

A los efectos de notificación, el domicilio de esta Comisión Mixta Paritaria queda fijado en la calle Benjamin Ortiz, número 9, de Oviedo.

Su función no interferirá la competencia que por Ley tiene la autoridad y jurisdicción laborales, constituyendo sus acuerdos parte integrante del propio Convenio, siendo su cumplimiento de obligatoria observancia para ambas partes.

Art. 22. *Compensación y absorción.*—Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que vinieran devengando los trabajadores de esta Empresa con anterioridad a la entrada en vigor de aquél, ya lo fuera por virtud de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio y disposiciones laborales concordantes, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que en ningún caso el personal pueda sufrir disminución en la retribución anual global que disfrute.

Cualquier incremento reglamentario que se produzca durante la vigencia de este Convenio será absorbible en las condiciones estipuladas en el mismo, siempre que no sean superadas en cómputo anual por todos los conceptos.

Art. 23. *Acción Sindical.*—Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la acción sindical en la Empresa, de la forma que establece el presente Convenio Colectivo. Para ello gozarán con las garantías que se fijan en los apartados siguientes, considerándose nulos cuantos actos tengan por objeto la discriminación o menoscabo de la libertad de acción sindical.

Primero.—Los Delegados de Personal es el órgano representativo del conjunto de trabajadores de la Empresa ante la

Dirección de la misma, y ante la Administración. Los Delegados de Personal deberán ser informados de lo siguiente:

— De los expedientes de crisis o modificación de las condiciones de trabajo; implantación de sistemas de incentivos o de productividad; confección del cuadro de vacaciones; despidos y sanciones, así como sobre ingresos y ascensos.

Segundo.—Derecho de reunión. Los trabajadores podrán celebrar reuniones en los locales de la Empresa, convocados por los Delegados de Personal, si bien las mismas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo y previo aviso a la Dirección, responsabilizándose los Delegados del cierre del local. En todo caso, las reuniones deberán finalizarse antes de las veintidós horas.

Tercero.—Los Delegados de Personal tendrán a su disposición el local de juntas y el tablón de anuncios que ya existen en la Empresa, utilizándolo con la autorización de la Dirección.

Cuarto.—Los Delegados de Personal gozarán de un tiempo de hasta cuarenta horas retribuidas mensuales al objeto de realizar las funciones propias de su cargo; para tener derecho a ellas deberán comunicarlo a la Dirección con veinticuatro horas de antelación como mínimo (o el día anterior en horas de trabajo), debiendo posteriormente justificar dichas horas.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio y demás disposiciones generales de aplicación.

ANEXO 1

Tabla salarial del Convenio de la Empresa «Cofedas, S. Cooperativa», para 1982

	Salario base (once meses)	Plus asistencia (once meses)	Pagas extras (3)	Vacaciones	Total anual
I. Director Gerente	168.244		168.244	168.244	2.523.660
II. Jefe de Compras, Jefe de Sucursal y Jefe de División	66.215	6.383	66.215	72.598	1.069.821
III. Jefe de Sección Administrativa	52.389	6.383	52.389	58.772	862.431
IV. Operador Equipo de Proceso de Datos	51.005	6.383	51.005	57.388	841.871
V. Dependiente Mayor	48.480	6.383	48.480	54.863	803.796
VI. Oficial Administrativo, Dependiente de veinticinco años, Visitador	46.265	6.383	46.265	52.648	770.571
VII. Auxiliar Administrativo, Ayudante de Dependiente de dieciocho a veinticinco años, Mozo especializado, Profesional de Oficio de segunda	40.263	6.383	40.263	46.646	680.541
VIII. Mozo, Limpiadora, Conserje	38.369	6.383	38.369	44.752	652.131
IX. Aspirante Administrativo, Recadista, Aprendiz (menores de dieciocho años)	26.835	3.192	26.835	30.027	440.829

ANEXO 2

Cuadro de vacaciones para el año de 1982

CENTRO DE TRABAJO DE OVIEDO

Personal de Almacén y Servicios (15 + 3 = 18).
Personal de Oficinas (del 1 al 30 de cada mes, ambos inclusive).

Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Almacén 3					
Oficina 1					

CENTRO DE TRABAJO DE ORENSE

Julio	Agosto
1	1

17360

RESOLUCION de 20 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 1 de abril de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 10 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo,

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

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

Madrid, 27 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Empresa «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO 1982

Madrid, Delegaciones Comerciales, Puertollano y Tarragona

TITULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, Sociedad Anónima», y el personal de la misma que presta sus servicios en los Centros de trabajo que esta Compañía tiene en Madrid y Delegaciones Comerciales, Puertollano (Ciudad Real) y Póbla de Mafumet (Tarragona).

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación personal a todos los trabajadores de la plantilla de «Calatrava, S. A.».

No obstante, podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los Técnicos Titulados y asimilados que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Compañía, voluntaria e individualmente así lo soliciten.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio las personas que desempeñen funciones de Dirección y Consejo.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primero de enero de 1982.

