

Municipio: Las Rozas. Domicilio: Colonia Santa Ana I, sin número. Denominación: «Atoba». Titular: Doña Carmen Lara y García de Vinuesa. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Dos (Párvulos). Puestos escolares: 63. Nivel: EGB. Número de unidades: Ocho. Puestos escolares: 320.

#### Provincia de Murcia

Número de expediente: 15.907.

Municipio: Murcia. Domicilio: Polígono de la Paz. Denominación: «La Paz». Titular: Guardería Laboral «La Paz». Fecha de autorización previa: 24 de julio de 1981. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Tres (una Jardín de Infancia y dos Párvulos). Puestos escolares: 120.

Número de expediente: 15.908.

Municipio: Murcia. Domicilio: Calle de los Lucios, sin número, Puente Tocinos. Denominación: «Pumby». Titular: Doña Ana Zamora Guillén. Fecha de autorización previa: 12 de marzo de 1981. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Dos (Párvulos). Puestos escolares: 58.

#### Provincia de Valencia

Número de expediente: 15.068.

Municipio: Alcudia de Carlet. Domicilio: Pl. Samuel Ros. Denominación: «San Andrés Apóstol». Titular: Arzobispado de Valencia. Fecha de autorización previa: 12 de febrero de 1981. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Cuatro (dos de Jardín de Infancia y dos de Párvulos). Puestos escolares: 180.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9696

*RESOLUCION de 2 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la Empresa «Uralita, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General, y suscrito por la representación de la Empresa y de sus trabajadores el día 3 de febrero de 1982, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 2 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Representación legal de la Empresa «Uralita, S. A.», y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora.

REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO NACIONAL, DE LA EMPRESA «URALITA, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Ámbito de aplicación

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

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

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1982. Su duración será de un año a partir de la fecha de su vigencia, cualquiera que sea la de su aprobación oficial. En la segunda quincena de junio se reunirá la Comisión Deliberadora del Convenio para tratar la posibilidad de negociar la revisión salarial del segundo semestre de 1982.

Art. 4.º *Rescisión y revisión.*—La denuncia proponiendo rescisión del Convenio deberá presentarse en el Organismo competente, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de su vigencia, de sus prórrogas, debiendo adjuntarse proyectos de los puntos a revisar.

Para la confección del anteproyecto de Convenio, la Empresa convocará en la segunda quincena de octubre a una Comisión compuesta por representantes elegidos por los trabajadores de entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que presenten sus candidaturas, en las siguientes proporciones:

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

— Fábricas de Valladolid, Cuart de Poblet, Plásticos, División Textil y Central: Dos representantes por centro.

— Fábrica de Alcázar de San Juan: Un representante.

— Red Comercial: Tres representantes.

En dicha Comisión se podrán integrar asesores libremente designados por los trabajadores, de los cuales, tres gozarán de los mismos derechos que los miembros de la Comisión, salvo el derecho de voto, siempre que en ellos concorra la condición de miembros del Comité de Empresa o Pensionistas. El resto de los posibles asesores no percibirán de la Compañía cantidad alguna por ningún concepto.

Las reuniones de dicha Comisión tendrán una duración máxima de diez días laborables y serán presididas por un Presidente elegido por los miembros de la Comisión.

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

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

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

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

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

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

##### SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

- El no sancionar al trabajador por falta de rendimiento.
- Garantizar, como mínimo, la misma prima media que

haya regido durante el período de prueba, sin perjuicio de la aplicación retroactiva, a la finalización del período de prueba, de la decisión del Organismo competente, si fuera favorable al trabajador.

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

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

### CAPITULO III

#### Clasificación del personal

##### SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

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

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

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

##### SECCION 2.ª CLASIFICACION GENERAL

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

- 1.º Titulados.
- 2.º Empleados.
- 3.º Operarios.

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

##### Grupo 1.º Titulados.

- a) Grado superior.
- b) Grado medio.

##### Grupo 2.º Empleados.

##### I Mandos superiores:

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

##### II Comerciales:

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

##### III Técnicos:

- a) Delineantes proyectistas.
- b) Analista de laboratorio.
- c) Delineantes de segunda.
- e) Calcadores.
- f) Aspirantes.

##### IV. Administrativos:

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

##### V. Organización:

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

##### VI. Subalternos:

- a) Cobradores.
- b) Conserjes.
- c) Vigilantes jurados.
- d) Vigilantes.

- e) Ordenanzas.
- f) Porteros.
- g) Cocineros.
- h) Camareros.
- i) Botones.
- j) Limpiadores.

##### Grupo 3.º Operarios.

##### I. Fabricación.

- a) Encargados.
- b) Jefes de equipo.
- c) Oficiales.

##### II. Almacenes:

- a) Encargados.
- b) Almaceneros.
- c) Jefes de equipo.
- d) Oficiales.

##### III. Colocación:

- a) Encargados.
- b) Colocadores de primera.
- c) Colocadores de segunda.

##### IV. Oficios auxiliares:

- a) Contra maestre.
- b) Oficiales de primera:

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

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

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

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

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

- g) Aprendices.

##### SECCION 3.ª DEFINICIONES Y FUNCIONES

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

##### Grupo 1.º Titulados.

Son los que, en posesión del título correspondiente, realizan funciones propias de su profesión, sin estar incluidos en ninguno de los cargos detallados en el grupo 2.º, Empleados, subgrupo I. Mandos superiores.

##### Grupo 2.º Empleados.

##### I. Mandos superiores:

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

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

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

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

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

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

##### II. Comerciales:

a) Técnico comercial.—Es el que, preferentemente con título adecuado y al servicio exclusivo de la Compañía, desarrolla como actividad principal aquella que conduce a la realización

e incremento de ventas, ocupándose para ello, entre otras, de la investigación y conocimiento del mercado, promoción de ventas, visitas a Organismos oficiales, proyectistas, clientes y agentes, cálculo y vigilancia de instalaciones y cálculo de ofertas.

