

Artículo quinto.—Se autoriza al Ministerio de Educación y Ciencia para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el cumplimiento del presente Real Decreto.

Dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

19708

REAL DECRETO 1786/1982, de 24 de julio, por el que se autoriza la creación de una Facultad de Veterinaria en la Universidad de Extremadura.

La Universidad de Extremadura, en razón al elevado número de alumnos del distrito que desean cursar los estudios de Veterinaria, eleva solicitud de creación de una Facultad de Veterinaria en Cáceres.

Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos cuatro y ciento treinta y dos punto tres de la Ley General de Educación parece aconsejable acceder a dicha propuesta y autorizar su ubicación en Cáceres, pese a lo señalado en el artículo tercero del Decreto novecientos noventa y uno/mil novecientos setenta y tres, de diez de mayo, en base a las razones alegadas por la propia Universidad.

En su virtud, con el informe favorable de la Junta Nacional de Universidades, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se crea en la Universidad de Extremadura una Facultad de Veterinaria con sede en Cáceres.

Artículo segundo.—Queda modificado lo señalado en el artículo tercero del Decreto novecientos noventa y uno/mil novecientos setenta y tres, de diez de mayo, por lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo tercero.—Por el Ministerio de Educación y Ciencia se determinará el comienzo de los distintos ciclos de las enseñanzas de la expresada Facultad.

Artículo cuarto.—La creación de esta Facultad no supondrá incremento de gasto público, procediéndose a la redistribución de las dotaciones actualmente existentes en los Presupuestos Generales del Estado y de la Universidad.

Artículo quinto.—Se autoriza al Ministerio de Educación y Ciencia para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el cumplimiento del presente Real Decreto.

Dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19709

RESOLUCION de 14 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «S. A. Cros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 5 de abril de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 2 de abril 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 23 de mayo, sobre registro y depósito 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, 14 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado. Empresa «S. A. Cros».

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «S. A. CROS»

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo que la Sociedad tiene enclavados en el territorio nacional, cualquiera que sean las actividades que en dichos Centros se desarrollen, con excepción únicamente de Elviña, el cual podrá adherirse durante la vigencia del presente Convenio, en el caso de no tener revisado el suyo.

En cuanto al Centro de trabajo de fábrica de Málaga, queda integrado en el actual Convenio con excepción de lo dispuesto en la Sección I del capítulo II, capítulos III y IV, cuyas materias seguirán reguladas por el Reglamento de Régimen Interior en sus artículos 6 al 11 del título I, 6 al 13, 31 al 36, 39 al 44, 47 al 50, 52 al 55, todos ellos con título IV, así como el apéndice I del mismo título actualizados con las modificaciones efectuadas en los pactos firmados el 26 de enero de 1977, 29 de marzo de 1978, 28 de marzo de 1979, 7 de marzo de 1980, 6 de abril de 1981.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—Siendo la actividad preferente de la Sociedad la de fabricación y venta de abonos y productos químicos y siendo sus restantes actividades o notablemente inferiores o bien preparatorias o coadyuvantes de aquellos, o consecuencia del lugar donde está enclavada alguna de sus factorías, se deja expresamente convenido, por principio de unidad de Empresa, que la totalidad de dichas restantes actividades no constitutivas de la fabricación y venta de abonos y productos químicos, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con exclusión específica de cualquier otro Convenio que en un futuro se pueda dictar, sea cual sea el ámbito de su aplicación.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Sociedad que se halla prestando servicios en la actualidad, así como a los que ingresen en la Empresa durante su vigencia, quedando excluidos del ámbito de aplicación el personal directivo a que hace relación el artículo 2.º de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, los representantes de Comercio y los Depositarios.

Art. 4.º *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a primeros de enero de 1982.

Art. 5.º *Cláusula de revisión salarial*.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase 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 prever 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 de 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.

Art. 6.º *Duración*.—La duración del presente Convenio será de un año, finalizado el 31 de diciembre de 1982.

Art. 7.º *Resolución o revisión*.—Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de su nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia del actual, en las condiciones establecidas en la legislación vigente en dicho momento, tanto en cuanto a su denuncia como a su trámite.

Art. 8.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a periodo anual.

Art. 9.º *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 10. En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación.

Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica.

Art. 11. *Garantía «Ad personam»*.—Se respetarán situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

Art. 12. *Absorbibilidad general y de horas extraordinarias*.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos aspectos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerada y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste.

Esta cláusula implica igualmente el valor convenido en los anexos VIIa, VIIb, VIIc y VIIId, VIIIa, VIIIb y VIIC relativo al precio de la hora extraordinaria contenido en el artículo 39, al haberse acordado en dicho artículo que será mantenida durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 13. La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es competencia exclusiva de la Comisión Paritaria.

Art. 14. *Vinculación a la totalidad*.—Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que, en

el supuesto de no ser conformada alguna de las cláusulas por la autoridad laboral o de ser modificada o declarada nula o ineficaz por disposición legal o acuerdo de superior rango o sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiéndose reconsiderar nuevamente su contenido.

Art. 15. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 16. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones Administrativas y Contenciosas. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

Art. 17. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Central de la Sociedad en Barcelona. Se podrá reunir en cualquier punto del territorio nacional; la Empresa decidirá con la Comisión Paritaria en cada caso el lugar más conveniente. Esta se reunirá trimestralmente siempre que exista algún asunto que tratar, pudiéndose reunir también con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes.

La Comisión Paritaria emitirá el fallo o resolución adoptado en caso de reuniones ordinarias en el plazo de quince días y en el caso de ser extraordinarias en el plazo de siete días.

Art. 18. La Comisión Paritaria se compondrá de diez Vocales, cinco empresarios y cinco trabajadores, y de los Asesores Jurídicos respectivos.

Será preceptivo que dos Vocales sociales representen a la categoría de mayor categoría y uno para cada una de las otras restantes categorías.

Art. 19. Cada una de las partes nombrará a un Secretario de entre los cinco Vocales que aporten, que serán los encargados de redactar las actas en común o conjuntamente y comunicar los fallos o resoluciones de la Comisión Paritaria a los interesados.

Art. 20. Los Vocales empresarios y trabajadores serán designados por la representación económica y social actuante en el Convenio de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

Art. 21. La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas o casos concretos, arbitrajes, etc.

Art. 22. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa.

Art. 23. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

a) Actividad normal es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad con un esfuerzo razonable bajo, una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo; esta actividad es la que en nuestro sistema de medida corresponde a la actividad 75 por 100.

b) Actividad correcta es aquella que siendo superior a la actividad habitual, 87,5 por 100, es la alcanzada actualmente por el trabajador.

d) Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin perjuicio de su vida profesional, trabajando una jornada normal de trabajo. En nuestro sistema corresponde a la actividad 100 por 100.

2. Facultades de la Empresa.

Son facultades de la Empresa:

a) La exigencia del rendimiento correcto fijado por la Empresa.

b) La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento convenido.

c) La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción en cada Centro de trabajo. Cada labor encomendada al productor será compatible con sus aptitudes físicas y profesionales a juicio del Médico de Empresa.

f) La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo o de la forma que fuese (destajo, tarea, etc.).

g) El realizar durante el período de organización de trabajo y con carácter provisional las modificaciones de los métodos de trabajo, distribución de personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y materiales. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias de las últimas doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

h) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de mé-

todo operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Art. 24. Obligaciones de la Empresa.—Son obligaciones de la Empresa:

a) La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Comités Intercentros, según los casos, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar substancialmente la organización del trabajo.

b) El tiempo de implantación de un nuevo método será como máximo de doce semanas, a contar del momento de su implantación.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonada y por escrito de los Delegados Sindicales o Comités de Empresa, en su caso.

d) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva de nuevo sistema de control del trabajo e incentivos.

e) Tener a disposición de los trabajadores y de sus representantes sindicales (incluido Delegado Sindical) la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como las valoraciones correspondientes.

f) Establecer y redactar la fórmula para el cálculo de salario (actividad, rendimiento, incentivo, etc.), de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan comprenderla.

g) El sistema de remuneración por incentivo, especificado en el artículo 23-2F, habrá de representar para un trabajador normal y laborioso con rendimiento correcto, un incremento del 25 por 100 sobre su salario base por día realmente trabajado.

h) La revisión de tiempo y rendimientos se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o inducido en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

i) Informar al Comité de Seguridad e Higiene de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

La Empresa deberá establecer un sistema de remuneración por incentivos a la mano de obra indirecta cuando se halle establecido por la mano de obra directa, si este hecho determinase que hubiera de realizarse una cantidad de trabajo superior a la actividad correcta de su carga de trabajo por hombre-hora.

Art. 25. Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, informando con la suficiente antelación al Comité de Empresa, pudiendo el trabajador disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la aplicación de las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de Empresa. De no resolverse en el seno de la misma podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Delegación Provincial de Trabajo, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Una vez que el trabajador ha alcanzado su rendimiento habitual no puede exigírsele que lo supere, pero si lo supera, no puede aquél reducir voluntaria y reiteradamente este mayor rendimiento obtenido.

Art. 26. Valoración de los puestos de trabajo.—Las valoraciones realizadas hasta la fecha y que constan incorporadas por los anexos Ia, Ib, IIa, IIb, se declaran firmes.

Se excluyen de una manera expresa de la valoración y consecuentemente de las tablas salariales, los Ingenieros, Doctores y Licenciados, Técnicos de Grado Medio, Maestros de Primera Enseñanza, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Titulados asimilables contratados para desempeñar en la Empresa las funciones propias de su título, así como los Jefes Administrativos de 1.ª clase, Delegados de Agencia, Apoderados Generales, Especiales y Limitados.

En caso de reclamación sobre la valoración de un puesto de trabajo, se procederá como sigue:

El productor o productores que se crean lesionados por estimar que su puesto de trabajo sea susceptible de mayor valoración formulará su reclamación ante la Dirección del Centro de trabajo, quien la estimará o rechazará en el término de un mes, previos los asesoramientos que estime procedentes.

En el caso de que la reclamación fuese rechazada, el productor o productores afectados podrán recurrir ante la Comisión Paritaria del Convenio en el término de quince días de rechazada su petición por la Dirección del Centro de trabajo.

