos por los Delegados y/o Comités de Empresa.

Art. 66. La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, si existe disparidad de criterios en la interpretación de las cláusulas del Convenio.

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

Art. 67. En caso de no coincidencia, ambas partes se someterán al dictamen de la autoridad laboral competente.

**CLAUSULAS ADICIONALES**

Primera.—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción de 28 de agosto de 1970.

Segunda.—Los acuerdos pactados en este Convenio se tendrán en consideración a efectos de cálculo y abono, para la determinación del complemento de Empresa en los casos de trabajadores que se hallen en ILT en el momento de entrar en vigor el Convenio y hasta que se produzca el alta médica correspondiente.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Primera.—Ante la coexistencia de diferentes horarios en Oficina Central y la repercusión negativa que ello supone para una más adecuada coordinación y organización del trabajo, la Dirección y los representantes de los trabajadores de Oficina Central analizarán la problemática existente a fin de poder alcanzar en el transcurso del presente año una solución satisfactoria al respecto.

**ANEXO 1**

**A) Valoración de puestos de trabajo**

1. Se sigue el estudio científico del trabajo, mediante la valoración de los factores diversos que lo componen, en aquellos puestos que aparecen y aquellos que sufren variaciones y mejoras.

2. Los valores en puntos de cada uno de dichos puestos agrupados en diez grados distintos, en la forma que se señala a continuación:

Grados	Puntuación	Grados	Puntuación
2	Más de 251	6	136 a 158
2	230 a 250	7	113 a 135
3	205 a 229	8	91 a 112
4	181 a 204	9	68 a 90
5	159 a 180	10	Menos de 69

3. Mientras subsista la precedente valoración de puestos, cuya relación se halla a disposición de todo el personal afectado, regirá la tarifa de actividad medida que a continuación se relaciona.

Grados	Pesetas/minuto — Recuperación		Grados	Pesetas/minuto — Recuperación	
	1 enero	1 julio Según artículo 31		1 enero	1 julio Según artículo 31
1	0.390	0.393	6	0.348	0.351
2	0.386	0.389	7	0.332	0.335
3	0.382	0.385	8	0.318	0.320
4	0.378	0.380	9	0.301	0.303
5	0.362	0.363	10	0.284	0.286

**B) Adecuación de categorías y puestos de trabajo a niveles**

	Nivel
Categoría y puesto de trabajo.	
Encargado Jefe ... ..	VI
Encargado ... ..	VII
Jefe de Equipo de primera ... ..	VIII
Maquinista V-5.	
Verificador.	
Maquinista placas.	
Jefe Equipo carga.	
Chófer camión.	
Oficial ... ..	IX
Jefe de Equipo de segunda.	
Preparación de modelo de amiantos.	
Cilindrero V-5.	
Cilindrero tubos presión sanitaria.	
Cilindrero máquina placas.	
Tractorista y Carretillero.	
Maquinista sección 13.	
Maquinista sección 19.	