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

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

Se clasificarán como tales aquellos que realicen fundamentalmente las funciones descritas, aun cuando ocasionalmente realicen visitas y gestiones de venta a clientes efectivos o potenciales.

### III. Técnicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### IV. Administrativos:

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

En cada centro de trabajo, el número de Oficiales de pri-

mera representará, al menos, un 60 por 100 del total de Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Auxiliares.

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

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

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

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

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

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

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

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

### V. Organización:

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

b) **Técnico de Organización de primera.**—Es el que realiza estudios de tiempos de todas clases; estudios de mejora de métodos de equipo de cualquier número de operarios; estudios de economías de implantación y modificación del proceso de trabajo; confección de fichas completas de secuencias; resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

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

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

### VI. Subalternos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Grupo 3.º Operarios.

#### I. Fabricación:

a) **Encargado.**—Es el que, debidamente informado de los resultados obtenidos y los propuestos por la Dirección, siempre a las órdenes del Encargado general o de un superior, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordina los mismos, distribuyéndolos, cuidando del or-

den y disciplina, y cumpliendo los programas que se le fijen; inspecciona y se responsabiliza de la calidad de los mismos y el cuidado y conservación de los útiles de trabajo puestos a su alcance. Deberá conocer la calidad de material, poseer conocimientos que le permitan la lectura de planos y notas de trabajo.

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

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

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

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

## II. Almacenes:

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

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

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

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

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

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

## III. Colocación:

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

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

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

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

## IV. Oficios auxiliares:

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

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

Tendrán también tal categoría el Oficial de mantenimiento

en turno, responsable de una o más máquinas, dentro de su especialidad.

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

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

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

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

e) Conductor de segunda.—Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, a los Oficiales de primera y segunda en la ejecución de los trabajos de éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia bajo la dirección de aquéllos.

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

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

## SECCION IV

### Retribución

#### SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

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

- I. Salario base, diario o mensual.
- II. Complementos.

#### a) Personales:

- Antigüedad.
- Percepción consolidada.
- Plus voluntario.

#### b) De puesto de trabajo:

- Plus nocturno.
- Plus de penosidad.

#### c) Calidad o cantidad de trabajo:

- Primas.
- Incentivos.
- Horas extraordinarias.
- Trabajos en días festivos.

#### d) De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Participación en beneficios.

#### III. Indemnización.

- Plus de transporte por distancia.
- Dote matrimonial.

Los Oficiales que realicen funciones de «verificación y control de calidad» así como los que efectúen «recuentos de existencia de almacenes de fábricas», percibirán un plus por una cuantía de 101 pesetas por día de asistencia y mientras ejecuten las funciones específicas, quedando excluidos de la percepción de primas e incentivos.

#### SECCION 2.ª SALARIOS BASES

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

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

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

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

#### SECCION 3.ª ANTIGÜEDAD

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

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

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

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

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

SECCION 4.ª PERCEPCION CONSOLIDADA

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

SECCION 5.ª PLUS NOCTURNO

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

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

SECCION 6.ª PRIMAS

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

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

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

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

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

siendo:

A = Actividad.

N = Número de piezas producidas o movidas.

V = Valor unitario de las piezas.

T = Tiempo empleado en horas.

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

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

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

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

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

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

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

Durante las revisiones y limpieza anuales y semanales, excepto las que se realicen en domingo o festivo, todos los trabajadores implicados en dichas revisiones y limpieza cobrarán

la prima media del último período mensual realmente trabajado a prima.

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

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

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

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

Actividad media horaria	Prima en pesetas por hora
De 100,1 a 102,5	2,08
De 102,6 a 107,5	3,09
De 107,6 a 112,5	4,13
De 112,6 a 117,5	5,16
De 117,6 a 122,5	6,20
De 122,6 a 127,5	7,24
De 127,6 a 132,5	8,27
De 132,6 a 137,5	9,30
De 137,6 a 142,5	10,34
De 142,6 a 145,0	11,37
De 145,1 a 146,0	11,71
De 146,1 a 147,0	12,08
Más de 147	12,41

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCION 7.ª INCENTIVOS

Art. 39. El personal de la Compañía cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre aquellos que dan derecho a percepción de primas, recogidas en la sección anterior, percibirán el con-

cepto retributivo denominado incentivo básico, que se regula en los artículos siguientes.

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

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

Art. 42. El valor del punto será de 11,05 pesetas.

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

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

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

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

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

Art. 48. Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal de los grupos 1.º y 2.º y el personal de central y delegaciones, cuando no trabajen a prima, cobrarán además un incentivo complementario del básico de 2.348 pesetas mensuales de acuerdo con lo establecido en esta sección.

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

Este incentivo complementario será de 2.566 pesetas para aquellas personas que, no percibiendo cantidad alguna de plus voluntario, tengan fijado en este Convenio un salario igual o superior a las categorías de Telefonista, en salario mensual, y colocador de primera en salario diario.

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

#### SECCION 8.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

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

#### SECCION 9.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 52. Las gratificaciones extraordinarias, que serán una en julio y otra en Navidad, serán para todo el personal de treinta días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

Art. 53. Las gratificaciones se harán efectivas de la siguiente forma:

Julio: Primer día hábil del mes.

Navidad: Primera quincena del mes de diciembre.

Art. 54. El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción de mes se contará como unidad completa.

En lo que se refiere al abono proporcional de las gratificaciones de julio y Navidad, éste se realizará por sextas partes

correspondientes al primero y segundo semestre, según proceda.

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

#### SECCION 10. PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Art. 55. Todo el personal disfrutará de una participación en beneficios, consistente en treinta días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

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

Art. 56. Esta participación en beneficios se abonará el 10 de abril de cada año o el siguiente día hábil, si aquél fuera festivo, tomando como base los conceptos retributivos fijados en el artículo anterior que estén vigentes en el momento del pago.

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

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

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

Art. 57. En el caso de que legalmente se suprimiera el concepto retributivo de participación en beneficios dicha participación se convertirá en una nueva gratificación extraordinaria.