La Comisión Paritaria, a la vista de los antecedentes del caso, resolverá lo que estime procedente, dando traslado de su resolución al interesado. La aplicación del fallo en cualquiera

de sus instancias en caso de ser favorable al reclamante, producirá efectos económicos retroactivos a contar del momento en que el interesado efectuó su reclamación.

Art. 27. Trabajo múltiple continuado y permanente.—En el caso de trabajo múltiple, continuado y permanente, susceptible de inclusión en distintos grados de clasificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto durante el tiempo que dure tal situación, aunque si dicha situación se prolonga más de ocho meses alternos o cuatro consecutivos, salvo en los casos que por sustituciones hace alusión el artículo 36 de la Ordenanza Laboral de Químicas, dicho puesto de trabajo será cubierto mediante la aplicación de los artículos 29 y 30 del presente Convenio.

Art. 28. Ingreso del personal.—La admisión del personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, si bien se dará preferencia, en igualdad de circunstancias, a los siguientes casos:

- a) Huérfano de productor fallecido en accidente de trabajo.
- b) Huérfanos de productores.
- c) Hijo de productor jubilado.
- d) Hijos de productores.

Siempre que sea solicitado por el interesado y supere el reconocimiento médico y las pruebas psicotécnicas adecuadas.

Todo ello sin perjuicio del personal procedente de otros Centros de trabajo de la Sociedad o de sus Empresas participadas.

Art. 29. Ascensos del personal.—La Empresa confeccionará los programas necesarios sobre los temas y materias que hayan de ser objeto de exámenes a rendir en las pruebas calificatorias para el ascenso del personal, cuyos programas, una vez elaborados, serán sometidos a conocimiento y sugerencia de los Comités de Empresa o Delegados del Personal, antes de su confección definitiva.

Las pruebas de ascenso del personal, en caso de existir empate entre los examinados, será éste dirimido en función a la mayor antigüedad en la Empresa.

Todos los candidatos serán sometidos, además, necesariamente, a las pruebas médicas y psicotécnicas y conocimientos de Seguridad e Higiene, siendo eliminatoria la primera en caso de informe negativo.

Próximo a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la siguiente manera: se anunciará en el tablón de anuncios del Centro de trabajo la existencia del mismo y la convocatoria de las pruebas de aptitud; a estas pruebas podrá presentarse todo el personal de la Sección, Unidad o Taller, en donde exista la vacante que así lo desee y que sea de la categoría inmediatamente inferior que la exigible. Si en todo el Taller, Unidad o Sección no hubiera ningún apto, la Dirección del Centro de trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho Centro que así lo desee.

Efectuadas aquellas pruebas y comunicados sus resultados al Jefe de que dependa el puesto de trabajo en cuestión, la Comisión examinadora procederá a la elección del trabajador que resulte con puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas del Taller, Unidad o Sección, notas en el curso de formación, conocimiento de la profesión, antigüedad, historial profesional, comportamiento y otros conceptos que pudiera interesar.

Si se producen nuevas vacantes, tendrán opción a presentarse los trabajadores no aptos en pruebas anteriores.

La presente normativa se aplicará en cuanto a personal técnico, oficios auxiliares y de fabricación de las categorías de peón a contramaestre y en el personal mensual hasta la de oficial de primera administrativo.

Los aprendices al cumplir el período de aprendizaje tendrán acceso a la prueba de aptitud a oficial de tercera; una vez superada esta prueba, consolidarán dicha categoría.

Art. 30. De la Comisión de ascensos de personal.—Las pruebas serán supervisadas por la Comisión de ascensos de personal, constituida en cada Centro de trabajo de más de 50 productores por la Dirección de la Central o de la Factoría o persona por ésta delegada, como Presidente, el Jefe de la Oficina de Racionalización o persona por éste delegada, el Jefe de la Sección o Taller o Unidad de quienes dependa el puesto y tres miembros que el Comité de Empresa designe, uno representante del personal de igual clasificación reglamentariamente exigida para el puesto y los otros representantes de la misma categoría profesional, pertenecientes a la misma Sección, Unidad o Taller y, si no, pertenecientes a la Fábrica o Centro de trabajo.

En el caso de que dos miembros de la Comisión disintiesen del resultado obtenido serán sometidas las pruebas a persona ajena a la Sociedad.

Art. 31. Sistema retributivo.—Está constituido por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos salariales.

- 2-1 Complemento por puesto de trabajo a actividad habitual.
- 2-2 Incentivo por actividad superior a la habitual.
- 2-3 Antigüedad.
- 2-4 Complemento personal.
- 2-5 Pagas extraordinarias.

2-6 Participación en beneficios.

2-7 Trabajo nocturno.

2-8 Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos.

2-9 Horas extraordinarias.

2-10 Compensación descanso turnos.

2-11 Prima de asistencia.

2-12 Complemento por trabajo en sábados según cuadrante Vid.

Art. 32. Valores retributivos de los distintos grupos de categorías.—Están constituidos para todo el personal en los anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, por los importes de las columnas A, B y C.

El valor de las columnas A y B opera por todos los días del año. El de la columna C, por actividad superior a la habitual por día trabajado.

El valor B comprende el valor del puesto de trabajo, toxicidad, plus de distancia, elevación de tarifas de transporte y rendimiento a actividad habitual (87,5). Al productor que no dé el rendimiento habitual por causa al mismo imputable, y condicionada siempre a que no alcance la actividad normal, se le descontará a tenor del valor de la columna C el importe de los minutos, prima que no haya alcanzado para llegar al rendimiento normal sin perjuicio de las demás sanciones a que se hiciese acreedor.

Art. 33. Salario en domingos y festivos.—Está constituido por el importe de las columnas A y B más la antigüedad en su caso.

Art. 34. Antigüedad.

1. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un monto periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono de complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será de 5 por 100 por cada trienio y del 10 por 100 por cada quinquenio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la Empresa sin descontar el tiempo correspondiente al aprendizaje o aspirantado.

5. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del semestre natural al de su cumplimiento.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todo los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán en compensación al término de su contrato, por este concepto, el 10 por 100 del salario base devengado.

Art. 35. Trabajo nocturno.—Se entiende por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

El personal de los anexos B y C y Encargados que trabajen durante este período percibirán un plus nocturno de 82 pesetas hora nocturna trabajada. El resto de personal que trabaje durante este período percibirá un plus nocturno de 72 pesetas hora nocturna trabajada.

Para el personal que realice más de cuatro horas de trabajo comprendido en el período nocturno percibirá el plus indicado, ocho horas.

Art. 36. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.—Su importe está constituido por la percepción de treinta días de salario o sueldo del valor de las columnas A y B para los anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, según grupos de categorías a la que se incrementará la antigüedad correspondiente en su caso.

La paga extraordinaria de julio se abonará durante la tercera semana de dicho mes.

El productor que ingresase o cesase en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de julio y Navidad, así como la participación en beneficios a que se refiere el artículo 45, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 37. Prima de asistencia.—Al personal incluido en las tablas salariales del Convenio, le será abonada la cantidad de 5,25 pesetas por cada hora ordinaria trabajada.

Art. 38. Vacaciones.—El período de vacaciones se extenderá durante todo el año a excepción de los meses de septiembre, octubre y noviembre, dado lo especial de los artículos de temporada, y se establecerá de común acuerdo con la Empresa y de conformidad con las necesidades de la misma. En caso de no llegar a un acuerdo para los turnos de vacaciones en cualquier puesto de trabajo, el criterio a seguir será el de rotación anual, tomando como referencia el año anterior.

Su duración será de treinta días naturales para todos los trabajadores.

Para el personal diario y mensual incluido, el Director de cada Centro de trabajo propondrá, por conveniencia del trabajo en su fábrica, a la Dirección de Personal dos meses primados para la realización de las vacaciones.

Dichos dos meses vendrán limitados según la Dirección de la Fábrica para un número limitado de plazas y Secciones, pudiendo variar los meses según las necesidades de las diferentes Secciones.

Al personal que realice sus vacaciones dentro de los dos meses primados se le concederá un complemento en metálico equivalente a tres días naturales de vacaciones.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—El importe de dichas horas extraordinarias está constituido por los valores de los cuadros que se adjuntan como anexos VIIa, VIIb, VIIc y VIIId, VIIb y VIIc en donde están contempladas las distintas situaciones de trabajo de las mismas en la Sociedad.

Dentro de los límites que señala la Ley, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas habituales: supresión.

2) 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 éstas sean imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambio de turno.
- Las de mantenimiento cuando 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.

3) 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 10 de agosto, esta horas tendrán el carácter de estructurales. 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 este apartado 3 del presente artículo.

Habida cuenta de que el Estatuto de los Trabajadores establece el tanto por ciento a aplicar a la hora extraordinaria manteniendo no obstante en disposición final cuarta la vigencia del Decreto 2380/1973, del 17 de agosto, sobre «Ordenación de Salarios» y la Orden de 22 de noviembre de 1977 cuyas disposiciones legales en su artículo 6.º autoriza al pacto del módulo para el cálculo y pago del valor de las horas extraordinarias, ambas representaciones manifiestan que del pacto sobre el mismo con el incremento correspondiente resultan los valores de horas extraordinarias que se consignan en los anexos antes mencionados y que, por tanto, no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de dichas horas, ni individual ni colectivamente, relativas al año 1982, comprometiéndose la parte social a mantener el precio pactado en este Convenio 1932 en méritos del artículo 14 referente a vinculación a la totalidad.

Art. 40. *Salario base del Convenio.*—Será el que figure en la columna A de los anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId.

Art. 41. *Incentivos.*—Para los trabajos que han sido racionalizados se declara en firme las mediciones de tiempo establecidas, abonándose los actuales valores del precio minuto prima que figura en los anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, por actividad superior a la habitual, columna C.

Art. 42. *Complemento por trabajo en sábado según cuadrante VId.*—Para el personal que presta sus servicios en turnos discontinuos, que estén incluidos en el cuadrante del anexo VId, percibirán por cada sábado que trabajen la cantidad de 493 pesetas.

Art. 43. *Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos intersemanales.*—Para el personal que presta sus servicios en turnos continuos percibirán por cada domingo o día de fiesta intersemanal en que vengan obligados a trabajar la cantidad de 559 pesetas.