La vigencia del presente Convenio será de un año, salvo el artículo 2.º del título I, y los títulos 3, 5, 9, 10 y 12, cuya vigencia será de dos años, excepción hecha de los apartados B, C y D del artículo 23 cuya vigencia será de un año.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de derechos y obligaciones, pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituirán un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades competentes en el ejercicio de las facultades que les son propias, desautorizasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Art. 5.º *Garantía personal*.—En el caso de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones más favorables que viniese disfrutando.

Art. 6.º *Absorción de mejoras futuras*.—Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorberán o compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que, en su conjunto y cómputo anual, fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarían aquéllas, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

Art. 7.º Queda suprimido.

Art. 8.º *Comisión Paritaria*.—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de Empresa, tendrá como objeto:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación sin perjuicio ni obstrucción en ningún caso al libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente en cada momento.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

La composición de la Comisión será de seis Vocales, un vocal por cada Centro por parte de la representación social, y de los asesores jurídicos y económicos que se considere necesarios. Los representantes de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la representación social.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre las personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Así mismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un trabajador de la Empresa. La Comisión Paritaria se reunirá:

- A instancia de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- A instancia de uno solo o de los tres Comités de Empresa comprendidos en el ámbito territorial de este Convenio Colectivo.

Art. 9.º *Derecho supletorio*.—En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen, así como en la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas, Reglamento de Régimen Interior y las normas que sobre la respectiva materia vengán establecidas o se establezcan por la legislación.

TITULO II

Derechos, funciones y facultades de los representantes de los trabajadores. Acción sindical

Art. 10. *Derechos y garantías de los miembros de los Comités de Empresa*.

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

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

d) Derecho, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determine la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

El Secretario del Comité de Empresa dispondrá de diez horas mensuales adicionales a las previstas en el párrafo anterior.

Previo informe a la Dirección, con una antelación de dos meses, podrá acumularse el crédito de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes sin rebasar, en cómputo global, el máximo de horas establecido. La acumulación habrá de referirse a períodos superiores al semestre.

e) Se pondrá a disposición del Comité un local que pudiera ser de uso exclusivo siempre que las posibilidades de espacio lo permitan, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tablones de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con sus representados.

f) Los miembros del Comité de Empresa podrá distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos y otros impresos de interés laboral, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación u otras Entidades.

h) El Comité de Empresa, previa comunicación a la Dirección del Centro respectivo, podrá requerir la presencia dentro de los locales de la Empresa de todo tipo de asesores o dirigentes sindicales bajo la responsabilidad del Comité de Empresa, exclusivamente para asambleas o reuniones con la Dirección.

Art. 11. *Funciones de los Comités de Empresa*.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejercicio por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

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

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. La Empresa informará sobre cualquier tipo de sanción impuesta.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

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

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

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

Art. 22. *Acción sindical*.—1. Las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 por 100 en el Centro de trabajo, serán representadas por un Delegado.

2. Funciones de los Delegados Sindicales.

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

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y los Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad el orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que se transferirá la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.

11. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

12. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos: A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

TITULO III

Organización del trabajo

Art. 13. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo 1.º, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 14. La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.ª La exigencia de la actividad normal.

2.ª Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.ª Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.ª La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal, sin que ello implique que las actuales tareas de limpieza realizadas por personal de este tipo de contrato deban ser realizadas por personal de operación.

5.ª La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6.ª La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7.ª La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que sea mal fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Art. 15. Anualmente se hará entrega a los Comités de Empresa de los organigramas de cada Centro de trabajo, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y excedente, informando previamente a los citados Comités de Empresa en caso de amortización de vacantes.

TITULO IV

Clasificación del personal

Art. 16. *Clasificación por permanencia*.—El personal de «Catalrava, S. A.», se clasificará, según el carácter de su permanencia,

nencia en la misma, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Art. 17. *Adscripción a los niveles salariales.*—Los trabajadores de «Calatrava, S. A.», conforme a la categoría profesional que de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior tuvieran reconocida, se encuadrarán en uno de los dieciocho niveles retributivos que, como anexo II, se establecen por el presente Convenio. Si algún trabajador, adscrito a un nivel salarial, conforme se determina en el presente artículo, viniera percibiendo remuneraciones superiores a las que correspondan a su nivel salarial, mantendrá aquéllas a título estrictamente personal.

El personal del Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones comerciales queda excluido de la clasificación por niveles, rigiéndose por la tabla salarial que como anexo III se adjunta al presente Convenio.

Art. 18. Durante 1982 se elaborará, por la Comisión creada en el acta número 7, los estudios tendentes a establecer una nueva estructura de la clasificación profesional, que sería negociada en el Convenio de 1983.

TITULO V

Ingresos, ascensos, movilidad geográfica y funcional

Art. 19. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la Compañía con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, así como los hijos de trabajadores de «Calatrava, S. A.», que estén en activo, en situación pasiva o que hubieran fallecido, siempre que reúnan las condiciones adecuadas de idoneidad, y salvo lo previsto en la legislación vigente.