#### SECCION 11. PLUS DE TRANSPORTE POR DISTANCIA

Art. 58. Se abonará un plus de transporte por distancia a todo el personal cuyo domicilio radique a más de un kilómetro del centro de trabajo o lugar de salida donde la Empresa ponga medio de locomoción a disposición del trabajador, y de acuerdo con la escala siguiente:

- De 1 a 4 kilómetros, 24 pesetas.
- De 4 a 8 kilómetros, 49 pesetas.
- De 8 a 12 kilómetros, 57 pesetas.
- Más de 12 kilómetros, 77 pesetas.

Al resto del personal se le abonará un plus de ocho pesetas diarias.

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

Art. 59. A efectos de considerar la distancia, se contará desde el centro de trabajo hasta el domicilio del trabajador, considerándose por el camino obligado. A tal efecto, se medirá desde la puerta de acceso al centro de trabajo. Excepto en fábrica Sardañola, que dicho punto será el lugar del fichero de cada Sección.

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

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

Art. 60. Cuando un trabajador cambie de domicilio, su plus de transporte le será abonado en mayor o menor importe, calculando de nuevo éste en base a la nueva distancia.

Art. 61. Se respetarán las cantidades que percibirán quienes estén radicados en distancia superior a la máxima antes fijada, siempre que dichas cantidades sean superiores a las aquí establecidas, considerándose estas situaciones a extinguir.

#### SECCION 12. DOTE MATRIMONIAL

Art. 62. El personal que pase a la situación de excedencia con motivo de contraer matrimonio percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de salario y antigüedad como años de servicio haya prestado a la Compañía, con un tope máximo de ocho mensualidades.

Art. 63. La parte correspondiente a fracciones de años se calculará proporcionalmente al tiempo de las mismas.

#### SECCION 13. TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 64. Cuando la Compañía lo estime necesario, el personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo la retribución que correspondiera a la categoría a que circunstancialmente quede adscrito.

Art. 65. El personal que durante tres meses consecutivos o durante seis meses en el período de dos años haya desempeñado trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida será ascendido a dicha categoría superior.

Los anteriores plazos de tres y seis meses se elevarán, respectivamente, a seis y ocho meses cuando la sustitución obedezca a incapacidad laboral transitoria. En este último caso, y



pasado un plazo de tres meses, la Empresa no podrá sustituir al trabajador por otro en régimen de superior categoría.

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

Art. 66. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo, sin menoscabo de su dignidad profesional, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derivados de su categoría profesional, con comunicación previa a los representantes de los trabajadores, salvo en casos imprevisibles.

#### SECCION 14. ABONO DE RETRIBUCION

Art. 67. El cálculo de las retribuciones será por días naturales.

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

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

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

Art. 68. El personal que lo solicite tendrá derecho a un anticipo fijo de 35.000 pesetas. Este anticipo se abonará dentro de la primera decena de cada mes y, asimismo, su pago se realizará por medio de Entidad bancaria o crediticia.

### CAPITULO V

#### Ingresos y ascensos

##### SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 69. La admisión de personal se efectuará indefectiblemente según el artículo 16, punto 1.º, de la Ley 8 de 1980, de 10 de marzo.

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

- Titulados, seis meses.
- Empleados, dos meses.
- Operarios, dos semanas.

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

##### SECCION 2.ª ASCENSOS

Art. 70. Los ascensos del personal se ajustarán a las siguientes normas:

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

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

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

- Delineante proyectista.
- Delineante de primera.
- Delineante de segunda.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Técnico Comercial.
- Vendedor-Visitador.
- Técnico de Organización de primera.
- Operarios, excepto Encargados, Contramaestres y Jefes de equipo, que serán de libre designación.

Se cubrirán de la siguiente forma:

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

Se elaborará un único Reglamento de exámenes.

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

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

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

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

Art. 71. Al personal ya existente en la Compañía se le promocionará por medio de cursillos, bien sea en los centros de la Compañía, Escuelas capacitadas para ello, INEM, etc.

A todo trabajador que esté en posesión de cualquier título académico aplicable a las actividades de la Empresa, se pro-

curará destinarle a puesto de trabajo donde le sea posible desarrollar y perfeccionar sus conocimientos, de forma que obtenga una prioridad para ascender a las vacantes o nuevas necesidades que se produzcan en la plantilla en relación con su titulación, siempre que cumpla las condiciones del programa.

### CAPITULO VI

#### Régimen de trabajo

##### SECCION 1.ª JORNADA

Art. 72. La jornada de la Compañía mercantil «Uralita, Sociedad Anónima», será de cuarenta horas semanales, distribuidas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

La jornada anual será de mil ochocientas horas como máximo.

Art. 73. Por lo que al personal de Delegaciones se refiere, la jornada de trabajo será en régimen de horario partido, a excepción de los meses de julio y agosto que será jornada intensiva. Esta última excepción no afecta al personal:

- Técnicos comerciales.
- Vendedores.
- Colocadores.

Art. 74. Para aquel personal de fábricas y oficinas centrales que actualmente disfrutan de una condición más beneficiosa, en cuanto a horario se refiere, se le respetará.

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

Art. 75. Se exceptúan de este régimen los Porteros y Vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal, y cualquier otro que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realiza desarrollen una jornada especial.

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

Art. 76. La jornada de trabajo en régimen de turnos será de ocho horas consecutivas, con medio de descanso intercalado, dentro de las cuatro horas centrales de la jornada, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas secciones.

Art. 77. La rotación de los turnos, en los trabajos que se realicen en este régimen, se practicará por períodos de dos semanas. Si por circunstancias previsibles se efectuase algún cambio antes de las dos semanas, se hará previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

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

Art. 78. Queda suprimida, para todo el personal, la recuperación de las fiestas abonables y recuperables.

Se considerarán como fiestas sin recuperación para todo el personal los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año.

##### SECCION 2.ª VACACIONES

Art. 79. El personal de la Compañía disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas con salario base, antigüedad, plus voluntario, percepción consolidada y la media aritmética de primas o incentivos y plus nocturno, obtenidos en los días laborables de los tres meses anteriores realmente trabajados, consistente en veinticinco días laborables.