Art. 44. *Compensación descanso turnos.*—El personal que trabaja a turnos y presta una atención continuada de ocho horas en su puesto de trabajo sin descansar para tomarse un bocadillo, se le retribuirá bajo el concepto de compensación descanso turno y en sustitución de la media hora de bocadillo hasta el presente establecida, con la cantidad que por grado y antigüedad viene establecida en el anexo IX.

Art. 45. *Participación en beneficios.*—Se establece la participación en los beneficios de la Empresa consistentes en el abono de quince días de salario, según el valor a 31 de diciembre del año anterior, de las columnas A y B de los anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId.

Se establece como fecha del pago el 15 de marzo o el anterior de ser festivo, abonándose en proporción al tiempo trabajado en el año natural precedente.

Art. 46. *Plus de distancia, elevaciones de tarifas de transportes, toxicidad y penosidad, etc.*—Al objeto de una mayor claridad y en reiteración a lo manifestado en el artículo 32

queda expresamente indicado y convenido que los anteriores conceptos se hallan totalmente integrados en los actualmente pactados en el presente Convenio.

Art. 47. *Prima de campaña.*—El vigente Reglamento sobre aplicación de la prima de campaña queda modificado en relación a las percepciones en el mismo contenidas en orden en que a partir del mínimo exigido para obtener prima, la cantidad actual pasa a ser de 5,50 pesetas. A partir del 25 por 100 de exceso del mínimo exigido, la cantidad actual pasa a ser de 11 pesetas.

Queda subsistente la restante normativa del Reglamento en lo que aquí no ha sido modificado.

Art. 48. *Jornada y rotación de turnos.*—La jornada laboral para todo el personal será de mil ochocientos ochenta horas de trabajo efectivo. En aquellos Centros de trabajo que tuvieran más festivos que los expresados en el calendario oficial laboral y el día de puente anual, los citados festivos particulares concedidos en su día por la Empresa serán considerados como trabajados a efectos del cómputo anual de horas (ocho horas por día) (excepto cuando coincidan en sábado, domingo u otro festivo del calendario oficial).

Jornada en horario partido.—La Dirección de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con el Comité de Empresa establecerá el horario de trabajo para el personal de esta jornada, comenzando a las ocho horas de la mañana y condicionando a trabajar, como mínimo, ocho horas diarias, de lunes a viernes.

Jornada en turnos de procesos discontinuos de fabricación.—El personal que trabaje en aquellas Secciones de proceso discontinuo, descansando domingos y festivos intersemanales, seguirá haciendo su turno de ocho horas de lunes a viernes; en consecuencia, las horas que resten para completar las mil ochocientas ochenta horas se acumularán para realizarlas en sábados, de modo que quede regularizado el horario trimestralmente.

En aquellas Secciones que por necesidades de producción sea necesario el que el personal trabaje según el cuadrante del anexo VId, la Dirección del Centro lo notificará al personal afectado y al Comité con un mínimo de quince días de antelación.

Jornada en turnos continuos de fabricación.—El personal que trabaje a turnos continuos incluidos domingos y festivos, su jornada será de ocho horas diarias y el cuadrante de turnos el que figura en los anexos VIa, VIb ó VIc. La elección del cuadrante será facultad de la Dirección de la factoría, previo acuerdo entre las partes a nivel de Comité o Delegado de Personal y la Dirección del Centro. Las jornadas que excedan de las mil ochocientas ochenta horas anuales, el personal podrá disfrutar de descanso, sin que se acumulen a vacaciones y dichos descansos se efectuarán de acuerdo con la Dirección del Centro.

Se efectuarán como máximo dos descansos trimestrales.

La jornada pactada entrará en vigor el día 1 de enero del corriente año.

Principio y fin de jornada.—Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada trabajador aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de su jornada. Es decir, que deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuados, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto, o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior deberá disponer sus relevos a convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por este tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado como compensación al retraso.

Art. 49. *Prolongación de jornada.*—Cuando la jornada de trabajo ordinaria por circunstancias excepcionales, tenga que prolongarse y por ello no haya sido posible el preaviso al trabajador de la continuación de aquella, la Empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente o le habilitará el tiempo necesario para que pueda efectuarlo, corriendo en este caso el importe del mismo a cargo de la Empresa.

Art. 50. *Rotación de turnos continuos de fabricación.*—Se efectuarán según el sistema de turno que se aporta en el anexo VI.

Art. 51. *Personal foráneo.*—En los trabajos peculiares de la Empresa y servicios correspondientes (talleres mecánicos de plomería, de carpintería, de electricidad, etc.), la Sociedad deberá emplear preferentemente al personal de su plantilla, salvo en los casos de nuevas instalaciones y reparaciones, que requerirán el concurso de personal foráneo, informando con la suficiente anticipación al Comité de Empresa.

Art. 52. *Permisos.*—El trabajador avisando con la antelación precisa y posible, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario o actividad habitual más antigüedad, en su caso, en los siguientes casos y por los períodos que se indican:

- a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o descendientes o ascendientes, hasta segundo grado tanto consanguíneos como políticos, de dos a cinco días.
- b) Por alumbramiento de la esposa de dos a cinco días.
- c) Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, un día.
- d) Por traslado de su domicilio habitual, un día.

La amplitud de estos períodos será a juicio de la Empresa en la forma establecida por la Ley.

Art. 53. *Licencias por matrimonio.*—Será de quince días naturales, retribuidos a actividad habitual más antigüedad, en su caso.

Art. 54. *Excedencias voluntarias.*—La Empresa autorizará excedencia a aquellos productores que con una antigüedad mínima de un año de servicio en la misma así lo soliciten.

Dicha excedencia voluntaria tendrá un período máximo de cinco años, no pudiendo ser inferior a doce meses.

En ningún caso podrá acogerse a esta situación el personal que tenga un contrato de trabajo de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas favorablemente por la Empresa en el plazo máximo de un mes y será preceptivo el aviso de reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reingreso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra Empresa del mismo ramo y si esto se comprobase se procederá a dar la baja definitiva.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio en la Empresa. Cuando el trabajador solicite el reingreso, si no hubiese plaza en su categoría, ocupará una plaza con categoría inferior, pero con las percepciones económicas correspondientes a su categoría, debiendo la Empresa resolver en un plazo máximo de seis meses esta situación para que el trabajador se reintegre a un puesto de su categoría.

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

Art. 55. *Reglamento de Régimen Interior.*—Quedará derogado en todas aquellas parte que viniesen reguladas en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas o en el Estatuto del Trabajador, manteniéndose el resto de materias en sus actuales condiciones en tanto que las partes no las eleven a la categoría de pacto de Empresa, en cada Centro de trabajo.

Art. 56. *Jubilaciones y pensiones de viudedad.*—Quedan incorporadas a este Convenio las normas establecidas en el Reglamento de Pensiones complementarias que rige en la actualidad en «Sociedad Anónima Cros», con las modificaciones indicadas en el Convenio Colectivo de 23 de abril de 1971 («Boletín Oficial del Estado» número 192, de 8 de julio de 1971). A las viudas del personal que falleciera, en activo, ya sea por muerte natural, accidente o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 75 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación del Reglamento al productor fallecido, calculada como si estuviera jubilado en el momento de fallecer, o sea, el 1 por 100 sobre el salario habitual, incluidas pagas extras, por año de antigüedad a contar desde el ingreso del productor en la Empresa hasta la fecha del fallecimiento, con un mínimo del 20 por 100 a los que lleven menos de veinte años de antigüedad.

La pensión de viudedad quedará extinguida al contraerse nuevas nupcias.

Podrán jubilarse a requerimiento de la Empresa, y aceptación del interesado, los productores comprendidos entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este artículo 56, con las siguientes condiciones:

La Empresa abonará en concepto de pensión complementaria la cantidad que resulte de aplicar al salario habitual más pagas extras el 1 por 100 por año completo de antigüedad, computándose como tal los años comprendidos desde la fecha de ingreso a la de jubilación.

Asimismo, se abonará la diferencia existente entre la pensión que asigne la Mutualidad y la que correspondería al interesado de tener en el momento de su jubilación sesenta y cinco años de edad, siempre con la limitación que especifica la cláusula segunda del Reglamento de Pensiones Complementarias.

Podrán jubilarse a petición del interesado aquellas personas que hayan cumplido sesenta y tres años, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este artículo 56 con las siguientes condiciones:

La Empresa abonará en concepto de pensión complementaria el 50 por 100 de la diferencia entre la pensión que establece la Mutualidad y la que resultase de la aplicación del Reglamento de Pensiones Complementarias.

Asimismo, se abonará el 50 por 100 de la diferencia entre la pensión que asigne la Mutualidad y la que correspondería al interesado de tener en el momento de su jubilación sesenta y cinco años de edad.

Ambas cantidades en los dos supuestos se computarán a efectos del 50 por 100 para la pensión de viudedad.

Asimismo, y sólo durante la vigencia del presente Convenio 1982, a petición del trabajador, se podrá jubilar éste a los sesenta y cuatro años con las mismas condiciones que si tuviera sesenta y cinco años. En estos casos la Empresa se compromete a sustituir a los mismos por otros trabajadores que entrarán con la categoría y en el Centro de trabajo que la Empresa considere más idóneo.

Art. 57. *Complementos para casos de enfermedad y becas para estudios.*—Para el personal comprendido en las tablas salariales IIIa y IIIb la Empresa ha creado una ayuda para

enfermedad cuyo valor, según la plantilla existente en el último trimestre de 1981, ha quedado fijado en las siguientes cantidades:

	Pesetas
Fábrica de Alicante	132.831
Fábrica de Badalona	367.668
Fábrica de La Coruña	142.493
Fábrica de Lérida	108.654
Fábrica de Madrid	53.435
Fábrica de San Carlos de la Rápita	63.118
Fábrica de Santander	32.544
Fábrica de Sevilla, San Carlos	871
Fábrica de Sevilla, San Jerónimo	317.903
Fábrica de Sevilla, San Juan	109.865
Fábrica de Valencia	202.918
Fábrica de Flix	908.901
Fábrica de Mérida	72.948
Centro de Investigación	16.884

Cada trimestre se regularizará según la variación de plantilla del Centro de trabajo.

En el único Centro en que se mantiene la Hermandad y únicamente para los socios de la misma, sigue rigiendo sus Estatutos a tal efecto.