Las pruebas selectivas a realizar para el ingreso en «Calatrava, S. A.», serán determinadas por la Dirección, así como la documentación que habrán de aportar los candidatos.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité velará por su aplicación objetiva.

Art. 20. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico titulado, seis meses.
- Personal Técnico no titulado, tres meses.
- Administrativos, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días laborables.

Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la Compañía serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de periodo de prueba.

Art. 21. *Ascensos.*—Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que implican funciones de mando o confianza tales como Técnicos titulados y asimilados, Jefes de Turno, Contramaestres, Encargados, Capataces, Conserjes, Guardas Jurados y Secretarías de Dirección, serán de libre designación por la Dirección de la Compañía.

Los ascensos a las categorías de Contramaestre, Encargado y Capataz serán de libre designación entre los aspirantes que hayan superado inicialmente las pruebas establecidas conforme a lo dispuesto en este Convenio.

2. Para el resto de las categorías se establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Compañía, titulación adecuada y expediente académico, conocimientos del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado funciones de superior categoría, participación y calificación en los cursos de formación y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto establezca la Dirección.

Podrán participar en el turno de méritos los trabajadores de la categoría inmediatamente inferior a la de la plaza convocada, aunque pudieran ser de distinto grupo profesional. Si entre los trabajadores que participan en el turno de méritos según se establece en el párrafo precedente, no se alcanzara el nivel de calificación mínimo establecido, podrán concurrir, en segunda convocatoria, todos los trabajadores sin restricción.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

3. El sistema de cómputo para la valoración de méritos se ajustará a la siguiente escala de ponderación:

	Porcentaje
a) Pruebas teórico-prácticas:	
Pruebas de conocimientos	45
Pruebas de aptitudes	10

b) Valoración de méritos:

	Porcentaje
Antigüedad	24
Experiencia	9
Titulación	4
Experiencia laboral	3
Cursos de formación	5
Total	100

A los efectos de asegurar la representación de los Comités de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en los Tribunales calificadores con voz y voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades. Estos Tribunales mantendrán la misma composición que en 1979.

4. En aquellos casos en que se considere necesario, el ascenso se realizará mediante un cursillo de promoción al que podrán optar los candidatos que lo deseen, que previamente serán sometidos a unas pruebas de acceso al curso.

5. Si celebrado un concurso o curso de promoción para cubrir una vacante, se produjera otra para el mismo puesto dentro de los doce meses siguientes, la Dirección cubrirá dicha vacante con los opositores de la máxima puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.

6. Excepcionalmente, para la categoría de Peón, bastará con cumplir un año de antigüedad en la Compañía, para ascender a la de Ayudante Especialista, sin perjuicio de continuar desempeñando los trabajos de su categoría de procedencia.

Art. 22. *Movilidad geográfica.*—Tanto en materia de traslado de personal como de Centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación.

Art. 23. A) *Trabajos de distinta categoría:* En caso de necesidad, se podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará turno de méritos en los términos del artículo 21. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Compañía evitará reiterar el trabajo de inferior categoría por el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

B) *Sustituciones:* En caso de ausencia por baja de ILT, vacaciones, licencias, permisos, faltas de un trabajador, se procederá de la siguiente forma:

1. Será suplido por el quinto hombre de su cuadrante o con el quinto hombre de otro cuadrante pero de su misma categoría y grupo profesional.

2. En segundo término, se estará a lo dispuesto en materia de trabajos de superior e inferior categoría.

3. En el supuesto de no poderse efectuar las sustituciones con el personal previsto en los apartados anteriores, se recurrirá a personal del mismo grupo profesional, si los hay disponibles.

En cualquiera de las previsiones anteriores, el personal designado para efectuar la sustitución deberá estar capacitado para desempeñar el puesto a sustituir, a juicio de la Dirección, informando previamente en cada caso al Comité de Seguridad e Higiene. En ningún caso comportará cambio involuntario de régimen de turnos a normal o de normal a turnos. Dentro de cada grupo de sustituciones se seguirá un orden rotativo, para evitar que la sustitución recaiga siempre en la misma persona.

C) *Personal disponible:* Durante la vigencia del presente Convenio, y a los efectos prevenidos en el mismo, la Dirección de la Empresa podrá decidir la adscripción de un trabajador, en situación de excedente o disponible, a un puesto fijo de estructura de carácter definitivo.

Para que la orden se produzca será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador afectado no ocupe un puesto de estructura.

b) Que la adscripción al nuevo puesto no suponga un cambio de residencia.

c) Que el cambio tenga por exclusivo objeto cubrir un puesto de estructura declarado vacante.

d) Que el cambio se produzca dentro del mismo grupo profesional en puesto, como máximo, de dos niveles inferiores al que ostentase. O a distinto grupo profesional en puesto, como máximo, de un nivel inferior al que ostentase.

Si se cumplen los requisitos expuestos en el apartado anterior, el trabajador vendrá obligado a cumplir la orden sin perjuicio de que la Empresa le mantenga la categoría profesional y los conceptos retributivos que tuviera asignados, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos salariales por puesto de trabajo.