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

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

Art. 80. El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para el cálculo desde el mes de ingreso hasta el final del año. Las fracciones de días y meses serán considerados como días y meses completos.

Art. 81. A aquel personal que cese y haya disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondan por el cómputo del año le serán deducido de la liquidación que se establezca la parte proporcional por los días de vacaciones disfrutados en exceso, si éstos se disfrutasen fuera del período vacacional a petición propia, excluyéndose los ceses por jubilación o pase a incapacidad permanente.

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

La incapacidad laboral transitoria acaecida durante el período de vacaciones interrumpirá éste, disfrutándose el resto dentro del año.

Art. 82. Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados por la Compañía en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo que el trabajador lo solicite para otra fecha. En todo caso, las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio de cada una de las dependencias, pero siempre dentro de los meses señalados.

La Compañía comunicará al personal con dos meses y medio de anticipación los turnos que establezca para el disfrute de

vacaciones, y una vez fijados no podrá cambiarlos, salvo a petición expresa del trabajador. Esta comunicación se hará en el mes de febrero a los trabajadores que presten sus servicios en las islas Canarias.

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

### SECCION 3.ª TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS

Art. 83. Los trabajadores de las fábricas, cuyos servicios sean necesarios única y exclusivamente para la reparación o limpieza de las máquinas o extracción de piezas fabricadas, deberán trabajar los sábados, domingos y festivos, disfrutando el descanso compensatorio los lunes y siguientes días hábiles de la misma semana, salvo que por el número de operarios se haga necesario repartir en varias fechas este descanso. Igualmente deberán trabajar los sábados, después de finalizar el tercer turno del viernes, los trabajadores necesarios para efectuar el desmoldeo y extracción de piezas en máquinas y el cuidado de tubería, así como la purga de las máquinas.

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

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

La jornada de trabajo de estos días terminará a las quince horas, como máximo, y tendrá una duración total de ocho horas.

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

Ningún trabajador estará obligado a trabajar dos fines de semana consecutivos.

Art. 84. El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, de acuerdo con el artículo anterior, disfrutará de una gratificación con independencia de su retribución ordinaria de 1.500 pesetas.

Disfrutará asimismo de esta gratificación el personal de delegaciones cuando en las mismas se realicen recuentos o inventarios en sábados o festivos.

El personal que realice funciones de portería y vigilancia, en régimen de doce horas, la gratificación será de 800 pesetas.

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

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

## CAPITULO VII

### Licencias y excedencias

#### SECCION 1.ª LICENCIAS

Art. 85. El personal tendrá derecho a permiso retribuido con salario base, antigüedad y percepción consolidada en las siguientes circunstancias:

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

Nacimiento de hijos: Tres días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

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

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

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

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

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

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

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

Defunción de tíos y sobrinos, naturales o políticos: Un día natural.

Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

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

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

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

La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas, antes del parto, y ocho, después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

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

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

Art. 86. En todas las circunstancias el personal deberá comunicar puntualmente el acontecimiento que motive la licencia y justificará adecuadamente la realidad de su causa.

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

### SECCION 2.ª EXCEDENCIAS

Art. 87. Las excedencias voluntarias, cuya concesión es potestativa de la Compañía, salvo lo dispuesto en el artículo 89, sólo podrán ser solicitadas por el personal fijo con un mínimo de dos años de servicios, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y por una duración no superior a cinco años.

Art. 88. Las solicitudes de excedencia serán informadas por los representantes de los trabajadores y deberán resolverse en un plazo máximo de veinte días desde su recepción.

Art. 89. En circunstancias excepcionales, motivadas por estudios, situaciones de fuerza mayor comprobadas o pase a autónomo, cargos políticos, públicos y sindicales, la Compañía procurará resolver favorablemente la petición de excedencia.

Art. 90. Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la Compañía tendrán derecho a solicitar dos permisos no retribuidos al año, por un máximo de catorce días naturales cada uno. Estos permisos sólo podrán ser denegados a criterio de la Compañía cuando no resultara factible por notoria necesidad del servicio o cuando no exista un intervalo entre ambos de, por lo menos, tres meses.

Art. 91. Durante la excedencia, el trabajador no percibirá retribución alguna. Este período no se computará a efectos de aumentos por antigüedad, excepto a las excedencias que se concedan por razón de su cargo a los trabajadores que ostenten cargos públicos, políticos o sindicales.

Art. 92. Si en el período de la excedencia resultase que el interesado hubiese falseado el motivo por el cual solicitó ésta, cesará automáticamente en la Compañía mercantil «Uralita, Sociedad Anónima», sin indemnización alguna.

Art. 93. El personal que se encuentre disfrutando excedencia y no solicite su ingreso con una antelación de treinta días al término del período por el que fue concedida aquélla perderá el derecho a su reincorporación a la Compañía, cesando definitivamente en la misma.

Art. 94. El trabajador que, dentro de los límites fijados, solicite su reingreso, tendrá derecho a ser readmitido automáticamente en el mismo grupo profesional que ostentaba y provincia donde prestaba sus servicios, sin perjuicio de su derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional y en el centro de trabajo donde prestaba sus servicios al concederle la excedencia.

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

## CAPITULO VII

### Acción social

#### SECCION 1.ª DONATIVOS POR MATRIMONIO

Art. 95. Todo trabajador que contraiga matrimonio y continúe prestando servicios en la Compañía percibirá un donativo consistente en una mensualidad de salario base y antigüedad, con un mínimo de 65.138 pesetas.

#### SECCION 2.ª ROPA DE TRABAJO

Art. 96. Al personal del grupo tercero se le suministrará la ropa de trabajo que a continuación se indica:



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

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

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

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

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

Al personal operario se le suministrará calzado de seguridad.

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

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

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

Art. 97. Al objeto de que en todo momento puedan disponer los interesados de una de estas prendas en las debidas condiciones de limpieza y presentación, aquellos a quienes les sean entregadas por primera vez recibirán dos de ellas.