Por lo que respecta al personal comprendido en las tablas salariales IIIb y IIIc se estará a lo dispuesto en la normas que hasta la fecha se vienen aplicando y con las mismas limitaciones.

Corresponde administrar este fondo al Comité de Ayuda por Enfermedad que dependerá del Comité de Empresa.

Becas para estudios.—Para el personal que figura en la plantilla de «S. A. Cros» de acuerdo con lo aprobado en el Comité Intercentros la Empresa estudiará en cada caso una ayuda para estudios.

Art. 58. *Premio de nupcialidad.*—Serán de una mensualidad a actividad habitual más antigüedad, cuando la antigüedad del productor sea inferior a cinco años y de dos mensualidades a actividad habitual más antigüedad, cuando sea superior a dicha antigüedad en la Empresa.

Tendrá derecho a esta percepción cada uno de los productores que contraiga matrimonio.

En caso de que el productor contraiga segundas nupcias, por fallecimiento del cónyuge, el premio consistirá en el importe de una mensualidad a actividad habitual más antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad.

Este premio únicamente viene establecido, y en consecuencia sólo tendrá efectividad, para el personal calificado como fijo en plantilla.

Art. 59. *Premio de natalidad.*—Consistirá en una mensualidad a actividad habitual por nacimiento del primer hijo y de quince días de retribución a actividad habitual por el nacimiento de sucesivos hijos.

En el supuesto de que el matrimonio esté formado por trabajadores de «S. A. Cros», se le concederá el premio a cada cónyuge.

Este premio únicamente viene establecido y en consecuencia, sólo tendrá efectividad para el personal fijo en plantilla.

Art. 60. *Premio de vinculación a la Empresa.*—A los fines de premiar la vinculación a la Empresa, se establecerán los siguientes premios:

A los veinticinco años, una mensualidad a actividad habitual.
A los cuarenta años, tres mensualidades a actividad habitual.
A los cincuenta años, tres mensualidades a actividad habitual.

Será condición precisa que los servicios sean continuados y no haber sido sancionado por falta de carácter muy grave.

En el caso de que en el momento de producirse la jubilación anticipada o el cese por disminución de plantilla o incapacidad permanente no hubiera transcurrido el período anteriormente mencionado para alcanzar premio de vinculación del 40 aniversario, se le abonará la parte proporcional por el tiempo transcurrido desde el 25 aniversario siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los sesenta y cinco años, excepto en los casos de incapacidad permanente y muerte, en que se le abonará la parte proporcional por el tiempo transcurrido desde el 25 aniversario.

En el caso de premio de vinculación del 25 aniversario se cobrará la parte proporcional cuando faltaren cinco años o menos para su vencimiento, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los sesenta y cinco años.

En el caso de premio de vinculación del 50 aniversario se cobrará siempre la parte proporcional en aplicación de la norma octava del Reglamento de Pensiones Complementarias de la Compañía.

Art. 61. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a todo su personal prendas de trabajo con sujeción, como mínimo, a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas.

Los Comités de Seguridad e Higiene asesorarán sobre la necesidad y entrega de prendas de trabajo.

Art. 62. La Empresa procederá en cada uno de sus Centros de trabajo, dada la complejidad y diferenciación de los trabajos

realizados en cada uno de ellos, a dar cumplimiento a las normas dictadas al efecto sobre reserva de plazas y contratación de personal mayor de cuarenta años o minusválidos, siempre de acuerdo con los Comités de Empresa.

Art. 83. *Servicio militar*.—Al personal casado que marcha a prestar su servicio militar, les será abonada durante su permanencia en filas la cantidad de 3.685 pesetas mensuales, así como las partes proporcionales de las pagas de julio y Navidad, según su fecha de baja, calculadas sobre su retribución en la última nómina, mientras persista en tal situación.

Art. 84. *Disminuidos mentales y físicos*.—La Empresa concederá una asignación de 2.178 pesetas mensuales, en las condiciones que se determinan en el Reglamento anexo al acta de firma del Convenio.

El anexo citado es el siguiente:

«Reglamento para la concesión de la asignación por disminuidos mentales y físicos.

1. Hijos subnormales.
Se consideran hijos subnormales los reconocidos por el INSALUD.

2. Minusválidos.

2.1. Se consideran minusválidos los así calificados mediante Resolución/Dictamen de la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos Físicos y Psíquicos (SEREM).

Las edades que comprende esta clasificación son entre quince años y sesenta y cinco, ambos inclusive. Para las personas no comprendidas en este período acreditarán la condición de minusvalía mediante certificación librada por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, indicando concretamente la enfermedad o enfermedades que aquejan y si éstas le producen invalidez permanente en cualquiera de sus grados.

Los servicios médicos referidos pueden ser: INSALUD, Servicio de Mutualismo Laboral, Médico de cabecera del S.O.E. o Especialista del S.O.E.

2.2. La documentación aludida deberá ser refrendada por el respectivo Médico de Empresa en los Centros de Trabajo que exista este Servicio.

2.3. Para tener derecho a la concesión de la mencionada ayuda, el familiar afectado no deberá percibir pensión alguna del Municipio (Beneficencia), provincia, Estado o Seguridad Social, para lo cual el interesado aportará los certificados oportunos de dichos Centros.

2.4. El peticionario deberá, asimismo, acreditar la dependencia y convivencia del presunto beneficiario, mediante el correspondiente Situación familiar del beneficiario (P-1) del INSALUD.

2.5. Los familiares posibles beneficiarios serán:

Hijos.

Cónyuge.

Padres (del trabajador peticionario).

Hermanos (del trabajador peticionario).

Quedan excluidos los padres y hermanos políticos.

Art. 85. *Comité Intercentros*.—Con esta denominación y sin que la misma se considere inmersa en normativa legal alguna, y si solo en la voluntad manifestada de común acuerdo entre las partes, se constituye en sustitución de la antigua Comisión Coordinadora de Representantes Sindicales y que a su igual estará integrada por un representante de cada uno de los Comités de Empresa, un representante de Agencias y un representante por cada Factoría que no tenga Comité.

Su misión consistirá en coordinar las relaciones entre la Dirección de Personal y los distintos Centros de trabajo, a través de sus representantes en toda clase de cuestiones sociales, con el alcance que las partes de común acuerdo puedan darle, informando debidamente a tal fin.

Sus reuniones se efectuarán trimestralmente en la Sede Social de la Empresa o en la Agencia de Madrid, según convocatoria en su momento efectuada por la Dirección de Personal.

El informe económico trimestral que se facilitará al Comité Intercentros irá desglosado por fábricas en la medida de lo posible y remitido a los Comités de Empresa de cada factoría.

Anualmente conocerá y tendrá a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos en relación a lo que antecede se dé a conocer a los accionistas.

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

Igualmente, podrá ser convocado dicho Comité cuando la mayoría de los Centros fabriles lo soliciten para tratar un tema de carácter extraordinario. Dicha reunión servirá además para tratar los temas de carácter ordinario, sirviendo la misma como reunión normal trimestral, salvo que el Comité considere necesario celebrar también la correspondiente ordinaria.

Cuantas referencias se hacen en el Convenio que se revisa a la extinguida Comisión Coordinadora de Representantes Sindicales, se entenderá hechas al presente Comité Intercentros.

Con independencia del articulado del presente capítulo, las partes acuerdan adherirse a lo que se pacte dentro del Convenio General de la Industria Química sobre esta materia.

Art. 86. *Sindicatos*.—Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden

a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

«S. A. Gros» admite la conveniencia de considerar a los Sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

«S. A. Gros» respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a los Centros de trabajo en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores tendrán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección de los mismos.

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Centro de trabajo deberá acreditarlo de modo fehaciente, reconociéndose acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de trabajo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 87. *Funciones de los Delegados Sindicales*.

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

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

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Centro de trabajo 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. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

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

5.º Serán asimismo informados y oídos por la Dirección del Centro de trabajo 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 en 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.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.º 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, el Centro de trabajo pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del Centro de trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9.º En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección del Centro de trabajo facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

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

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a la 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 del Centro de Trabajo un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. El Centro de trabajo efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El Centro de trabajo entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

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

Art. 68. *Comités de Empresa.*

1.º Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección del Centro de trabajo:

1) Con carácter previo a su ejecución, de 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 y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

a) Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) El Centro de trabajo 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 Dirección del Centro de trabajo, y en su caso, la autoridad laboral competente.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

d) 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 siniestralidad, en movimiento de ceses e ingresos 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) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en su respectivo Centro.

C) Colaborar con la Dirección del Centro de trabajo para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

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

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, en todo lo referente al apartado 1. 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 del Centro señala expresamente el carácter reservado.

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

Art. 69. *Garantía.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el Centro de trabajo. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre al mismo, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior del Centro de trabajo, 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 Dirección del Centro de trabajo y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas ya acordadas en la antigua Comisión Coordinadora sin el condicionamiento allí establecido.

Se establecerán a nivel de Centro de trabajo pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin revasar el máximo legal, podrá ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

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

Art. 70. Para coordinar a los diferentes Centros de trabajo de zonas comerciales los Delegados de Personal, uno por zona, se reunirán una vez al año; esta reunión coincidirá con la designación del representante en las deliberaciones del Convenio.

Con independencia del articulado del presente capítulo, las partes acuerdan adherirse a lo que se pacte dentro del Convenio General de la Industria Química sobre esta materia.

Art. 71. *Seguridad e Higiene.*—En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

1. Principios generales.

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

1.2. En cada Centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por parte de los servicios adecuados de la Empresa o, en caso necesario o conveniente, por el S.S.S.H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

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

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarían los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

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

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

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

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

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

2. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1. En los Centros de trabajo de más de 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por 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 Empresa.

En los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

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

2.3. Los trabajadores individualmente tendrá 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 le efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

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

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

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

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

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

5. Programas, presupuestos y controles.

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

6. Tecnología y organización del trabajo.

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

Art. 72. La composición de los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos Centros de trabajo, regulada en el artículo anterior, apartado 2.1, podrá ser modificada, manteniéndose siempre su carácter paritario, de acuerdo, en primera instancia, con el Comité de Empresa o Delegado de Personal de cada Centro de trabajo y, en caso de desacuerdo, con el Comité Intercentros y en todo caso con el preceptivo informe del Comité Central de Seguridad e Higiene.