Nivel		Nivel
	Maquinista sección 15.	
	Maquinista tubos presión y sanitaria.	
	Mecánico tubos sección 13.	
	Mecánico sección 19.	
	Mecánico sección 11-12.	
	Mecánico sección 15 máquina.	
	Mecánico transportes interiores.	
	Gruero nave planchas.	
	Grúa patio.	
	Gruero balsas.	
	Máquina calibradora Rocalite.	
	Maquinista pintado cortina.	
	Maquinista corte automático material seco.	
	Vigilancia máquinas tubo presión, sanitaria y placas.	
	Desmoldeo con máquina.	
	Torneado tubería presión, copas y cambio de medida.	
	Jefe de Equipo plásticos.	
	Molituración amianto.	
	Gruero sección 15-B.	
	Moldeo manual depósitos.	
	Maquinista automática tubos 6 y 8.	
	Ayudante soldador cintas goma.	
	Carretilla elevadora.	
	Moldeo piezas especiales.	
	Verificador.	
	Preparador e impregnación plástico.	
	Cilindrero sección 19.	
	Especialista de primera ... .. X	
	Molituración de amianto.	
	Conductor tractor pequeño.	
	Cortador máquina placas (mecánica).	
	Cortador máquina placas (manual).	
	Preparación bombos.	
	Moldeo tubos sección 13.	
	Vigilancia caldera vapor Mazza.	
	Colocador cabezas a tubería Mazza.	
	Pintado material Rocalla a pistola.	
	Limpiezas máquinas.	
	Moldeo manual.	
	Torneador tubos presión y sanitaria.	
	Disco corte y recuperación.	
	Ayudante chófer.	
	Preparación piezas carga.	
	Cortador discos plástico.	
	Bobinador plástico.	
	Pulir a máquina.	
	Preparar material y carga de camiones.	
	Engrasar planchas metálicas.	
	Desmoldeo, pulido y apilado tubos sección 13.	
	Apilar material patio y control.	
	Apilar canales y pecerío control.	
	Movimiento de material.	
	Control fabricación cabezas tubos.	
	Moldear tapas depósitos y desmoldear.	
	Desmoldeo depósitos.	
	Moldear jardineras y desmoldear.	
	Máquina tubos 3.5.	
	Operador polipasto sección 10.	
	Reparar depósitos fraguados.	
	Cortar depósitos con máquina.	
	Cuidar estufas fraguado.	
	Especialista de segunda ... .. XI	
	Ayudante cilindrero.	
	Probador estanqueidad tubos.	
	Vigilancia aparcamientos.	
	Imprimación Rocalite.	
	Ayudante pintado cortina.	
	Ayudante corte automático material seco.	
	Máquina desfibadora.	
	Cortado manual placa tierna.	
	Repasadores piezas tiernas.	
	Pulir material a mano.	
	Apilado de material.	
	Desmoldeo piezas manual.	
	Ayudante desmoldeo mecánico.	
	Limpieza moldes.	
	Recoger tubos y dejar en balsas.	
	Acabado tuberías presión y sanitaria.	
	Pulir máquina.	
	Carga camiones.	
	Ayudante moldeo manual.	
	Limpieza bobinas plástico.	
	Recuperación planchas plástico.	
	Desmoldeo estufa pecerío.	
	Ayudante recepción amianto molturado.	
	peón ... .. XII	
	Apilar sacos amianto.	
	Descargar sacos cemento.	
	Transporte placa manual.	
	Limpieza reguerones.	
	Troceros.	
	Ayudante tractorista transporte.	
	Transporte de material.	
	Regar patio.	
	Servicio limpieza.	
	Limpieza oficinas y garitas.	
	Pinche de 17-18 años ... .. XIII	
	Pinche de 15-16 años ... .. XIV	
	Personales de Oficios Auxiliares.	
	Contramaestre Jefe ... .. VI	
	Encargado Jefe montadores cubiertas.	
	Contramaestre ... .. VII	
	Encargado de montadores cubiertas.	
	Oficial de primera ... .. VIII	
	Montador cubiertas de primera.	
	Mecánicos.	
	Carpintería.	
	Fontanería.	
	Eléctrico.	
	Soldador cintas goma.	
	Fabricación moldes plástico 11, 12, 15-B, 16 y 60.	
	Tractorista y Conductor camiones.	
	Pintura.	
	Albañil.	
	Modelista.	
	Oficial de segunda ... .. IX	
	Montador cubiertas de segunda.	
	Mecánico.	
	Carpintería.	
	Fontanería.	
	Eléctrico.	
	Pintura.	
	Albañil.	
	Modelista.	
	Reparación planchas de acero.	
	Tractorista y Carretillero.	
	Oficial de tercera ... .. X	
	Montador de cubiertas de tercera.	
	Mecánico.	
	Carpintería.	
	Fontanería.	
	Eléctrico.	
	Pintura.	
	Albañil.	
	Modelista.	
	Aprendices tercero y cuarto año ... .. XIII	
	Aprendices primero y segundo año ... .. XIV	
<b>C) Personal Técnico Superior y Medio, Administrativos, personal Mercantil y Subalternos</b>		
		Nivel
	Ingeniero Superior ... .. II	
	Licenciado.	
	Médico.	
	Arquitecto Técnico ... .. III	
	Ingeniero Técnico.	
	Graduado Social.	
	Ayudante Técnico Sanitario.	
	Jefe Administrativo de primera.	
	Jefe de Organización de primera.	
	Encargado general ... .. IV	
	Maestro Industrial.	
	Delineante Superior ... .. V	
	Jefe Administrativo de segunda.	
	Jefe de Compras.	
	Encargado de Economato.	
	Jefe de Sección de Organización de segunda.	
	Oficial Administrativo de primera ... .. VI	
	Técnico Comercial.	
	Técnico de Organización de primera.	
	Delineante de primera.	
	Encargado de sección de Laboratorio.	
	Programador de Informática.	
	Delineante de segunda ... .. VII	
	Técnico de Organización de segunda.	
	Analista de primera.	
	Viajante.	
	Oficial Administrativo de segunda ... .. VIII	
	Analista de segunda.	
	Corredor de plaza.	
	Chófer de turismo.	
	Auxiliar Administrativo y Telefonista ... .. IX	
	Calcador.	
	Auxiliar de Organización.	
	Vendedor.	
	Jefe de almacén.	
	Listero.	
	Conserje.	
	Guarda Jurado.	
	Auxiliar de Laboratorio ... .. X	
	Portero.	
	Vigilante.	
	Ordenanza.	