Art. 98. Con el fin de lograr un mayor orden en estos suministros, las entregas se efectuarán en los meses de enero y mayo para el personal a quienes correspondan dos prendas anuales, y en los de enero, mayo y septiembre, para el de tres.

Art. 99. El personal que ostente las categorías que a continuación se mencionan se les proveerá, en sustitución de la indicada en el artículo 98. de la ropa de trabajo que asimismo se señala:

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

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

b) Porteros, Vigilantes Jurados y Vigilantes:

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

c) Técnicos de Fabricación.

Dos batas.

Art. 100. Al personal que conduzca carretilla le será facilitada la siguiente ropa de invierno:

- Ropa de agua y botas de agua.
- Ropa de abrigo y botas engatadas.

Art. 101. Al personal de nuevo ingreso se le facilitará las prendas el día de su ingreso.

Art. 102. Los trabajadores deberán utilizar ineludiblemente en los centros o lugares de trabajo la ropa que se les haya facilitado para tal fin.

**SECCION 3.a ENFERMEDAD Y ACCIDENTE**

Art. 103. El persona fijo de la Compañía percibirá de acuerdo con lo que estipulan los artículos siguientes, en el supuesto de enfermedad o accidente, la diferencia entre las indemnizaciones que le correspondan reglamentariamente y el salario base, antigüedad y percepción consolidada que tenga asignado.

Art. 104. Para optar a este beneficio será preciso que el trabajador presente el parte de baja y, en su caso, los de confirmación de la Seguridad Social.

Art. 105. Dichos beneficios se percibirán a partir de la fecha de la iniciación figurada en el parte de baja de la enfermedad o accidente.

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

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

Art. 106. Si los Servicios Médicos o los Facultativos nombrados por la Compañía comprobaran la simulación de enfermedad o accidente emitirán informe en tal sentido, y la Compañía, en consecuencia, sancionará al interesado con la suspensión de empleo y sueldo durante quince días y la pérdida de estos

complementos durante dicha baja. En caso de reincidencia se le privará de estos beneficios durante el tiempo que siga prestando sus servicios en la Compañía, sin perjuicio de las sanciones que correspondan según la Reglamentación Nacional de Trabajo en vigor. De las decisiones adoptadas se dará información a los representantes de los trabajadores.

Art. 107. En el supuesto de incapacidad parcial o total para la profesión habitual para todo trabajo, la Compañía concederá los beneficios de la jubilación establecidos en este Convenio al trabajador que se encuentre en una u otra situación, salvo que voluntariamente haya optado por percibir de la Seguridad Social una indemnización a tanto alzado.

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

**SECCION 4.a BECAS DE ESTUDIO**

Art. 108. La Compañía concederá anualmente becas por un importe de 12.395.000 pesetas, para todos los afectados por este Convenio, cónyuge e hijos, con el fin de contribuir a la elevación cultural e impedir que se malogren las aptitudes naturales de aquellos que puedan aspirar a la realización de estudios superiores.

Los representantes de los trabajadores a nivel nacional confeccionarán un anteproyecto de Reglamento de Becas que será estudiado conjuntamente con la Compañía. La aprobación de este Reglamento quedará ultimada dentro del primer semestre del año 1982, y tendrá una vigencia de tres años.

Art. 109. Se establece un fondo de 23.936.400 pesetas para ayudas escolares de niños desde los cuatro años hasta la finalización de la Enseñanza General Básica o hasta los diecisiete años si se cursan estudios de Graduado Escolar, que se distribuirán igualmente entre el total de niños acogidos, con intervención de la Comisión Promotora de Acción Social.

Esta ayuda será extensible a los niños menores de cuatro años que asistan a cualquier Centro de educación preescolar o guardería infantil, previa justificación de su asistencia. Esta ayuda se abonará en la primera semana de octubre.

**SECCION 5.a AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL**

Artículo 110. A los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social para subnormales se les suplementará esta ayuda con 6.540 pesetas mensuales.

Se examinarán los casos que no tengan derecho a la ayuda de la Seguridad Social y que precisen, no obstante, de educación especial, con vistas a concederles igualmente la indicada ayuda de 6.540 pesetas.

**SECCION 6.a SEGURO DE VIDA**

Art. 111. Se establece un seguro de vida que garantice a todo trabajador una indemnización de 300.000 pesetas, con posibilidad de hasta duplicar dicha indemnización a cargo del trabajador.

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

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

**SECCION 7.a JUBILADOS**

Art. 112. El personal comprendido entre los sesenta y sesenta y cinco años tendrá derecho a solicitar la jubilación, debiendo la Compañía conceder el oportuno complemento.

Igualmente, la Compañía se compromete a aceptar toda jubilación que sea declarada por los Organismos competentes, concediendo el complemento.

El trabajador que se jubile en edad inferior a los sesenta años tendrá un complemento de jubilación equivalente al porcentaje que le hubiese correspondido de jubilarse a dicha edad de sesenta años.

La revalorización prevista en el artículo 115 no alcanzará en este caso hasta los sesenta y cinco años, sino hasta cinco años después de producirse la jubilación.

Art. 113. Se mantiene la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años para todo el personal de la Compañía afectado por el Convenio. No obstante, a solicitud de los interesados podrá aplazarse la jubilación en especiales circunstancias así lo aconsejan.

Art. 114. El trabajador que se jubile percibirá una pensión de la Compañía que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan por los Organismos de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcentajes referidos al salario base y antigüedad que disfrute en el momento de jubilarse.

	Porcentaje
Hasta veinte años de servicio en la Compañía ... ..	100
Más de veinte hasta veinticinco años de servicios en la Compañía ... ..	105
Más de veinticinco hasta treinta años de servicio en la Compañía ... ..	110
Más de treinta hasta treinta y cinco años de servicio en la Compañía ... ..	115
Más de treinta y cinco hasta cuarenta años de servicio en la Compañía ... ..	120
Más de cuarenta años de servicio en la Compañía ... ..	125

El complemento se abonará en base a catorce mensualidades anuales.