Primera.—La Comisión Paritaria en su primera sesión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» a efectos de eventual corrección de erratas.

Segunda.—La Empresa facilitará la creación de cooperativas de viviendas en aquellos Centros donde el personal lo solicite.

La Empresa continuará con el fondo de préstamos sociales, para ayudar a adquisición o reparaciones y reformas imprescindibles de su vivienda permanente y a otras contingencias extraordinarias que la Empresa considere de verdadera necesidad. Estas ayudas se atenderán en la medida que lo permitan las disponibilidades del fondo y siguiendo criterios de distribución y de prioridad lo más equitativos posibles.

Tercera.—Al personal de la categoría de aspirante, pinche, aprendiz o botones, menor de dieciocho años, le serán abonados los valores que fija el Convenio a razón del 70 ó 60 por 100 del señalado para el personal de grado en que figure adscrito según los anexos IIa y IIb y para actividad normal según estén, respectivamente, dentro del segundo o primer año de ingreso en la Empresa.

Cuarta.—Hasta un 20 por 100 de la plantilla de Oficiales de

primera del personal de Taller mecánico o eléctrico e igualmente hasta un 20 por 100 de la plantilla total conjunta del resto de talleres de cada Centro de trabajo, estará encuadrada dentro del prugo 5, grados.

En aquellos Centros de trabajo que en la actualidad no alcanzan este porcentaje, se procederá dentro de los cuatro meses siguientes a la firma del Convenio, a efectuar la prueba de aptitud correspondiente para poder alcanzar el citado porcentaje.

Quinta.—Complemento personal.

Los valores del complemento personal se incrementarán en el 8,9 por 100.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las posibles revisiones y creaciones de este concepto, con carácter estrictamente individual quedará a estudio y libre designación de la Empresa, notificando a la Comisión Intercentros, el montante económico global en cada trimestre en que se haya dado alguno de estos casos y su número.

Sexta.—La Empresa, en caso de necesitar técnicos titulados, considerará la posibilidad de tomarlos con preferencia de miembros de su plantilla que posean títulos, formación y experiencia requeridos para el puesto.

Séptima.—La Comisión Paritaria procederá a describir y valorar los nuevos puestos de trabajo que vayan produciéndose y la de los puestos actuales en los que se haya producido variación en sus trabajos.

Octava.—En la próxima edición del Convenio que se revisa, de los puestos de trabajo que figuran en los anexos IIa y IIb se eliminarán aquellos que realmente no existan en ningún Centro de trabajo y se incluirán aquellos que actualmente estén valorados y no figuren.

En el supuesto que volvieran a crearse dichos puestos de trabajo, tendrían idéntica valoración que antes tenían.

Novena.—Homogeneización de salarios en los distintos Centros de trabajo.

Queda suprimida durante la vigencia del presente Convenio, no obstante se creará una subcomisión del Comité Intercentros que estudiará conjuntamente con la Empresa durante el año 1982 una alternativa de homogeneización a partir del próximo año.

Décima.—Reconversión.

La adecuación de los servicios a las Unidades Productivas, la automatización de los procesos que la nueva tecnología aporta, la mejora de métodos administrativos al introducir o implantar ordenadores y el envejecimiento normal de instalaciones productivas, etc., lleva como consecuencia irreversible la supervivencia del trabajo y de la Empresa una necesaria reestructuración y movilidad de algunos puestos de trabajo.

Al objeto de poder mantener el mayor número de puestos de trabajo, garantizando en todo caso el salario y las demás posibles condiciones laborales equivalentes, se comprometen ambas partes a intentar, por vía de diálogo y a nivel del personal afectado, del Comité de Empresa y la Dirección del respectivo Centro de trabajo, la solución a las necesarias reconversiones de la especialidad y/o grupo profesional, de aquellos trabajadores afectados.

En consecuencia y aplicación de todo lo que antecede, el personal que se vea afectado, podrá optar por uno de los siguientes casos:

1.º No modificar la categoría laboral, manteniendo por tanto idénticas condiciones salariales que en el puesto de trabajo anterior.

2.º Modificar la clasificación funcional (cambio de profesión), pero manteniendo o incrementando su percepción mensual.

Al considerar la Empresa que el segundo caso pudiera existir un perjuicio al personal afectado, les indemnizará de la forma siguiente:

Se le abonará una mensualidad de salario fijo bruto.

Los trabajadores afectados por esta cláusula en caso de producirse vacantes en la categoría o sección de la cual proceda, tendrán prioridad a ocupar dichas plazas.

Decimoprimera.—Para las categorías del anexo IIIa que tienen un salario expresado en meses en la actual Ordenanza Laboral de Industrias Químicas se ha creado el anexo IIIId, en que se han mensualizado las cantidades del anexo IIIa. Se podrán acoger a esta cláusula los productores a título individual.

Decimosegunda.—A los efectos de lo previsto en los artículos 52, 53, 56, 57, 58, 59 y 60, y por lo que respecta al personal de fábrica Málaga se entenderá como salario a actividad habitual la suma de salario base, más el complemento voluntario de calidad, más el complemento personal de antigüedad en su caso. Y para el resto del personal de la Sociedad afecto al presente Convenio se entenderá por salario habitual el constituido por los valores A y B de los anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, más la antigüedad en su caso.

Decimotercera.—La normativa sobre ascensos prevista en la Sección 2, capítulo II del presente Convenio se aplicará en fábrica de Málaga, en cuanto al personal comprendido en las categorías de nómina diaria. En lo referente al personal de nómina mensual serán las correspondientes a las siguientes categorías: basculero, almacenero y desde auxiliar administrativo a oficial primera administrativo.

Decimocuarta.—Cuántas reclamaciones individuales o colec-

tivas se efectúen sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de los Comités de Empresa de los respectivos Centros de trabajo, quienes dirigirán dichas reclamaciones a la Dirección de Personal de «Sociedad Anónima, Cros», sita en su domicilio social de Paseo de Gracia, 56 (Barcelona), adjuntando el correspondiente informe si así lo estimaran oportuno.

Decimoquinta.—No le son de aplicación a la factoría de Málaga las cláusulas adicionales tercera a quinta ambas incluidas; y la séptima, la octava y decimoprimeras.

La normativa regulada en los artículos 39 y 48 del presente Convenio regirán para la factoría de Málaga, con la única salvedad de los anexos VII y VIII del artículo 39.

ANEXO I-a
Personal obrero y subalterno

GRADO	Puntuación límite de grado	Puntuación tipo de grado
1	104-115	110
2	115,1-130	125
3	130,1-150	140
4	150,1-190	170
5	190,1-240	215
6	240,1-300	270
7	300 —	—

ANEXO I-b
Personal técnico y administrativo

GRADO	Puntuación límite de grado	Puntuación tipo de grado
1	115,1-130	125
2	130,1-150	140
3	150,1-190	170
4	190,1-240	215
5	240,1-300	270
6	300,1-400	350
7	400,1-480	440
8	480,1-570	525

ANEXO II-a

Relación de puestos de trabajo en cada uno de los grados de clasificación correspondiente a personal diario

Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo
Grado PRIMERO)		
Servicios generales	Pinche 1010	Pinches.
Grado SEGUNDO		
Servicios generales	Peón 2010	Mujer de limpieza.
	Peón 2011	Peones de limpieza.
	Peón 2012	Peones de vestuario y comedor.
	Peón 2013	Vigilancia y conservación de bombas de pozo.
Clorhídrico	Aydt.e.especialista 2014	Ayudante de gasógeno.
	Aydt.e.especialista 2015	Ayudante de hornos.
	Aydt.e.especialista 2016	Ayudante de molienda.
	Aydt.e.especialista 2017	Maestro de torre de absorción.
Cloro-sulfónico	Aydt.e.especialista 2018	Maestro de fabricación.
Crotene	Aydt.e.especialista 2019	Envasado y pesado.
	Aydt.e.especialista 2020	Maestro de mezclas.
Envases y expediciones	Peón 2021	Llenado de cisternas.
	Peón 2022	Llenado de redomas.
	Peón 2023	Peonaje de almacén de expediciones.
Fosfato trisódico	Aydt.e.especialista 2024	Ayudante de carga de autoclaves.
	Aydt.e.especialista 2025	Engrasador.
	Aydt.e.especialista 2026	Limpieza de filtros, carga y descarga de montajugos.
	Aydt.e.especialista 2027	Maestro de fabricación.
	Aydt.e.especialista 2028	Maestro de filtro.
	Aydt.e.especialista 2029	Maestro de turbina.

Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo	Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo
Granulado Masa vanadio	Ayde.especialista 2030	Ayudante de fabricación.	Superfosfato	Ayde.especialista 2061	Ayudante de fabricación.
	Ayde.especialista 2031	Maestro de mezclas.		Ayde.especialista 2062	Ayudante de limpieza de cintas.
	Ayde.especialista 2032	Maestro de prensa.		Ayde.especialista 2063	Ayudante de mampara.
	Ayde.especialista 2033	Maestro de máquinas de rodillos.		Ayde.especialista 2064	Engrasador.
Movimiento	Ayde.especialista 2034	Ayudante de excavadora.	Talleres	Ayde.especialista 2065	Llenado de vagonetas.
	Peón 2035	Peones.		Ayde.especialista 2066	Rebajar Super con materia inerte.
Plastificante Quelato	Ayde.especialista 2036	Auxiliar de envasado.		2067	Aprendices primero y segundo año.
	Ayde.especialista 2037	Ayudante de maestro de molinos.		Peón 2068	Plomería, Ayudante.
Servicios generales	Ayde.especialista 2038	Ayudante de maestro de reactores.		Peón 2069	Plomería, Fundidor.
	Ayde.especialista 2039	Maestro de destiladora.		2070	Taller autos, Aprendiz.
	Peón 2040	Ayudante de almacenero.		Peón 2071	Taller, peonaje.
	Peón 2041	Ayudante de camión.		Peón 2072	Taller, transporte de materiales.
	Peón 2042	Ayudante de economato.	Sulfúrico de contacto nº 4	2073	Limpieza Varios.
	Peón 2043	Ayudante de hortelano.			
	Ordenanza 2044	Ordenanza, recados, avisos y encargos.			
	Portero 2045	Portero de viviendas.			
Sulfato alúmina	Peón 2046	Vigilancia diaria y nocturna sin armas.	Grado TERCERO		
	Ayde.especialista 2047	Ayudante de fabricación.	Bicálcico	Profesional 1a ... 3010	Maestro de preparación y ataque.
	Ayde.especialista 2048	Ayudante de molienda.		Profesional 1a ... 3011	Maestro de secado y molenda de fosfato.
Sulfato de cobre	Ayde.especialista 2049	Maestro de molino.	Caldera vapor Clorhídrico	Encargado 3012	Encargado.
	Ayde.especialista 2050	Ayudante de torres.		Profesional 1a ... 3013	Maestro de hornos.
	Ayde.especialista 2051	Maestro de caldera de vapor.		Profesional 2a ... 3014	Maestro de mezclas.
	Ayde.especialista 2052	Tamizado de cristal.		Profesional 2a ... 3015	Maestro de molinos.
Sulfato cámaras	Ayde.especialista 2053	Ayudante de atomizadores.	Crotene	Ayde.especialista 3016	Envasado.
	Ayde.especialista 2054	Ayudante de camarista.		Profesional 1a ... 3017	Maestro de secadero.
	Ayde.especialista 2055	Ayudante de vaciado de pirita quemada.	Fosfórico	Profesional 1a ... 3018	Maestro de fabricación.
	Ayde.especialista 2056	Engrasador.		Profesional 2a ... 3019	Ayudante alimentación de materias primas y manipulación expediciones.
Sulfúrico contacto	Ayde.especialista 2057	Preparador de ácido Super.	Granulado	Profesional 1a ... 3020	Maestro granulador.
	Ayde.especialista 2058	Ayudante de vaciado de pirita quemada.		Profesional 2a ... 3021	Maestro básculas.
	Ayde.especialista 2059	Engrasador.		Profesional 2a ... 3022	Maestro alimentación materias primas.
	Ayde.especialista 2060	Preparador de ácidos.		Profesional 2a ... 3023	Maestro de caldera plástica.
			Plastificante	Profesional 1a ... 3024	Maestro de fabricación.

Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo	Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo
Quelato	Profesional 1ª ... 3025	Maestro de reactor Dinitrilo.		Oficial 3ª 3052	Oficial de caldera de trabajos sencillos.
	Profesional 1ª ... 3026	Maestro reactor M.A.		Oficial 3ª 3053	Oficial carpintero de trabajos sencillos.
	Profesional 1ª ... 3027	Maestro de fabricación.		Oficial 3ª 3054	Oficial electricista de trabajos sencillos.
Servicios generales	3028	Cuarda jurado con arma.		Oficial 3ª 3055	Oficial 3ª forjador de trabajos sencillos.
	Aydt.especialista 3029	Peón de brigada de manejo bro, manipulación gran tonelaje.		Oficial 3ª 3056	Oficial 3ª lampista de trabajos sencillos.
	3030	Portero de fábrica.		Oficial 3ª 3057	Oficial 3ª de máquinas de trabajos sencillos.
	3031	Portero pesador y enganchador.		Oficial 3ª 3058	Oficial 3ª modelista de trabajos sencillos.
Sulfato de aluminio	Profesional 2ª ... 3032	Maestro de fabricación		Oficial 3ª 3059	Oficial 3ª pintor de trabajos sencillos.
Sulfato de cobre	Aydt.epecialista 3033	Ayudante de extracción de cristalizadores.		Oficial 3ª 3060	Oficial 3ª plomista de trabajos sencillos.
	Profesional 2ª ... 3034	Maestro de centrifugado y lavado de cristal.		Oficial 3ª 3077	Oficial 3ª de instrumentación de trabajos sencillos.
	Profesional 2ª ... 3035	Maestro de extracción de cristalizadores.		Oficial 3ª 3061	Soldador de trabajos sencillos.
Sulfúrico cámaras	Profesional 1ª ... 3036	Maestro de cámaras			
	Profesional 2ª ... 3037	Maestro de hornos.	Tripolifosfato	Profesional 1ª ... 3062	Maestro de torre pulverización y concentración.
Sulfúrico contacto	Profesional 1ª ... 3038	Maestro de aparato.		Profesional 2ª ... 3063	Maestro de filtro de prensa.
	Profesional 2ª ... 3039	Maestro de hornos.		Profesional 2ª ... 3064	Maestro de alimentación de materias primas.
	Profesional 2ª ... 3040	Maestro de horno de turbulencia.			
Superfosfato	Profesional 2ª ... 3041	Maestro de fabricación. Wenk y Keller.		Profesional 1ª ... 3065	Maestro de fabricación.
	Profesional 2ª ... 3042	Maestro de mezcladora.		Aydt.epecialista 3066	Dependiente de economato.
	Profesional 1ª ... 3043	Maestro de pesómetro y medidor de ácido.	Servicios generales		
	Profesional 2ª ... 3044	Maestro de vaciado y cierre de vagones.	Fluossilicato	Profesional 1ª ... 3067	Maestro.
	Profesional 1ª ... 3045	Molinero.	Expediciones	Aydt.epecialista 3068	Boquillero cosedor de máquinas envasadoras automáticas.
Talleres	3046	Aprendices de tercero y cuarto año.			
	Oficial 3ª 3047	Blanqueador de fábrica.	Sulfúrico de contacto nº 4	Profesional 2ª ... 3069	Ayudante de H.H.
	Oficial 3ª 3048	Clasificación y despacho de herramientas.	Badalona	Profesional 1ª ... 3070	Maestro de aparatos.
	Oficial 3ª 3049	Oficial albañil de trabajos sencillos.		Profesional 1ª ... 3071	Maestro de calderas.
	Oficial 3ª 3050	Oficial ajustador de trabajos sencillos.		Profesional 2ª ... 3072	Ayudante de calderas.
	Oficial 3ª 3051	Oficial bobinador de trabajos sencillos.		Profesional 1ª ... 3073	Central térmica.
				Profesional 2ª ... 3074	Scraper.
				Profesional 2ª ... 3075	Ayudante Jefe turno.
				Profesional 2ª ... 3076	Captación agua mar.

Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo	Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo
Depósito de almacén	Grado CUARTO		Envases y expediciones	Grado CUARTO	
	Capataz	4010		Capataz	4030
	Capataz	4011		Oficial 2ª	4037
	Capataz	4012		Oficial 2ª	4038
Envases y expediciones	Capataz	4013	Fosfórico	Oficial 2ª	4039
	Capataz	4014		Oficial 2ª	4040
	Capataz	4015		Oficial 2ª	4041
	Capataz	4016		Oficial 2ª	4047
Fosfato trisódico	Capataz	4017	Fosfórico	Oficial 1ª	4042
	Capataz	4018		Oficial 1ª	4043
	Oficial 1ª	4019		Profesional 1ª ..	4044
	Oficial 1ª	4020		Profesional 1ª ..	4045
Servicios generales	Capataz de peones. 4021		Superfosfato	Grado QUINTO	
	Ordenanza	4022		Bicálcico	5010
	Oficial 1ª	4023		Capataz	5011
	Oficial 1ª	4024		Capataz	5012
Talleres	Oficial 1ª	4025	Fosfórico	Capataz	5013
	Oficial 1ª	4026		Capataz	5014
	Capataz de peones. 4027			Capataz	5015
	Oficial 2ª	4028		Capataz	5016
Superfosfato	Oficial 2ª	4029	Fosfórico	Capataz	5017
	Oficial 2ª	4030		Capataz	5018
	Oficial 2ª	4031		Capataz	5019
	Oficial 2ª	4032		Oficial 1ª	5020
Fosfórico	Oficial 2ª	4033	Fosfórico	Capataz	5021
	Oficial 2ª	4034		Capataz	5022
	Oficial 2ª	4035		Capataz	5023
	Oficial 2ª	4036		Capataz	5024

Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo	Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo
Sulfúrico de contacto	Capataz 5024	Capataz de fabricación.	Servicios generales	Cje.de Central... 6010	Conserje de Central.
Superfosfato	Capataz 5025	Capataz de fabricación.	Sulfúrico de cámaras	6011	Encargado.
Talleres	Oficial 1ª 5027	Oficial albañil de trabajos especiales.	Superfosfato	6012	Encargado.
	Oficial 1ª 5028	Oficial ajustador de trabajos especiales.	Talleres	6013	Encargado de albañilería.
	Oficial 1ª 5029	Oficial bobinador de trabajos especiales.		6014	Encargado de carpintería.
	Oficial 1ª 5030	Oficial calderero de trabajos especiales.		6015	Encargado de plomería.
	Oficial 1ª 5031	Oficial carpintero de trabajos especiales.		6016	Encargado de taller de autos.
	Oficial 1ª 5032	Oficial electricista de trabajos especiales.		6017	Encargado de taller eléctrico.
	Oficial 1ª 5033	Oficial forjador de trabajos especiales.		6018	Encargado de taller mecánico.
	Oficial 1ª 5034	Oficial gasidur de trabajos especiales.		6019	Operario electricista para trabajos de precisión.
	Oficial 1ª 5035	Oficial lampista de trabajos especiales.		6020	Operario mecánico para trabajos de precisión.
	Oficial 1ª 5036	Oficial de máquinas de trabajos especiales.		6021	Encargado.
	Oficial 1ª 5037	Oficial modelista de trabajos especiales.	Tripolifosfato		
	Oficial 1ª 5038	Oficial plomería de trabajos especiales.			
	Oficial 1ª 5039	Verificador.			
	Oficial 1ª 5040	Pintor.			
	Oficial 1ª 5044	Oficial 1ª de instrumentación de trabajos especiales.			
Tripolifosfato	Capataz 5041	Capataz de fabricación.			
Movimiento	Capataz 5042	Capataz de máquinas envasadoras automáticas.			
Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona	Capataz 5043	Operador OCC.			
Servicios generales	Oficial 1ª 5045	Conductor para cargadora especial.			