Los trabajadores afectados por estos cambios tendrán preferencia para ocupar, sin necesidad de concurso, puestos de su categoría y grupo profesional cuando se produzcan vacantes en su propio Centro de trabajo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cubrir el puesto.

En el supuesto de que para desempeñar el puesto a que fuera designado se requiriera una formación específica del trabajador, éste vendrá obligado a seguir, con la dedicación exigida, las acciones de formación necesarias.

De todos estos movimientos se dará cuenta al Comité de Empresa del respectivo Centro de trabajo.

La vigencia de este apartado C) del artículo 23 será de un año.

D) Actividades complementarias: Se entienden como tales las indicadas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 24. *Bajas por Servicio Militar.*—1. Al personal que cause baja por Servicio Militar se le reservará la plaza durante el tiempo que éste dure y dos meses más; si en este tiempo no se reincorporase al trabajo, se entenderá que renuncia a sus derechos.

2. El tiempo que dure la incorporación al Servicio Militar será computable a efectos de antigüedad. Durante dicho tiempo, el trabajador tendrá derecho al percibo del 50 por 100 de las pagas extraordinarias.

TITULO VI

Régimen retributivo

Art. 25. *Salario.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos salariales.

Art. 26. *Pago del salario.*—El pago del salario se realizará por transferencia bancaria.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin exceder del 90 por 100 del salario devengado.

Art. 27. *Salario base mensual.*—Tendrá consideración de salario base mensual la dieciséisava parte del salario asignado a cada nivel en el anexo I del presente Convenio, para los Centros de Tarragona y Puertollano y la dieciséisava parte del salario asignado a cada categoría en el anexo III del presente Convenio, para el Centro de Madrid y Delegaciones Comerciales.

Art. 28. *Complementos salariales.*

A) Personales.

Antigüedad: Los trabajadores fijos afectados por este Convenio disfrutará de un complemento de antigüedad, cuyo importe será del 5 por 100 de cada trienio o quinquenio hasta un máximo de siete trienios y dos quinquenios, calculado sobre los sueldos asignados a cada nivel en el anexo I del presente Convenio, para los Centros de Trabajo de Puertollano y Tarragona o para los sueldos asignados a cada categoría en el presente Convenio, para el Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones Comerciales.

Plus convenio: Con la vigencia exclusiva para el Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones Comerciales, se establece un plus convenio cuyo valor anual está fijado en la tabla anexo IV al presente Convenio y sobre el que no repercutirá la antigüedad.

B) De puestos de trabajo.

Turnicidad: 1. El personal que por necesidades del servicio esté adscrito en forma rotativa a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho a la percepción de un complemento por turnicidad de 84 pesetas por día trabajado a turno.

2. El personal que trabaja en dos turnos de mañana y tarde con descanso en domingos y festivos y cubriendo la jornada semanal vigente en una semana o en un ciclo de dos, tendrá derecho a un plus de media turnicidad, o sea, de 42 pesetas por día trabajado.

Si este personal trabaja obligatoriamente los festivos, cobrará el plus de 84 pesetas por día trabajado a turno.

Nocturnidad: El personal que esté adscrito a los tres turnos de mañana, tarde y noche percibirá un complemento de 515 pesetas por noche trabajada.

Plus relevos: El personal a turnos percibirá, como compensación del tiempo empleado en el relevo, la cantidad de 204 pesetas por día trabajado a turno.

Trabajos excepcionales: Todos los trabajos descritos a continuación, con la salvedad de los comprendidos en el apartado 4, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la planta. Por ello sólo podrán ser ordenados por los Directores o personas en quienes deleguen.

1. Llamadas a domicilio fuera de jornada: El personal que sea llamado a domicilio fuera de jornada para requerirle su presencia física en el Centro de trabajo percibirá un plus de 487 pesetas, siéndole además abonadas las horas trabajadas según las normas pactadas en este Convenio Colectivo.

2. Trabajos en domingos y festivos por personal de jornada normal: El personal de jornada normal que realice trabajos en dichos días percibirá un plus de 366 pesetas, siéndole además abonadas las horas trabajadas según las normas pactadas en este Convenio.

3. Jornada doble para personal a turnos: El personal a turnos que por circunstancias especiales se viera precisado a doblar su turno, por no haberse presentado el relevo ni el correturnos o por cualquier otra circunstancia, cobrará las horas trabajadas de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo y se le concederá un día de descanso inmediato o lo más pronto posible.

4. Cambio de filtros de mangas y limpieza de silos: Se establece una prima por este trabajo de 670 pesetas.

C) Por cantidad o calidad de trabajo.

Horas extraordinarias: Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensables las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización. A los efectos del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.

3. Horas extraordinarias estructurales: realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

— Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

— Las producidas por ausencias imprevistas.

— Las producidas por la puesta en marcha y/o parada.

— Las producidas por cambio de turno.

— Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2 del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificándose las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copias del resumen mensual al trabajador en la parte correspondiente.

D) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

1. Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo disfrutará de cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad, abonables en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

2. Al personal que ingrese o cese durante el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual la fracción del mes se computará como unidad completa.

3. Sobre cada una de las gratificaciones citadas se abonará el complemento por antigüedad.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por años vencidos.

TITULO VII

Jornada, horario y descansos

Art. 29. *Jornada de trabajo.*—El personal afectado por el presente Convenio Colectivo realizará durante 1982, 1880 horas de trabajo efectivo, computándose como tal el tiempo que en la actualidad integra la jornada de trabajo. Las remuneraciones pactadas en el presente Convenio se establecen en función de dichas horas de trabajo.

Art. 30. *Horario y descansos.*

A) Personal a turnos.

1. El personal que trabaja bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración.

El horario de entrada y salida al trabajo de este personal será el siguiente:

- De 6 a 14.
- De 14 a 22.
- De 22 a 6.

2. El personal a turnos trabajará de acuerdo con los cuadros vigentes en cada Centro de trabajo o con los que a solicitud de la Dirección de la Empresa y previo informe del Comité de Empresa sean autorizados por la Autoridad Laboral competente.

3. El proceso continuo de fabricación de «Calatrava, S. A.», exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador, sometido a régimen de turnos, podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante.

En caso de que el relevo no se personase a la hora prevista, el tiempo que exceda de las ocho horas de jornada será abonado de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las sanciones a que hubiera lugar si el retraso o ausencia del trabajador entrante fuese injustificada.

4. El personal que ocupa los puestos de quintos hombres tendrá los siguientes derechos y obligaciones:

— Suplirá las ausencias del personal a turno siguiendo los criterios que a continuación se enuncian:

a) Cuando un quinto hombre sea avisado antes de la mitad de su jornada para suplir al turno siguiente, tendrá derecho a percibir seis horas extraordinarias.

b) Si es avisado después de la mitad de su jornada, para cubrir al turno siguiente, tendrá derecho a la percepción de ocho horas extraordinarias y una licencia inmediata.

c) Si es avisado durante el turno de la mañana para cubrir el turno de noche, tendrá derecho a la percepción de ocho horas extraordinarias.

d) En cualquiera de los casos indicados, abandonará el trabajo inmediatamente después de recibido el aviso de suplencia. La Dirección se encargará de avisar tan pronto como tenga noticias de la baja producida.

— Trabajarán en los restantes casos preferentemente en el turno de mañana en los trabajos que se le asignen según lo pactado en este Convenio.

— Tendrán derecho al abono de los pluses de turnicidad y relevos.

B) Personal a jornada normal.

El calendario laboral para el personal en régimen de jornada normal se confeccionará en los distintos Centros de trabajo y se someterá a la aprobación de la autoridad laboral.

Art. 31. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a veinticinco días hábiles de vacaciones anuales retribuidas, o treinta días naturales.

La liquidación de las vacaciones se efectuará antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Se considerará como período preferente para el disfrute de vacaciones los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación mínima de dos meses en los tabloneros de anuncios.

Se confeccionará una relación nominal en orden decreciente de antigüedad en la Compañía, por la que se concederá derecho de preferencia en la elección de turno de vacaciones en los casos en que coincidan en las mismas fechas dos o más trabajadores que resulten incompatibles.

Anualmente se actualizará la relación nominal, pasando al último lugar los que hubieran hecho uso del derecho preferente de opción el año anterior.

TITULO VIII

Diets, licencias y excedencias

Art. 32. *Diets.*—En materia de diets y gastos de viaje se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la Compañía.

Art. 33. *Licencias.*—1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo será de tres días más cuando,

con tal motivo, el trabajador deba desplazarse de la localidad de residencia.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, durante el tiempo y en las condiciones establecidas en el presente Convenio.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

h) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes.

2. En cuanto a los motivos recogidos en los epígrafes a) al d) del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En el supuesto de que la licencia por nacimiento de hijo coincida en días festivos, se concederá el permiso necesario para poder efectuar la inscripción en el registro.

3. Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Dirección concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 34. *Licencias sin sueldo.*—Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración mínima de tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la Compañía más de seis meses. La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos, desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 35. *Excedencias.*—Los trabajadores fijos con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dura esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro treinta días antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa, contados a partir de la fecha de su reincorporación.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en su categoría; si no hubiese vacante en la categoría propia y si en una inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 36. *Excedencias especiales.*—Darán lugar a excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombres para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Compañía. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro de los treinta días siguientes al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar obligatorio y voluntario, por el tiempo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y sesenta días más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Dirección dicho reintegro con los trabajadores que disfruten de permisos de duración inferior al señalado.

TITULO IX

Régimen disciplinario

Art. 37. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 38. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 39. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta al horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 40. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 41. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subalternos.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Art. 42. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de personal, o Delegados Sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 43. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Art. 44. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

TITULO X

Seguridad e higiene

Art. 45. En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa interna de «Calatrava, S. A.»