Los porcentajes establecidos en este artículo se reducirán en un 25 por 100 anual para aquellos trabajadores que al cumplir los sesenta y cinco años no acepten la jubilación forzosa.

Considerando la necesidad de la creación de una Comisión para estudiar en este año el importante problema de las jubilaciones, se acuerda congelar al 31 de diciembre de 1981 y durante 1982 la antigüedad de los trabajadores a efectos del artículo 114, hasta tanto esta Comisión llegue a la conclusión final del tema.

Art. 115. Al personal que se jubile con anterioridad a los sesenta y cinco años y al afectado por una incapacidad total para la profesión habitual o para todo trabajo, hasta que alcance la edad de sesenta y cinco años le será actualizado su complemento de jubilación con arreglo a los incrementos motivados por la aplicación de un nuevo Convenio Colectivo o la revisión de las condiciones salariales del mismo, de suerte que al llegar a los sesenta y cinco años su situación sea la misma que si hubiera permanecido en activo hasta dicha edad.

Art. 116. A todo el personal jubilado o retirado del servicio activo por accidente, enfermedad común o enfermedad profesional, cuya pensión o subsidio que perciba de la Seguridad Social no alcance la cifra de 32.700 pesetas mensuales, le será complementada en cada momento dicha pensión o subsidio hasta alcanzar esta cuantía. Todo esto sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 114 y 115.

## CAPITULO IX

### Varios

#### SECCION 1.ª DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE COLOCACION

Art. 117. La Compañía organizará los desplazamientos a obras de su personal de colocación de forma que en ninguna circunstancia permanezca un operario más de un mes consecutivo sin poder convivir con su familia, empleándole, transcurrido dicho plazo, en obras que le permitan regresar diariamente a su domicilio durante un periodo de una semana.

Art. 118. El personal de colocación, cuando esté desplazado a obras radicadas en la provincia donde resida o provincias colindantes con aquélla, tendrá derecho a regresar a su domicilio los fines de semana, con gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa y sin derecho a percibir dietas. En caso de no regresar se le abonará la dieta.

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

#### SECCION 2.ª COMISION PARITARIA

Art. 119. Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria.

Art. 120. El Presidente y el Secretario de la Comisión Paritaria serán los mismos que lo han sido del presente Convenio.

Serán Vocales 12 representantes económicos y 12 sociales, de los que han constituido la Comisión Deliberante, designados por las respectivas representaciones, y correspondiendo los sociales: Uno por cada fábrica incluido plásticos y textil, tres por las representaciones y uno por central.

Art. 121. A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los respectivos asesores de ambas representaciones.

Art. 122. La Comisión se reunirá, convocada por su Presidente, siempre que existan cuestiones pendientes de estudio.

#### SECCION 3.ª

Art. 123. La Compañía entregará un ejemplar del presente Convenio a cada trabajador antes de transcurrido un mes desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

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

Art. 124. La aplicación del presente Convenio no se condiciona a modificación alguna de las tarifas de precios de la Empresa, sin perjuicio del derecho de ésta de ejercitar los derechos que le otorga la legislación vigente en materia de precios.

### CLAUSULAS TRANSITORIAS

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

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

### CLAUSULAS ADICIONALES

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

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

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

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

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

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

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

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

Los aspectos peculiares o específicos de la división textil serán tratados en el Convenio de dicha división.

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

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

## APENDICE

### Acción sindical dentro de la Empresa

#### CAPITULO PRIMERO

##### COMITE DE EMPRESA

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

Art. 2.º Funciones:

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

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

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

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

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

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

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

- A petición de la Empresa.
- A petición del 25 por 100 de los miembros del Comité.

Art. 3.º Atribuciones y derechos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Asambleas

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

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

En aquellas localidades donde haya varios centros de trabajo.

Art. 11. Podrán asistir a las asambleas asesores de los tratados en las mismas sea de interés general.

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

CAPITULO III

Secciones Sindicales de Empresa

DERECHOS Y GARANTIAS

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

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

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

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

Art. 16. Cada representante de Sección Sindical tendrá derecho a una reserva de veinte horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones y, asimismo, podrá disponer de

una licencia no retribuida de hasta diez días al año para su asistencia a actividades de su Central Sindical.

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

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA

El incremento de los conceptos retributivos recogidos en este Convenio es de un 9 por 100 sobre los vigentes al 31 de diciembre de 1981.

En el primer semestre, el incremento de salario y antigüedad, se concentrará en una sola paga que se hará efectiva el día 10 de abril de 1982, prorrogándose por tanto durante el mismo las tablas correspondientes al segundo semestre de 1981, y en consecuencia las tablas que figuran en los anexos 1 y 2, tendrán vigencia a partir del 1 de julio de 1982.

Escala de salarios

Mensual

Categoría	Pesetas
<b>Grupo 1.º Titulados:</b>	
Grado superior ... ..	86.071,—
Grado medio ... ..	74.118,—
<b>Grupo 2.º Empleados:</b>	
<b>I. Mandos superiores:</b>	
Jefe superior ... ..	86.071,—
Jefe de primera ... ..	74.638,—
Jefe de segunda ... ..	67.637,—
Jefe de Sección Técnica ... ..	73.517,—
Encargado general ... ..	70.723,—
Jefe de Taller ... ..	70.723,—
<b>II. Comerciales:</b>	
Técnico comercial ... ..	74.383,—
Vendedor-Visitador ... ..	67.025,—
Visitador de Agencias ... ..	64.914,—
<b>III. Técnicos:</b>	
Delineante proyectista ... ..	68.402,—
Analista de Laboratorio ... ..	68.402,—
Delineante de primera ... ..	64.449,—
Delineante de segunda ... ..	60.860,—
Calcedor ... ..	57.820,—
Aspirante ... ..	53.506,—
<b>IV. Administrativos:</b>	
Oficial de primera ... ..	63.614,—
Oficial de segunda ... ..	60.108,—
Auxiliar ... ..	57.462,—
Telefonista ... ..	60.108,—
Aspirante ... ..	53.506,—
<b>V. Organización:</b>	
Jefe ... ..	68.402,—
Técnico de primera ... ..	64.449,—
Técnico de segunda ... ..	60.860,—
<b>VI. Subalternos:</b>	
Cobrador ... ..	58.081,—
Conserje ... ..	58.523,—
Vigilante jurado ... ..	57.269,—
Vigilante ... ..	57.057,—
Ordenanza ... ..	57.057,—
Portero ... ..	57.057,—
Cocinero ... ..	57.057,—
Camarero ... ..	57.057,—
Botones ... ..	51.958,—
Limpiador ... ..	55.541,—