	Nivel
Enfermero. Cobrador. Almacenero.	
Personal de limpieza ... ..	XII
Aspirante Administrativo de 17 a 18 años ... ..	XIII
Aspirante Técnico de 17 a 18 años. Aspirante de Laboratorio de 17 a 18 años. Botones de 17 a 18 años.	
Botones de 16 a 17 años ... ..	XIV

**ANEXO 2**

*Sistema de retribución de la actividad medida*

1. **Retribución de cálculo directo.**—Puede ser el cálculo individual o por grupo, y en ambos casos se utilizan los baremos obtenidos por cronometraje previo, estando basado el sistema en el pago de tiempo recuperado, obtenido éste a su vez por diferencia entre los puntos concedidos y el tiempo realmente empleado.

Percibe su retribución por este sistema toda aquella persona que ocupe puestos de trabajo en los que sea posible establecer con claridad un baremo por unidad de trabajo, aplicándose de modo principal en las secciones de fabricación.

2. **Talleres.**—Los trabajadores que presten sus servicios en los talleres de mantenimiento devengarán una retribución de acuerdo con la actividad desarrollada, a la que corresponderán los puntos fijados en su propio baremo.

3. **Retribución de cálculo indirecto.**—Se aplica este sistema a todos los restantes puestos de trabajo en los que no sean posible establecer un baremo para el cálculo directo.

Su importe es variable, de acuerdo con los dos siguientes factores:

1.º El número de los kilogramos fabricados, hallado en el período de una decena.

2.º El número de jornales trabajados, hallado en el período de una decena.

Con la relación de ambos factores citados se obtiene, en su escala correspondiente, el total de puntos recuperados, para cada uno de los días de la decena de que se trate.

**ANEXO 3**

*Normas de trabajo y cálculo de primas para los Montadores de cubiertas*

1. Se garantiza una prima mínima para Montadores y Encargados, que se obtendrá de:

a) **Montadores:**

Sumar: Salario base, antigüedad y jornada partida de todos los Montadores.

Hallar el 25 por 100 de esta suma.

Dividir esta cantidad por el número de Montadores de la Empresa.

Este resultado será la prima mínima a percibir, modificable en los aumentos de cada Convenio.

b) **Encargados:**

El mismo sistema que para los Montadores.

La prima mínima se percibirá independientemente del trabajo que se realice: Almacén, reparaciones, montaje de cubiertas, etc.

2. El cálculo de la prima se realizará del modo siguiente:

a) Se medirán los metros cuadrados o metros lineales montados de cada clase y se transformarán en función de la tabla de convertibilidad a metros cuadrados tipo.

b) Se tomará como base el promedio de metros cuadrados tipo montados por operario y día, que se obtendrán dividiendo los metros cuadrados resultantes en el apartado a) por número de jornales empleados en el montaje (incluyendo tanto el personal propio como el ajeno), desde el inicio hasta la terminación de la obra. En todo caso se contarán días completos o fracciones de 1/2 jornal (sábados).

c) Para igualar en posibilidades a Sevilla y Córdoba frente al resto de sucursales, se partirá de los siguientes puntos:

— Composición de las collas: Un Montador de Rocalla con dos ajenos y máquina elevadora.