ANEXO II-B

Relación de puestos de trabajo en cada uno de los grados de clasificación correspondiente a personal mensual

Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo
Grado PRIMERO		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años	1010 Archivo de documentos.
	Aspirante mayor de 18 años	1011 Reparto de objetos, documentos y encargos verbales sencillos.
Laboratorio	Aspirante técnico laboratorio	1012 Aspirante de laboratorio C.I.C.
Grado SEGUNDO		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años	2010 Clasificación y registro de documentos.
Laboratorio	Auxiliar Laborat. Auxiliar Laborat.	2011 Auxiliar de laboratorio. 2012 Recepción de reactivos.
Servicios generales	Aspirte.-calcdor	2013 Aspirante calcdor.
Laboratorio	Aspirante-téc.la.	2014 Asistente de investigación 1 C.I.C.
Grado TERCERO		
Administración de oficinas	Auxiliar	3010 Confección de fichas y llenado de impresos. 3011 Llenado de impresos sencillos sin ningún cálculo
	Auxiliar	3012 Mecanografía.
	Auxiliar	3013 Registro de datos contables.
	Auxiliar	3014 Telefonista.
Oficina Racionalización	Auxiliar Org.	3015 Calculista.
Servicios generales	Auxiliar	3016 Cajera de economato.
	Auxiliar	3017 Portero-Telefonista.
	Calcdor	3018 Calcdor de segunda.
Laboratorio	Aspirante téc.lab.	3019 Asistente de investigación 2 C.I.C.
Grado CUARTO		
Administración de oficinas	Auxiliar	4010 Cálculos liquidación de seguros sociales.
	Auxiliar	4011 Confección de facturas, cheques.
	Auxiliar	4012 Confección de inventarios.
	Auxiliar	4013 Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálico, de aspecto restrictivo.
	Auxiliar	4014 Control de existencias y situación de envases, cisternas y container.
Administración de oficinas	Auxiliar	4015 Control de mercancía.
	Auxiliar	4016 Correspondencia de trámite, pauta o rutinaria.
	Auxiliar	4017 Gestiones cerca de otros organismos, por delegación.
	Auxiliar	4018 Reintegro de documentos.
	Auxiliar	4019 Repaso y punteo de datos numéricos.
	Auxiliar	4020 Trabajo mecanográfico especial contable.
	Auxiliar	4021 Transcripción en libros oficiales de contabilidad.
	Auxiliar	4022 Codificación.
	Auxiliar	4023 Perforación.
	Auxiliar	4024 Analista.
	Auxiliar	4025 Cronometrador.
Grado QUINTO		
Servicios generales	Calcdor	4026 Calcdor 1ª
	Calcdor	4027 Delineante de 2ª
Laboratorio	Auxiliar laborat.	4028 Auxiliar de Investigación C.I.C.
Administración de oficinas	Auxiliar	5010 Administración de economato.
	Auxiliar	5011 Cálculo de costos.
	Auxiliar	5012 Cálculo y confección de nóminas.

Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo	Sección	Categoría media	Puesto de Trabajo
Servicios generales	Oficial 1ª	5013	Servicios generales	Delineante proyectista	6018
	Oficial 1ª	5014		Delineante proyectista	6019
	Oficial 1ª	5015		Delineante proyectista	6019
	Oficial 2ª	5016		Delineante proyectista	6019
	Oficial 1ª	5017		Delineante proyectista	6019
	Oficial 2ª	5018		Delineante proyectista	6019
	Oficial 1ª	5019		Delineante proyectista	6019
	Oficial 1ª	5020		Delineante proyectista	6019
	Técnico Org. 1ª ..	5021		Delineante proyectista	6019
	Técnico Org. 1ª ..	5022		Delineante proyectista	6019
Centro E. de cálculo	Oficial 1ª	5023	Centro E. de cálculo	Oficial 1ª	7011
	Oficial 1ª	5024		Oficial 1ª	7012
	Oficial 1ª	5025		Oficial 1ª	7013
	Oficial 1ª	5026		Oficial 1ª	7014
Oficina Racionalización	Oficial 1ª	5027	Oficina Racionalización	Oficial 1ª	7015
	Oficial 1ª	5028		Oficial 1ª	7016
	Oficial 1ª	5029		Oficial 1ª	7017
	Oficial 1ª	5030		Oficial 1ª	7018
Laboratorio	Oficial 1ª	5031	Laboratorio	Oficial 1ª	7019
	Oficial 1ª	5032		Oficial 1ª	7020
	Oficial 1ª	5033		Oficial 1ª	7021
	Oficial 1ª	5034		Oficial 1ª	7022
Administración de oficinas	Oficial 1ª	5035	Administración de oficinas	Oficial 1ª	7023
	Oficial 1ª	5036		Oficial 1ª	7024
	Oficial 1ª	5037		Oficial 1ª	7025
	Oficial 1ª	5038		Oficial 1ª	7026
Oficina Racionalización	Oficial 1ª	5039	Oficina Racionalización	Oficial 1ª	7027
	Oficial 1ª	5040		Oficial 1ª	7028
	Oficial 1ª	5041		Oficial 1ª	7029
	Oficial 1ª	5042		Oficial 1ª	7030

ANEXO III b

Grupo Categoría	Grado	Salario base mes A	Cpto. Plus pto.activ. habit. mes B	Total año A + B	P.M.P. act. sup. a la habitual C
1	1	25.141	19.404	644.082	1,238
Aspirante	2		20.804	664.325	1,350
2	2	25.316	20.629	664.325	1,350
Auxiliar	3		22.106	685.681	1,406
	4		23.586	707.081	1,477
3	3	27.266	20.188	686.144	1,406
Oficial 2ª	4		21.667	707.529	1,477
Tec. O.R. 2ª	5		23.333	731.618	1,548
4	4	29.286	19.674	707.919	1,477
Oficial 1ª	5		21.345	732.066	1,548
Tec. O.R. 1ª	6		23.056	756.806	1,548
	7		24.757	781.401	1,548
5	6		21.066	757.239	1,548
Op.Ordenador	7	31.305	26.742	839.295	1,548
Jefe O.R. 2ª	8		20.405	863.341	1,548
Jefe 2ª					

ANEXO III a

Grupo Categoría	Grado	Salario base día A	Cpto. Plus pto.activ. habit. día B	Total año A + B	P.M.P. act. sup. a la habitual C
1	1	839	628	643.680	1,296
Mujer limp.					
Peón	2		636	647.185	1,509
2	2	841	634	647.185	1,509
Subalterno	3		646	652.450	1,622
3	2		626	647.185	1,509
Profes. 2ª	3	849	638	652.450	1,622
Ayde. esp.	4		663	663.420	1,670
Oficial 3ª					
4	3		641	656.395	1,622
Profes. 1ª	4	855	658	663.860	1,670
Almacenero	5		702	683.160	1,739
Cap. Peones					
Oficial 2ª					
5	4	867	658	669.125	1,670
Oficial 1ª	5		691	683.600	1,739
	6		730	700.715	1,831
6	4		678	687.120	1,670
Capataces	5	888	709	700.715	1,831
Encargados	6		710	701.155	1,831
	7		827	752.485	2,009

ANEXO III d

Grupo Categoría	Grado	Salario base mes	Cpto. Plus pto.activ. habit. mes	Total año A + B	P.M.P. act. sup. a la habitual
			B	A + B	C
1	1	19.058	643.680	1,296	
Listero	2	25.459	19.301	647.185	1,509
2					
Guarda Ord.	2	19.239	647.185	1,509	
Ordenanza	3	25.520	19.604	652.450	1,622
3					
Basculero	2	18.996	647.185	1,509	
Guarda Jur.	3	25.763	19.361	652.450	1,622
Portero	4	20.120	663.420	1,670	
Diversos					
4					
Almacenero	3	19.452	656.395	1,622	
Capataz Peo.	4	25.945	19.968	663.860	1,670
	5	21.303	683.160	1,739	
5					
	4	19.968	669.125	1,670	
	5	26.309	20.970	683.600	1,739
	6	22.153	700.715	1,831	
6					
Encargado	4	20.575	687.120	1,670	
Capataz	5	21.516	700.715	1,831	
	6	21.547	701.155	1,831	
	7	25.097	752.485	2,009	

ANEXO III e

Grupo Categoría	Grado	base mes	Cpto. Plus pto.activ. habit. mes	Total año A + B	P.M.P. act. sup. a la habitual
		A	B	A + B	C
1					
Asp. Calc.	1	19.404	644.082	1,238	
Asp. Labo.	2	25.141	20.804	664.325	1,350
2					
Calcedor	2	20.629	664.325	1,350	
Aux. Labo.	3	25.316	22.106	685.681	1,406
	4	23.586	707.081	1,477	
3					
Delineante	4	21.667	707.529	1,477	
	5	27.266	731.618	1,548	
4					
Del. proye.	4	19.674	707.919	1,477	
Anal. Labo.	5	21.345	732.066	1,548	
	6	29.286	756.806	1,548	
	7	24.757	781.401	1,548	
5					
Contrames.	5	19.356	732.500	1,548	
Del. proye.	6	31.305	757.239	1,548	
estr.	7	26.742	839.295	1,548	

ANEXO IV y ANEXO V

Quedan suprimidos

ANEXO VI a

Artículo 50

Cuadro de turnos

		1ª semana							2ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1º - Noche	(De 22,0 h. a 6,0 h.)	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	D	D
Turno 2º - Mañana	(De 6,0 h. a 14,0 h.)	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A
Turno 3º - Tarde	(De 14,0 h. a 22,0 h.)	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
Descanso		A	D	D	C	B	B	B	B	A	A	D	C	C	C

		3ª semana							4ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1º - Noche	(De 22,0 h. a 6,0 h.)	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B
Turno 2º - Mañana	(De 6,0 h. a 14,0 h.)	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C
Turno 3º - Tarde	(De 14,0 h. a 22,0 h.)	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D
Descanso		C	B	B	A	D	D	D	D	C	C	B	A	A	A

ANEXO VI b

Artículo 50

Cuadro de turnos

		1ª semana							2ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1º - Noche	(De 22,0 h. a 6,0 h.)	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	D	D
Turno 2º - Mañana	(De 6,0 h. a 14,0 h.)	D	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C
Turno 3º - Tarde	(De 14,0 h. a 22,0 h.)	A	A	A	D	D	D	D	D	D	D	B	B	B	B
Descanso		B	D	D	A	A	C	C	C	B	B	D	D	A	A

		3ª semana							4ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1º - Noche	(De 22,0 h. a 6,0 h.)	D	D	D	D	D	B	B	B	B	B	B	B	C	C
Turno 2º - Mañana	(De 6,0 h. a 14,0 h.)	C	A	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	D
Turno 3º - Tarde	(De 14,0 h. a 22,0 h.)	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A
Descanso		A	C	C	B	B	D	D	D	A	A	C	C	B	B