Escala de salarios

Diario

Categoría	Pesetas
<b>Grupo 3.º Operarios:</b>	
<b>I. Fabricación:</b>	
Encargado ... ..	2.111,33
Jefe de Equipo ... ..	2.017,59
Oficial ... ..	1.881,34

Categoría	Pesetas
<b>II. Almacenes:</b>	
Encargado ... ..	2.111,33
Almacenero ... ..	2.017,59
Jefe de Equipo ... ..	2.017,59
Oficial ... ..	1.881,34
<b>III. Colocación:</b>	
Encargado ... ..	2.111,33
Colocador de primera ... ..	1.979,44
Colocador de segunda ... ..	1.934,75
<b>IV. Oficinas auxiliares:</b>	
Contra maestre ... ..	2.205,07
Oficial de primera ... ..	2.094,98
Conductor de primera ... ..	2.094,98
Oficial de segunda ... ..	1.979,44
Conductor de segunda ... ..	1.979,44
Oficial de tercera ... ..	1.923,85
Aprendiz ... ..	1.721,11

**Antigüedad****Mensual**

Categoría	Bienios	Quinquenios
<b>Grupo 1.º Titulados:</b>		
Grado superior ... ..	2.023,51	2.832,94
Grado medio ... ..	1.473,96	2.064,22
<b>Grupo 2.º Empleados:</b>		
<b>I. Mandos superiores:</b>		
Jefe superior ... ..	2.023,51	2.832,94
Jefe de primera ... ..	1.473,96	2.064,22
Jefe de segunda ... ..	1.283,93	1.797,08
Jefe de Sección Técnica ... ..	1.473,96	2.064,22
Encargado general ... ..	1.407,19	1.970,02
Jefe de Taller ... ..	1.407,19	1.970,02
<b>II. Comerciales:</b>		
Técnico comercial ... ..	1.473,96	2.064,22
Vendedor-Visitador ... ..	1.180,66	1.624,14
Visitador de Agencias ... ..	1.180,66	1.624,14
<b>III. Técnicos:</b>		
Delineante proyectista ... ..	1.283,93	1.797,08
Analista de Laboratorio ... ..	1.283,93	1.797,08
Delineante de primera ... ..	1.180,66	1.624,14
Delineante de segunda ... ..	1.098,95	1.538,52
Calcedor ... ..	944,87	1.322,86
Aspirante ... ..	667,60	934,21
<b>IV. Administrativos:</b>		
Oficial de primera ... ..	1.180,66	1.624,14
Oficial de segunda ... ..	1.049,28	1.468,37
Auxiliar ... ..	944,87	1.322,86
Telefonista ... ..	1.049,28	1.468,37
Aspirante ... ..	667,60	934,21
<b>V. Organización:</b>		
Jefe ... ..	1.283,93	1.797,08
Técnico de primera ... ..	1.180,66	1.624,14
Técnico de segunda ... ..	1.098,95	1.538,52
<b>VI. Subalternos:</b>		
Cobrador ... ..	914,12	1.280,09
Conserje ... ..	944,87	1.322,86
Vigilante jurado ... ..	914,12	1.280,09
Vigilante ... ..	914,12	1.280,09
Ordenanza ... ..	914,12	1.280,09
Portero ... ..	914,12	1.280,09
Cocinero ... ..	914,12	1.280,09
Camarero ... ..	914,12	1.280,09
Botones ... ..	667,60	934,21
Limpiador ... ..	799,38	1.119,04

**Antigüedad****Diario**

Categoría	Bienios	Quinquenios
<b>Grupo 3.º Operarios:</b>		
<b>I. Fabricación:</b>		
Encargado ... ..	38,61	54,05
Jefe de Equipo ... ..	34,50	48,30
Oficial ... ..	30,40	42,55

Categoría	Bienios	Quinquenios
<b>II. Almacenes:</b>		
Encargado ... ..	38,61	54,05
Almacenero ... ..	34,50	48,30
Jefe de Equipo ... ..	34,50	48,30
Oficial ... ..	30,40	42,55
<b>III. Colocación:</b>		
Encargado ... ..	38,61	54,05
Colocador de primera ... ..	34,50	48,30
Colocador de segunda ... ..	31,42	43,99
<b>IV. Oficinas auxiliares:</b>		
Contra maestre ... ..	38,61	54,05
Oficial de primera ... ..	38,17	53,42
Conductor de primera ... ..	37,17	53,42
Oficial de segunda ... ..	34,50	48,30
Conductor de segunda ... ..	34,50	48,30
Oficial de tercera ... ..	31,42	43,99
Aprendiz ... ..	22,17	31,08