— A efectos de cálculo del número de jornales empleados, los de los peones ajenos se multiplicarán con el coeficiente reductor (H = 0,80).

— Se revisará el coeficiente en el mes de junio, y en caso de que hubiera desviaciones importantes, en cuanto a las cantidades percibidas en concepto de prima, se modificará en consecuencia.

d) Se establece un rendimiento mínimo, obtenido en función del estudio de tiempos realizados, en el que se incluyen los elementos de inclemencias, preparación, reparación, paro, colocación de elementos de seguridad, etc. Este rendimiento mínimo es de 80 metros cuadrados tipo por operario y jornal.

e) Obtenidos los metros cuadrados tipo por operario y jornal, se multiplicarán por las pesetas que figuran en el baremo y cuyo resultado será la prima a percibir por día y operario que haya intervenido en la obra. Se entiende que sólo se abonará a los operarios propios.

f) Si el rendimiento de la obra es igual o inferior al mínimo, se pagará la prima mínima indicada en el apartado 1.

g) No se descontarán horas de lluvia, viento, escarcha u otros fenómenos atmosféricos, tiempo de colocación de redes u otros elementos de seguridad, debiendo los Montadores, en caso de imposibilidad de montaje, desplazarse al centro de trabajo de procedencia para que no se considere como día de montaje, a efectos de cálculo de la prima.

Si permanecen en la obra, previa comunicación o consulta a la sucursal, se contará como un día más de montaje, a efectos del cálculo de la prima.

3. Para el estudio del mínimo de 80 metros cuadrados tipo y jornal, se han tomado jornales de ocho horas, toda variación por efectos de Convenio u otro cambio en la duración del jornal repercutirá proporcionalmente en el mínimo indicado.

4. Se abonará a los Montadores los desplazamientos por kilometraje indistintamente del medio que usen.

5. **Desplazamientos.**—Se considerará como tiempo normal de desplazamiento y por tanto no abonable: Una hora. Se pagará a partir de aquí el tiempo real que exceda hasta un máximo de dos horas/día. Se abonará a razón de 207 pesetas/hora.

**ANEXO 4**

*Tablas salariales (Salario base)*

Nivel	Salario	
	1 enero	1 julio Según art. 31
II ... ..	46.687	47.100
III ... ..	45.507	45.810
IV ... ..	44.376	44.769
V ... ..	42.907	43.287
VI ... ..	41.509	41.877
VII ... ..	40.178	40.534
VIII (mensual) ... ..	39.430	39.779
VIII (diario) ... ..	1.319	1.330
IX (mensual) ... ..	38.716	39.059
IX (diario) ... ..	1.289	1.301
X (mensual) ... ..	38.244	38.582
X (diario) ... ..	1.276	1.287
XI (diario) ... ..	1.262	1.273
XII (diario) ... ..	1.222	1.232
XIII (diario) ... ..	994	1.003
XIV (diario) ... ..	903	911

1 de enero: 13 por 100 de incremento para los salarios base individuales.

1 de julio según artículo 31: 14 por 100 de incremento para los salarios base individuales vigentes a 31 de diciembre de 1979.

*Tabla ingreso mínimo (art. 30)*

Nivel	Salario	
	1 enero	1 julio Según art. 31
VI ... ..	46.476	46.880
VII ... ..	46.101	46.502
VIII ... ..	45.477	45.872
IX ... ..	44.770	45.159
X ... ..	44.228	44.612
XI ... ..	43.808	43.987
XII ... ..	42.997	43.371

**ANEXO 5**

*Tabla de antigüedad*

Nivel	Bienio		Quinquenio	
	1 enero	1 julio Según art. 31	1 enero	1 julio Según art. 31
Mensual				
II ... ..	1.074	1.083	1.521	1.534
III ... ..	1.074	1.083	1.521	1.534
IV ... ..	1.074	1.083	1.521	1.534