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios:

Principios generales: 1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

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

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

4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

1. Su generación.
2. Su emisión.
3. Su transmisión.

Solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

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

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

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

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

9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se observarán los mismos niveles y medios que aplique la «Empresa Nacional del Petróleo» (ENPETROL).

Comité de Seguridad e Higiene: 1. En los Centros de trabajo se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por los tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los Servicios Sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Compañía.

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

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

Vigilancia del riesgo: 1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

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

3. Las normas de Seguridad serán divulgadas y exigido su cumplimiento a las Empresas contratistas.

Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo: 1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Compañía, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

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

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

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

Protección a la maternidad: Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

TITULO XI

Previsión social

Art. 46. *Enfermedad*.—1. En caso de enfermedad el personal fijo de la Compañía percibirá, además de las indemnizaciones de la Seguridad Social, un complemento de hasta el 100 por 100 de su sueldo real, salvo que la Dirección del Centro de trabajo estime que no hay lugar a tal complemento por considerar que el absentismo es imputable al trabajador, previo informe del médico de Empresa.

En consecuencia, el control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la Dirección, con posterior informe al Comité de Empresa.

2. Durante 1982, las partes contratantes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para que el absentismo se reduzca sobre los niveles de 1981.

Art. 47. *Seguro de vida*.—«Calatrava, S. A.», tiene establecido para todo su personal un Seguro de Vida e Invalidez, siendo de cargo de la Compañía el 80 por 100 del importe de la prima y de cargo del trabajador el 20 por 100 restante.

Por este seguro se garantiza al cónyuge viudo una pensión equivalente a un 60 por 100 del sueldo líquido anual del asegurado

do en el momento del fallecimiento, más un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitrés años que viviera a expensas del asegurado, sin que la pensión pueda exceder en ningún caso de un máximo total del 90 por 100 de dicha remuneración.

El derecho a percibir esta pensión cesa en la fecha en que el asegurado hubiera cumplido sesenta y cinco años o en la que el hijo beneficiario haya cumplido la edad de veintitrés años.

En caso de invalidez permanente, en grado de incapacidad total para su profesión habitual, el asegurado percibirá un capital cuyo importe será igual al valor de una prima suficiente para obtener una renta inmediata y temporal hasta los sesenta y cinco años, de un valor anual equivalente al 60 por 100 de la remuneración líquida anual que perciba el asegurado, incrementada, en su caso, con un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitrés años que viva a expensas del asegurado, con un límite de tres hijos.

Queda entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el capital o pensión que conceda la Seguridad Social y el citado 60 por 100 de la retribución del trabajador.

Al personal procedente de «Ex-Phillips Calatrava Ventas, Sociedad Anónima» se le garantiza el sistema que hasta ahora venía disfrutando.

Art. 48. *Seguro de jubilación*.—«Calatrava, S. A.», tiene, asimismo, establecido para todo su personal un Seguro de Jubilación cuya prima es en su totalidad a cargo de la Empresa.

Este seguro consiste en garantizar al trabajador asegurado al cumplir la edad de sesenta y cinco años una pensión inmediata y vitalicia equivalente al 100 por 100 de su sueldo líquido anual, bien entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el sueldo real líquido del trabajador y el capital o pensión que le conceda la Seguridad Social.

En este seguro se hallan comprendidos todos los trabajadores con edades entre los cincuenta y los sesenta y cinco años.

Art. 49. *Préstamos de vivienda*.—La Empresa tiene implantado un sistema de concesión de préstamos para adquisición de vivienda. La concesión de estos préstamos se regirá por la norma que la Compañía tiene establecida.

La asignación de estos préstamos se hará semestralmente, debiendo ser informadas todas las solicitudes por el Comité de Empresa del Centro.

Art. 50. *Ayuda escolar para hijos de trabajadores*.—La Compañía satisfará una Ayuda Escolar por cada hijo de trabajador que acredite estar realizando estudios.

Los estudios incluidos y la cuantía de las ayudas son los siguientes:

- Educación General Básica: Primera etapa (cinco primeros años): 2.100 pesetas por año.
- Educación General Básica: Segunda etapa (6.º, 7.º y 8.º): 2.800 pesetas por año.
- Bachillerato y Oficialía Industrial: 3.800 pesetas por año.
- Estudios de Grado Medio, Maestría Industrial y COU: 4.900 pesetas por año.
- Estudios Superiores y Universitarios: 7.700 pesetas por año.

Las citadas ayudas escolares se regularán por la norma que a tal efecto tiene establecida la Compañía.

Art. 51. *Becas para trabajadores*.—Las becas para estudios han sido creadas por la Compañía para la formación cultural y profesional del personal, y es una atención social, graciable, encaminada a procurar el acceso a los estudios a quienes, por especiales circunstancias económicas, se encuentran con dificultades para realizarlos.

La Empresa fijará a estos efectos una cantidad como fondo total a distribuir entre los diversos tipos de becas.

Los estudios becados y el importe unitario de las becas son los siguientes:

- Formación Profesional: 7.300 pesetas por año.
- Bachillerato: 11.200 pesetas por año.
- Estudios Medios: 13.900 pesetas por año.
- Estudios Superiores: 19.800 pesetas por año.
- Estudios varios: 4.600 pesetas por año.