**Horas extraordinarias**

Categoría	Pesetas
<b>Grado 1.º Titulados:</b>	
Grado superior ... ..	624
Grado medio ... ..	541
<b>Grupo 2.º Empleados:</b>	
<b>I. Mandos superiores:</b>	
Jefe superior ... ..	624
Jefe de primera ... ..	541
Jefe de segunda ... ..	495
Jefe de Sección Técnica ... ..	532
Encargado general ... ..	513
Jefe de Taller ... ..	513
<b>II. Comerciales:</b>	
Técnico comercial ... ..	541
Vendedor-Visitador ... ..	495
Visitador de Agencias ... ..	469
<b>III. Técnicos:</b>	
Delineante proyectista ... ..	495
Analista de Laboratorio ... ..	495
Delineante de primera ... ..	421
Delineante de segunda ... ..	360
Calcedor ... ..	298
Aspirante ... ..	221
<b>IV. Administrativos:</b>	
Oficial de primera ... ..	421
Oficial de segunda ... ..	344
Auxiliar ... ..	283
Telefonista ... ..	344
Aspirante ... ..	221
<b>V. Organización:</b>	
Jefe ... ..	495
Técnico de primera ... ..	421
Técnico de segunda ... ..	360
<b>VI. Subalternos:</b>	
Cobrador ... ..	283
Conserje ... ..	290
Vigilante jurado ... ..	301
Vigilante ... ..	283
Ordenanza ... ..	283
Portero ... ..	283
Cocinero ... ..	283
Camarero ... ..	283
Botones ... ..	186
Limpiador ... ..	275
<b>Grupo 3.º Operarios:</b>	
<b>I. Fabricación:</b>	
Encargado ... ..	426
Jefe de Equipo ... ..	368
Oficial ... ..	277
<b>II. Almacenes:</b>	
Encargado ... ..	426
Almacenero ... ..	368
Jefe de Equipo ... ..	368
Oficial ... ..	277
<b>III. Colocación:</b>	
Encargado ... ..	426
Colocador de primera ... ..	344
Colocador de segunda ... ..	311

Categoría	Pesetas
<b>IV. Oficios auxiliares:</b>	
Contraamaestre .....	446
Oficial de primera .....	421
Conductor de primera .....	421
Oficial de segunda .....	344
Conductor de segunda .....	344
Oficial de tercera .....	301
Aprendiz .....	299
<b>Incentivos</b>	
Categoría	Puntos
Grado superior .....	200
Grado medio .....	180
Jefe superior .....	200
Jefe de primera .....	180
Jefe de segunda .....	165
Jefe de Sección Técnica .....	180
Encargado general .....	165
Jefe de Taller .....	165
Técnico comercial .....	180
Vendedor-Visitador .....	150
Visitador de Agencias .....	135
Delineante proyectista .....	165
Analista de Laboratorio .....	165
Delineante de primera .....	135
Delineante de segunda .....	120
Calcedor .....	110
Oficial de primera .....	135
Oficial de segunda .....	120
Telefonista .....	120
Auxiliar .....	110
Aspirante .....	80
Jefe de Organización .....	165
Técnico de Organización de primera .....	135
Técnico de Organización de segunda .....	120
Cobrador .....	110
Conserje .....	110
Vigilante jurado .....	110
Vigilante .....	110
Ordenanza .....	110
Portero .....	110
Cocinero .....	110
Camarero .....	110
Botones .....	80
Limpiador .....	100
Encargado .....	150
Jefe de Equipo .....	120
Oficial .....	100
Almacenero .....	120
Colocador de primera .....	120
Colocador de segunda .....	110
Contraamaestre .....	150
Oficial de primera O. A. ....	135
Conductor de primera .....	135
Oficial de segunda O. A. ....	120
Conductor de segunda .....	120
Oficial de tercera O. A. ....	110
Aprendiz .....	80

9697

**RESOLUCION de 5 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Zardoya Otis, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Zardoya Otis, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 19 de febrero de 1982, suscrito por la parte empresarial y por la parte social el día 15 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC)

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

Madrid, 5 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «ZARDOYA OTIS, S. A.»**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de trabajo es de aplicación en todo el territorio del estado y a todos los centros de trabajo de la Empresa, excepto a la fábrica de San Sebastián.

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Zardoya Otis, S. A.», incluidos en este Convenio, salvo para la totalidad del personal productivo e improductivo con incentivo variable adscrito a la Dirección de fábrica Madrid, Directores, Subdirectores y Delegados de zona.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde 1 de enero de 1982.

La duración de este Convenio será de dos años, contados desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1983, y serán de negociación anual para 1983 los siguientes artículos: Artículo 7, servicios de guardias, Artículo 8, jornada, Artículo 10, retribución mínima garantizada, Artículo 20, aumentos salariales, Artículo 25, dietas y desplazamientos, Artículo 33, representación del personal (funciones), Artículo 40, asambleas.

Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento podrán ser iniciados por cualquiera de las partes los trámites oportunos para la negociación del nuevo Convenio.

En los aspectos que serán objeto de negociación anual y que se mencionan anteriormente la parte social presentará sus propuestas a partir del día 31 de octubre de 1982, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de dicha presentación.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del IV Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1983.

Art. 3.º *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por percepciones anuales.

**CAPÍTULO II**

**Compensación, absorción y garantía personal**

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Igualmente serán compensadas y absorbidas las condiciones del presente Convenio con aquellas que por disposición legal o Convenio de rango superior pudieran establecerse en el futuro, salvo que en cómputo global y anual superen a las pactadas en este Convenio.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1981 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam».

**CAPÍTULO III**

**Organización del trabajo**

Art. 6.º A tenor de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oirá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Con este fin se desarrollan más adelante las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.

Art. 7.º *Servicio de guardias.*—Se garantiza la prestación de servicio de guardia en la jornada del sábado con personal cualificado y suficiente para ello tal como se viene realizando actualmente. Asimismo en domingos y festivos donde habitualmente se venga realizando.

La organización del servicio respecto al número de personas y horas necesarias se dejarán al acuerdo de los Delegados de Zona con los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Para ello, aunque la jornada ordinaria sea lunes a viernes un limitado número de personas trabajarán para efectuar estos servicios de guardia con las siguientes compensaciones:

1 Librarán el mismo número de horas trabajadas en sábado o días festivos cualquier día de la semana o semanas siguientes, pudiendo acumular, para disfrutadas de continuo, las horas correspondientes de hasta tres guardias.

2. Aparte del pago de las horas ordinarias trabajadas en guardia cada trabajador percibirá la cantidad de 1.500 pesetas por cada guardia realizada de cinco horas.

Las condiciones aquí pactadas respecto a las guardias obligan a las personas acogidas al presente Convenio con exclusión de cualesquiera otras condiciones anteriores o futuras, pactos de carácter local o personal.