Nivel	Bienio		Quinquenio	
	1 enero	1 julio Según art. 31	1 enero	1 julio Según art. 31
	Mensual			
V ... ..	1.044	1.053	1.477	1.490
VI ... ..	1.015	1.024	1.432	1.444
VII ... ..	984	993	1.388	1.400
VIII ... ..	955	963	1.342	1.354
IX ... ..	924	932	1.297	1.309
X ... ..	895	903	1.253	1.264
Diario				
VIII ... ..	31,30	31,58	44,07	44,46
IX ... ..	30,51	30,78	42,60	42,98
X ... ..	29,38	29,64	40,73	41,08
XI ... ..	29,38	29,64	40,73	41,08
XII ... ..	29,38	29,64	40,73	41,08

**ANEXO 6**

*Plus nocturno*

Complemento por día laborable

Nivel	Pesetas	
	1 enero	1 julio Según art. 31
	Mensual	
VI ... ..	246	249
VII ... ..	237	239
VIII ... ..	226	228
IX ... ..	215	217
X ... ..	210	212
XI ... ..	201	203
XII ... ..	191	193

**ANEXO 7**

*Plus toxicidad y penosidad*

Complemento por día laborable

Nivel	Pesetas	
	1 enero	1 julio Según art. 31
	Mensual	
VIII ... ..	232	234
IX ... ..	223	225
X ... ..	220	222
XI ... ..	212	214
XII ... ..	206	207

**ANEXO 8**

*Tabla de complemento jornada partida*

Nivel	Pesetas/mes	
	1 enero	1 julio Según art. 31
	Mensual	
II ... ..	4.520	4.560
III ... ..	4.407	4.446
IV ... ..	4.294	4.332
V ... ..	4.181	4.218
VI ... ..	4.068	4.104
VII ... ..	3.955	3.990
VIII ... ..	3.842	3.876
IX ... ..	3.729	3.762
X ... ..	3.616	3.648
XI ... ..	3.503	3.534
XII ... ..	3.390	3.420

**ANEXO 9**

*Máquina «Bell»*

1. Compensación económica.—Al objeto de compensar económicamente al personal adscrito a este régimen ininterrumpido, por el hecho específico de tener que trabajar en domingos

y festivos cuando por turno corresponda, se establece un plus a dicho objeto cuyo valor a efectos de pago se repartirá entre los días de trabajo del año, quedando comprendidos en él los incrementos por trabajo en festivos.

2. Denominación del plus.—Se denominará «Plus festivo».

3. Valor del plus.—Será de 633 pesetas por día trabajado y no abonable a efectos de gratificaciones o pagas reglamentarias ni vacaciones.

4. Derecho al percibo del plus.—A partir del primer día que se entre en régimen de trabajo en jornada ininterrumpida.

5. Pérdida del derecho al plus.—Se perderá el derecho al plus cuando por razones técnicas o de otra naturaleza permanente parada la máquina «Bell» y sus instalaciones anexas por espacio de tiempo superior a ocho días. La Dirección informará al personal afectado, siempre que ello sea posible, sobre la duración de los paros.

6. Turnos de guardia personal. Mantenimiento en días festivos.—Se establecerán turnos de guardia en días festivos para el mantenimiento de la máquina «Bell» o instalaciones anexas, cuya finalidad será la de aquellos operarios pertenecientes a dicho servicio que previamente hayan sido designados, quedarán sujetos a permanecer en lugar localizable y próximo al centro de trabajo para acudir con la máxima prontitud en el caso de ser reclamados para atender cualquier posible avería o emergencia.

7. Retribución servicio de guardia en días festivos.—Por cada día de guardia se abonará la cantidad de 1.413 pesetas por operario.

Tendrán la consideración de festivos a este solo efecto todos los del año que lo sean por calendario laboral y los sábados.

8. Suplencias.—En aquellos casos que por causa de enfermedad, licencias, etc., se tenga que recurrir a sustituciones del personal, se considerará que el trabajador suplente entra en el régimen de trabajo de la máquina «Bell» a partir del primer día, indistintamente que éste sea laborable o festivo, con derecho a plus desde el primer momento.