El régimen de becas se regulará por la norma que a tal efecto tiene establecida la Compañía.

Art. 52. *Ayuda a hijos subnormales*.—Los trabajadores pertenecientes en la actualidad a la plantilla de la Compañía que tengan a su cargo hijos subnormales, a juicio del Médico de Empresa, percibirán la cantidad alzada de 13.920 pesetas mensuales por cada hijo subnormal, con destino a contribuir a los gastos que originen al padre por el especial régimen de educación, rehabilitación o tratamiento a que se someta a dichos hijos.

La cantidad mensual indicada se abonará siempre que los gastos de educación iguallen o superen dichas 13.920 pesetas, y en los meses en que el hijo reciba educación especial en un Centro adecuado, previa presentación del correspondiente justificante.

Art. 53. *Subvención por comedor*.—La Empresa continuará abonando a los concesionarios del comedor o al personal, en su caso, los mismos porcentajes sobre el precio del servicio que en 1979.

Los reajustes del precio de la comida serán satisfechos en cada caso, en las mismas proporciones que en la actualidad, entre la Compañía y sus trabajadores.

TITULO XII

Formación

Art. 54. *Políticas de formación.*—Tanto la Representación de los trabajadores como la Representación de la Empresa, consideran que la formación es un instrumento importante en orden a la promoción y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como a la consecución de unos niveles óptimos de productividad.

En consecuencia, se ratifican en el propósito de continuar desarrollando acciones de formación inspiradas en los siguientes principios básicos:

a) La formación no es un fin, sino un medio de desarrollo personal, para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo necesaria para su correcto desempeño, así como para satisfacer las expectativas de promoción y las necesidades de la Compañía.

b) La formación no se concibe como una acción aislada, sino que debe estar íntimamente ligada con el proceso de desarrollo y las acciones de cambio promovidas por la Empresa.

c) La formación es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional, de acuerdo con las necesidades individuales y con las exigencias del trabajo.

d) Debe estar exenta de todo tipo de discriminaciones, por lo que las oportunidades de formación deben ser idénticas para todas las personas, sin perjuicio de que las características pedagógicas sean diferentes para los distintos tipos de cursos a impartir.

Art. 55. *Planes de Formación.*—En base a las anteriores políticas, se establecerán Planes de Formación al objeto de desarrollar acciones destinadas al personal de nuevo ingreso, ascensos y promociones, reconversión del personal no cualificado, adaptación de trabajadores físicamente disminuidos, y de cualquier otro tipo que, guardando relación con las funciones y tareas del puesto de trabajo y en general con las actividades de la Compañía, supongan una mejora de las capacidades potenciales de las personas.

Se prestará especial atención a las acciones de formación encaminadas a la aplicación de las políticas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los Comités de Empresa comunicarán a la Dirección las acciones de formación que consideren necesarias, indicando las causas que justifican dichas necesidades de formación.

Art. 56. *Condiciones de asistencia.*—La asistencia a Cursos de Formación es de carácter voluntario. No obstante, tanto los mandos como el Comité de Empresa colaborarán en la difusión de las acciones formativas que se promuevan, en relación con la asistencia a los cursos.

En casos excepcionales, será obligatoria la participación en aquellos cursos que se convoquen como antecedente obligado para ciertas promociones o cuando la necesidad de formación sea requerida para el adecuado y seguro desarrollo del contenido del puesto de trabajo.

Las condiciones específicas de asistencia a los distintos tipos de Cursos de Formación, se regirán por la normativa interna que a estos efectos tiene establecida la Compañía.

TITULO XIII

Empleo

Art. 57. *Empleo.*—A fin de contribuir en la medida de lo posible en el ámbito de la Empresa con las directrices emanadas del Acuerdo Nacional sobre Empleo, de acuerdo con el cual ha sido negociado el presente Convenio Colectivo, se pacta para el año 1982 lo siguiente:

1. Se define como plantilla actual de la Empresa la correspondiente a la suma de los organigramas que, una vez elaborados por la Dirección en el plazo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se facilitará a los distintos Comités de Empresa.

2. Con la sola vigencia para 1982, la Empresa se compromete a tener contratados al 31 de diciembre de 1982 el mismo número global de personas en toda la Empresa, que resulte a tenor de las plantillas expresadas en el punto anterior.

3. Siempre que la naturaleza del trabajo, las exigencias de los puestos y las circunstancias lo aconsejen, la Dirección podrá hacer uso de las modalidades de contratación promulgadas por el Gobierno en desarrollo del Acuerdo Nacional sobre Empleo para atender las siguientes situaciones:

- Interinidades.
- Cobertura provisional de vacantes definitivas.
- Trabajos extraordinarios de carácter no repetitivo.
- Trabajos punta.