9. Vacaciones.—El personal adscrito con carácter fijo a este régimen de trabajo disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones en concepto de período normal y de diez días más en concepto de período especial por trabajar a régimen ininterrumpido. Este último período se disfrutará en tres partes: Semana Santa, Navidad y un tercero a designar por Dirección.

El personal que haya estado supliendo ausencias en máquina «Bell» adquirirá el derecho a un día más de vacaciones en concepto de período especial por cada veinticuatro días de trabajo en dicho puesto, dentro del período o ciclo anual de vacaciones de que se trate.

10. Pausa.—Al efecto de que no interrumpa la producción durante el período de la pausa, deberán combinarse entre el personal del propio equipo las sustituciones o ayudas precisas para que sin dejar de hacer la pausa no se detenga la producción. Se compensará por este motivo con el valor equivalente a media hora extra.

11. Potestad de la Empresa.—La Empresa podrá desistir del trabajo en dicho régimen ininterrumpido cuando considere que existen razones para ello, volviendo al régimen ordinario a todos los efectos.

**ANEXO 10**

*Complemento jubilación Empresa en función del nivel y antigüedad Empresa*

Antig. Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
NIVEL IV					
25 .....	19.956	12.764	9.573	6.382	3.191
26 .....	16.355	13.083	9.812	6.542	3.270
27 .....	16.753	13.402	10.052	6.701	3.351
28 .....	17.152	13.721	10.291	6.851	3.430
29 .....	17.551	14.040	10.530	7.020	3.510
30 .....	17.950	14.359	10.769	7.180	3.589
31 .....	18.348	14.678	11.009	7.339	3.670
32 .....	18.747	14.997	11.248	7.499	3.749
33 .....	19.146	15.316	11.487	7.658	3.829
34 .....	19.545	15.635	11.726	7.818	3.908
35 .....	19.943	15.954	11.966	7.977	3.989
36 .....	20.342	16.273	12.207	8.137	4.062
37 .....	20.741	16.592	12.444	8.296	4.148
38 .....	21.140	16.911	12.684	8.456	4.227
39 .....	21.538	17.230	12.924	8.615	4.308
40 .....	21.937	17.549	13.164	8.775	4.385
41 .....	22.336	17.868	13.402	8.934	4.467
42 .....	22.735	18.187	13.642	9.094	4.548
43 .....	23.133	18.606	13.881	9.253	4.527
44 .....	23.532	18.825	14.120	9.413	4.609
45 .....	23.929	19.143	14.357	9.572	4.786
NIVEL V					
25 .....	15.238	12.191	9.143	6.095	3.048
26 .....	15.619	12.496	9.372	6.248	3.124
27 .....	16.000	12.801	9.601	6.400	3.200
28 .....	16.380	13.105	9.830	6.553	3.276





## ANEXO 11

## Aspectos sindicales

## Del Delegado sindical:

1. En los centros de trabajo cuya plantilla exceda de 75 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en el mismo una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

2. El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal deberá acreditarlo de modo fehaciente, siéndole reconocido acto seguido, al citado Delegado, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

3. El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo del propio centro de trabajo, miembro del Comité de Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

La condición de miembro del Comité de Empresa no será indispensable en los centros cuyo número de trabajadores sea superior a 250.

## Funciones:

4. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

5. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y el Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

6. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

7. Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato que representa.

8. Será asimismo informado y oído por la Dirección 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 revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

9. Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

10. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general. La Dirección pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

11. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

12. El Delegado ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

## Cuota sindical:

13. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada trabajador el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

## Comités de Empresa:

1. Derechos y obligaciones.—Los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

a) Derecho a recibir bimestralmente información sobre la situación económica y financiera de la Empresa.

b) Derecho a recibir anualmente el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Derecho a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional de la Empresa.

d) Derecho a conocer con antelación suficiente cualquier proceso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Derecho a la información sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f) Derecho a solicitar a Dirección el modelo o modelos de contrato que habitualmente se utilicen.

g) Derecho a solicitar trimestralmente de Dirección las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los movimientos de ingresos, ceses y ascensos.

h) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

— El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.

— La no discriminación de ningún trabajador/a en los planes de formación y capacitación de la Empresa.

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

i) Derecho a participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

j) Derecho a ser informados sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuesta de despido.

k) Derecho a la negociación colectiva.

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

m) 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.

n) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, 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. En todo caso ningún tipo de documento entregado por Dirección podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

ñ) Los miembros del Comité de Empresa colaborarán con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

## 2. Garantías:

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, o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o dentro del 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 la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas 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) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con lo legalmente establecido en cada momento. Dicho crédito de horas podrá aumentarse hasta un 15 por 100 siempre que se acredite una necesidad. El uso de las indicadas horas deberá notificarse a Dirección de la Empresa con suficiente antelación.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

e) Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de personal podrán asistir a actos de carácter sindical (cursillos, conferencias, reuniones externas, etc.) con cargo a su cuenta de horas.

Deberán solicitar autorización con un mínimo de veinticuatro horas de antelación, excepto en aquellos casos que por su urgencia manifiesta y comprobada deba solicitarse la autoriza-

ción con carácter inmediato. Posteriormente presentarán justificación escrita de la ausencia.

f) Las reuniones que se mantengan con la Dirección de la Empresa no serán computables a la mencionada reserva.

g) En situación de deliberación de Convenio, de estudio de expediente de crisis o de preparación de reducción de jornada, el tiempo empleado por los representantes de los trabajadores que formen parte de las respectivas comisiones no se computará a efectos de las horas de reserva, así como el tiempo estrictamente necesario empleado para el desplazamiento a dichas reuniones, entendiéndose que dicho tiempo se inicia con el comienzo oficial de las negociaciones y termina con la finalización de las mismas, bien sea por haber llegado a un acuerdo, bien porque éstas queden suspendidas o interrumpidas por cualquier motivo.

h) Mientras duren las conversaciones por los motivos expresados en el párrafo anterior, y para facilitar la asistencia a las reuniones de los representantes de los trabajadores que formen parte de las respectivas Comisiones, la Dirección del centro de trabajo facilitará los cambios de turno en aquellos casos que, al objeto indicado, lo justifique.

i) A efectos exclusivamente de organización del trabajo y mejor superación de las dificultades que en un momento dado pueda ocasionar la ausencia del puesto de trabajo de uno o varios miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de personal, es preciso que la solicitud de reunión se tramite a través del Departamento de Personal o de la persona asignada al respecto con una antelación mínima de veinticuatro horas y siempre por escrito.

3. De la información de los Comités de Empresa y Delegados de personal a nivel de centro:

a) En cada centro de trabajo existirá una persona designada por el Departamento de Personal para que a través de ella se canalicen todas las consultas o peticiones de información que los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal deseen formular.

b) Todas las peticiones deberán formularse por escrito y ser presentadas a la persona designada al efecto, para que en cada caso indique la vía o cauce más oportuno a seguir para atender o, en su caso, resolver con la mayor eficacia y prontitud.

c) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, a través de su Secretario o Comisionados, tendrán, de ordinario, acceso cuando el caso lo requiera, a los órganos de Dirección del centro de trabajo o a otros servicios técnicos o administrativos siempre a través de la persona designada al efecto.

d) Las Comisiones o Delegaciones que en nombre y representación del Comité de Empresa y Delegados deseen gestionar consultas verbales a la Dirección deberán avisar previamente de su propósito en vistas a una mayor eficacia en la evacuación de la respuesta o tratamiento del tema. Las Comisiones o Delegaciones mencionadas no excederán de tres personas.

De las reuniones conjuntas de los distintos Comités de Empresa.—La Empresa, consciente de que hay temas cuya repercusión abarca simultáneamente a todos los centros de trabajo, reconoce la necesidad que tienen los Delegados de personal de reunirse para tratar dichos temas y de exponer sus peticiones a Dirección. A tal efecto se establece lo siguiente:

1. Se crea un Comité Intercentros, que podrá reunirse una vez al año con una duración máxima de dos días para tratar aquellos temas comunes a todos los centros de la Empresa. Dicho Comité estará formado por un máximo de seis miembros designados proporcionalmente de entre los componentes de los distintos Comités de los centros de trabajo de la Empresa.

2. El Comité Intercentros podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se den situaciones de expediente de crisis, regulación de empleo, proceso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La Dirección puede convocar al Comité Intercentros cuando la índole del tema a tratar o negociar así lo requiera.