4. En el supuesto de que un trabajador que reúna los requisitos señalados en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, desee acogerse al mismo y solicite formalmente dichos beneficios, la Empresa, una vez obtenidos por los Organismos oficiales la concesión de dichos beneficios, se compromete simultáneamente a efectuar una nueva contratación de las comprendidas en el apartado 2 del artículo 2 de dicho Real Decreto-ley 2705/1981, de 19 de octubre.

ANEXO I

Niveles salariales (16 pagas)

CENTROS DE PUERTOLLANO Y TARRAGONA

Nivel	Pesetas	Nivel	Pesetas
1	2.512.639	10	1.092.275
2	2.010.111	11	1.055.013
3	1.633.216	12	1.012.510
4	1.281.446	13	996.743
5	1.366.728	14	963.908
6	1.270.715	15	930.242
7	1.218.881	16	915.094
8	1.175.350	17	898.608
9	1.110.053	18	870.629

Cláusula de Revisión Salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrese al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto que se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982) teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

ANEXO II

Adscripción de niveles por categorías

Nivel	Categorías
1	Técnicos titulados y asimilados.
2	Técnicos titulados y asimilados.
3	Técnicos titulados y asimilados.
4	Técnicos titulados y asimilados.
5	Jefes de Turno.
6	Contramaestres y Delineante Proyectista.
7	Encargado Control de Proceso.
8	Capataces.
9	Jefes de Equipo.
10	Oficiales de primera Administrativos y Analistas de primera.
11	Profesionales Industria de primera, Profesionales de Oficio de primera y Delineante.
12	Analista de segunda.
13	Jefe de Guardas, Conductores, Carretileros y Oficiales de segunda Administrativos.
14	Almacenero, Guarda, Profesionales Industria de segunda, Profesionales de Oficio de segunda y Telefonista.
15	Profesionales Industria de tercera y Profesionales de Oficio de tercera.
16	Ayudantes Especialistas, Auxiliar Técnico, Calcador y Porteros.
17	Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Laboratorio y Ordenanzas.
18	Peón.

ANEXO III

Tabla salarial (16 pagas)

MADRID

Categorías	Bruto anual
Capataces	1.154.729
Analistas de primera	1.073.112
Analistas de segunda	994.747
Auxiliar Laboratorio	882.843
Oficial de primera Administrativo A	1.234.499
Oficial de primera Administrativo B	1.107.576
Oficial de primera Administrativo C	1.073.112
Oficial Administrativo de segunda A	967.549
Oficial de segunda Administrativo B	946.724
Auxiliar Administrativo	882.843
Conserje	1.017.989
Almacenero	893.612
Vigilante A	957.606
Vigilante B	947.095
Ordenanzas	855.355
Oficial de primera Obrero A	1.031.262
Oficial de primera Obrero B	979.218
Camareras	855.355

Cláusula de Revisión Salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de preveer el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982) teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

ANEXO IV
Plus Convenio
CENTRO DE MADRID

Categorías	Bruto anual
Capataces	20.620
Analistas de primera	19.163
Analistas de segunda	17.764
Auxiliar Laboratorio	15.765
Oficial de primera Administrativo A	22.045
Oficial de primera Administrativo B	19.778
Oficial de primera Administrativo C	19.163
Oficial de segunda Administrativo A	17.277
Oficial de segunda Administrativo B	16.905
Auxiliar Administrativo	15.765
Conserje	18.178
Almacenero	17.743
Vigilantes A	17.108
Vigilantes B	16.912
Ordenanzas	15.274
Oficial de primera Obrero A	18.415
Oficial de primera Obrero B	17.488
Camareras	15.274

ANEXO V
Horas extraordinarias
CENTROS DE PUERTOLLANO Y TARRAGONA

Nivel	Valor	Nivel	Valor
5	838,18	12	669,91
6	816,10	13	665,14
7	764,29	14	652,39
8	746,36	15	614,65
9	722,65	16	608,94
10	716,38	17	598,37
11	685,19	18	582,81

A partir del 1 de enero de 1982 los valores de las horas extraordinarias, que han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos y aplicándoles un incremento del 75 por 100 sobre el salario pactado que correspondería a cada hora ordinaria, serán los que figuran en esta tabla, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos, sería de aplicación el artículo 6 del Convenio Colectivo.

ANEXO VI
Horas extraordinarias
MADRID

Categorías	Pesetas
Capataces	816
Analistas de primera	786
Analistas de segunda	739
Auxiliar Laboratorio	668
Oficial de primera Administrativo	786
Oficial de segunda Administrativo	735
Auxiliar Administrativo	668
Conserjes	755
Almaceneros	722
Vigilantes	735
Ordenanzas	652
Oficial de primera Obrero	755
Camareras	652

A partir del 1 de enero de 1982 los valores de las horas extraordinarias, que han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos y aplicándoles un incremento del 75 por 100 sobre el salario pactado que correspondería a cada hora ordinaria, serán los que figuran en esta tabla, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos, sería de aplicación el artículo 6 del Convenio Colectivo.

ANEXO VII

Cuadrante de turno.

A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1	2	3
A	N	1	2	3
B	N	1	2	3
C	N	1	2	3
D	N	1	2	3
E	N	1		