4. Todos los Delegados de personal podrán reunirse antes de la iniciación de la negociación o revisión del Convenio Colectivo a los efectos de unificar sus criterios. Esta reunión no podrá tener una duración superior a dos días.

5) Las reuniones de los Delegados de personal y las del Comité Intercentros se celebrarán siempre en la provincia de Barcelona.

De las asambleas de trabajadores:

a) Los trabajadores de cada centro de trabajo podrán reunirse en asamblea en el propio centro de trabajo, previa solicitud de autorización para ello, ya sea fuera de horas de trabajo o dentro de la jornada laboral. En este último caso dispondrán de seis horas al año en total.

b) La solicitud de autorización de asamblea deberá cursarse por escrito, acompañando orden del día, a la Dirección, y deberá estar en poder de la misma con cuarenta y ocho horas de antelación a la de comienzo cuando se trate de temas ordinarios, y entre cuarenta y ocho y veinticuatro cuando se trate de temas extraordinarios o urgentes. La Dirección contestará

igualmente por escrito, y en el supuesto de que la misma no dé contestación cinco horas antes de la hora de celebración de la asamblea, ésta se considerará autorizada.

c) Las asambleas podrán ser solicitadas y convocadas por:

— Los Comités de Empresa y/o Delegados de personal.  
— Directamente por los trabajadores, siempre que el número de los mismos, no inferior al 25 por 100 de la plantilla del centro, lo solicite.

d) En el supuesto que deban asistir a alguna asamblea personas no pertenecientes a la Empresa, los convocantes comunicarán a Dirección los nombres de dichas personas y los motivos de su asistencia.

e) La celebración de asambleas en horas de trabajo se realizará en las siguientes condiciones:

1. En todos los centros de la Empresa se mantendrán, reducidos al mínimo indispensable, los servicios relacionados con el exterior.

2. En las fábricas no se interrumpirá el trabajo productivo de aquellas máquinas que estén trabajando en régimen continuo, si bien durante el tiempo de duración de la asamblea se reducirá al mínimo indispensable el número de personas que las atiendan.

3. En la oficina central no comportará interrupción de los servicios de ordenador.

f) Cuando se somete a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de éstos el voto favorable personal libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo.

Garantías de los trabajadores:

a) La Dirección de la Empresa, en respeto a la libertad sindical de sus trabajadores o candidatos a serlo, garantiza:

— No despedir ni sancionar o discriminar a ningún trabajador por razón de su filiación o no a un Sindicato.  
— Condicionar el empleo de un candidato a su filiación o no a un Sindicato.  
— Mantenerse independiente en materia sindical.

b) Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público podrán optar entre solicitar la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo de su categoría o nivel por el tiempo del mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de su función, sin derecho a retribución alguna por dichas ausencias.

Para ausentarse, previamente, con veinticuatro horas de antelación, solicitará autorización formal de salida y posteriormente presentará justificante de la ausencia.

c) Podrá asimismo solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

d) Todos los trabajadores podrán colocar notas sindicales en el tablón de anuncios destinado al efecto.

e) Ante problemas de trabajo de cierta importancia que puedan surgir durante la jornada laboral en el propio puesto o sección, una representación de los trabajadores podrá tratar el problema, previa autorización del mando respectivo.

Dicha representación podrá alcanzar hasta un máximo de un 10 por 100 del grupo representado y un mínimo de tres personas.

Desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa.— Los desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa pueden ser producidos básicamente por dos causas:

a) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad e iniciativa unilateral de los propios representantes de los trabajadores y de cuya acción o gestión la Empresa no tiene que tener necesariamente un conocimiento exhaustivo.

b) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad de la Dirección, a iniciativa de la misma o a propuesta de la representación de los trabajadores, pero siempre mediante deliberación conjunta previa y exhaustiva de los temas a gestionar y asignación de las personas y número de las mismas que han de hacerlo.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto a), la Empresa no se hará cargo de ninguno de los gastos que puedan producirse.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto b), la Empresa correrá con los gastos de desplazamientos propiamente dichos y los derivados, de acuerdo con las tarifas vigentes en cada momento.