ANEXO VI c

Artículo 50

Cuadro de turnos

		1ª semana							2ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1º - Noche	(De 22,0 h. a 6,0 h.)	B	C	C	D	D	A	A	A	B	B	C	C	D	D
Turno 2º - Mañana	(De 6,0 h. a 14,0 h.)	D	A	A	B	B	C	C	C	D	D	A	A	B	B
Turno 3º - Tarde	(De 14,0 h. a 22,0 h.)	C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D	A	A
Descanso		A	B	B	C	C	D	D	D	A	A	B	B	C	C

		3ª semana							4ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1º - Noche	(De 22,0 h. a 6,0 h.)	D	A	A	B	B	C	C	C	D	D	A	A	B	B
Turno 2º - Mañana	(De 6,0 h. a 14,0 h.)	B	C	C	D	D	A	A	A	B	B	C	C	D	D
Turno 3º - Tarde	(De 14,0 h. a 22,0 h.)	A	B	B	C	C	D	D	D	A	A	B	B	C	C
Descanso		C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D	A	A

ANEXO VI d

Artículo 50

Cuadro de turnos

	1ª semana							2ª semana							3ª semana						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Operario A		X					X		X					X				X			X
Operario B			X				X			X				X					X		X
Operario C				X			X				X			X					X		X
Operario D					X		X					X		X	X						X
Operario E						X	X	X					X	X		X					X
Comodín	X						X		X					X			X				X

	4ª semana							5ª semana							6ª semana						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Operario A					X		X						X	X	X						X
Operario B						X	X	X					X	X		X					X
Operario C	X						X		X				X	X			X				X
Operario D		X					X			X			X	X				X			X
Operario E			X				X				X		X	X					X		X
Comodín				X			X				X	X		X					X	X	X

X Día de descanso.

Un día de descanso cada cuatro semanas trabaja para completar el ciclo de 42 horas semanales

ANEXO VII a

Personal diario

Valor unitario dos primeras horas extraordinarias horario normal con antigüedad del.

Grupo	Grado	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	301	309	320	340	362	382	402	423
	2	302	310	322	342	364	383	403	424
2	2	302	310	322	342	364	383	404	424
	3	305	315	327	345	366	387	407	426
3	2	302	310	322	343	365	383	404	425
	3	305	315	327	346	367	387	407	428
	4	310	320	332	354	374	393	414	435
4	3	307	318	328	348	368	390	412	432
	4	310	320	332	354	375	394	415	436
	5	322	332	343	365	386	405	426	449
5	4	315	326	335	356	377	397	421	441
	5	322	333	343	365	386	407	428	450
	6	332	343	355	376	396	416	439	460
6	4	326	335	346	367	390	412	433	453
	5	328	339	350	370	392	414	435	458
	6	332	343	355	376	397	418	441	462
	7	362	375	386	411	433	455	480	501

ANEXO VII a

Personal diario

Valor unitario dos primeras horas extraordinarias horario turno y siempre de noche con antigüedad del

Grupo	Grado	0 %	5 %	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	332	343	354	375	393	414	435	455
	2	335	345	355	376	396	415	436	458
2	2	335	345	355	376	396	416	436	458
	3	339	348	357	378	400	421	440	461
3	2	335	345	355	376	396	416	439	460
	3	339	348	358	378	400	421	441	462
	4	345	355	366	387	405	426	449	469
4	3	340	352	362	382	403	424	444	464
	4	345	355	366	387	407	428	450	470
	5	357	367	378	400	421	440	461	481
5	4	348	358	368	390	412	433	453	474
	5	357	367	378	400	421	441	462	484
	6	367	378	390	412	432	452	473	495
6	4	358	370	382	403	425	445	469	489
	5	364	375	383	405	426	450	470	492
	6	367	378	390	412	433	453	477	498
	7	400	413	424	449	472	495	518	540

ANEXO VII b y c

Personal mensual

Valor unitario dos primeras horas extraordinarias horario normal con antigüedad del

Grupo	Grado	0 %	5 %	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	301	309	320	340	362	380	402	421
	2	310	322	332	354	374	393	413	433
2	2	310	322	332	354	374	393	413	433
	3	326	333	345	365	386	405	425	445
	4	338	346	357	377	397	416	439	460
3	3	326	335	346	368	390	413	435	455
	4	338	348	358	380	403	425	445	469
	5	352	362	374	394	416	439	461	498
4	4	338	348	362	383	407	432	453	478
	5	352	364	375	397	423	444	469	492
	6	365	377	388	413	436	460	482	507
	7	378	392	403	426	451	473	498	521
5	5	352	364	376	402	426	452	477	501
	6	365	377	390	415	441	467	490	517
	7	378	392	404	430	455	480	506	530
	8	393	405	418	444	469	495	519	546

ANEXO VII b y c

Personal mensual

Valor unitario dos primeras horas extraordinarias horario turno y siempre de noche con antigüedad del

Grupo	Grado	0 %	5 %	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	333	343	354	375	393	414	435	453
	2	346	356	366	387	405	426	445	467
2	2	346	356	366	387	407	426	449	469
	3	358	368	380	400	421	441	461	481
	4	374	383	393	414	433	453	474	495
3	3	358	370	382	403	425	449	469	490
	4	374	383	394	416	439	461	482	505
	5	388	400	411	432	453	477	498	519
4	4	374	386	396	421	444	467	490	516
	5	388	400	413	435	460	482	506	529
	6	403	415	426	451	474	498	521	546
	7	418	430	442	467	489	512	537	559
5	5	388	402	414	439	463	489	516	539
	6	403	415	428	453	480	506	529	555
	7	418	432	444	470	495	519	546	572
	8	433	445	460	484	510	536	559	585

ANEXO VIII a

Personal diario

Valor terceras horas extraordinarias y siguientes y festivas horario normal con antigüedad del

Grupo	Grado	0 %	5 %	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	335	346	358	382	404	426	450	473
	2	339	350	362	383	405	428	452	474
2	2	339	350	362	383	405	430	452	474
	3	342	354	366	387	412	433	455	478
3	2	339	350	362	383	407	430	453	477
	3	342	354	366	388	412	433	458	480
	4	348	358	374	394	416	441	463	488
4	3	343	356	367	390	414	436	461	482
	4	348	358	374	394	418	441	464	488
	5	362	374	386	407	432	453	478	500
5	4	352	365	376	400	423	445	470	495
	5	362	375	386	411	432	455	480	505
	6	374	386	396	421	442	467	490	516
6	4	365	376	388	413	436	461	484	509
	5	367	378	392	415	440	463	488	511
	6	374	386	396	421	445	470	495	518
	7	404	420	432	458	484	511	537	565

ANEXO VIII a

Personal diario

Valor unitario terceras horas extraordinarias y siguientes y festivas horario turno y siempre de noche con antigüedad del

Grupo	Grado	0 %	5 %	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	374	383	396	418	441	463	487	510
	2	376	387	397	421	442	464	489	511
2	2	376	387	397	421	442	467	489	511
	3	378	390	402	425	449	470	492	517
3	2	376	387	397	421	444	467	490	512
	3	378	390	402	425	449	472	495	517
	4	387	397	411	432	455	478	501	525
4	3	382	393	404	428	451	474	498	521
	4	387	397	411	433	455	480	501	526
	5	400	413	424	445	470	492	517	539
5	4	390	402	414	436	461	484	509	530
	5	400	413	424	449	472	495	518	543
	6	413	424	436	461	482	507	530	554
6	4	403	415	426	451	474	499	525	548
	5	405	418	430	453	478	501	528	553
	6	413	425	436	461	484	509	535	558
	7	450	462	474	500	528	558	582	608

ANEXO VIII b y c

Personal mensual

Valor unitario terceras horas extraordinarias y siguientes y festivas horario normal con antigüedad del

Grupo	Grado	0 %	5 %	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	338	348	358	382	404	426	450	472
	2	350	362	374	394	416	440	462	484
2	2	350	362	374	394	416	440	463	487
	3	364	375	387	411	432	453	477	499
	4	377	388	402	423	445	469	490	512
3	3	364	376	388	413	436	462	487	510
	4	377	390	402	426	451	474	500	525
	5	393	404	416	441	467	490	516	540
4	4	377	390	404	430	455	482	509	536
	5	393	405	418	445	472	499	525	553
	6	411	423	435	462	488	516	540	567
	7	425	439	451	478	505	530	556	584
5	5	393	407	421	450	478	506	535	564
	6	411	424	436	464	495	521	549	585
	7	425	440	452	481	510	537	566	595
	8	440	453	469	498	525	554	583	609

ANEXO VIII b y c

Personal mensual

Valor unitario terceras horas extras y siguientes y festivas horario turno y siempre de noche, con antigüedad del

Grupo	Grado	0 %	5 %	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	375	386	396	418	439	463	487	509
	2	388	400	412	433	455	478	500	524
2	2	388	400	412	433	455	478	500	524
	3	403	414	425	449	470	495	517	539
	4	416	428	440	463	487	509	530	554
3	3	403	415	426	452	477	500	526	549
	4	416	430	442	467	490	517	540	565
	5	435	445	460	482	509	534	556	582
4	4	416	432	444	470	498	524	549	576
	5	435	449	461	488	512	540	566	594
	6	452	464	478	506	530	558	584	612
	7	469	482	497	521	548	574	602	627
5	5	435	450	462	490	519	547	576	604
	6	452	464	480	509	537	565	594	621
	7	469	482	498	526	554	582	612	639
	8	487	500	516	543	572	597	627	656

ANEXO IX

Compensación descanso turnos

PERSONAL ANEXOS III-a y III-d

Antigüedad

GRADO	0 - 38 %	40 - 60 %
1		
2		
3		
4	189	222
5		
6		
7		

PERSONAL ANEXOS III-b y III-c

Antigüedad

GRADO	0 - 38 %	40 - 60 %
1		
2		
3	189	222
4		
5		
6	220	249
7		
8		

19710

RESOLUCION de 25 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.», Sociedad Anónima (PRISA), y de sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.» (PRISA), recibido en este Centro directivo el día 12 de mayo del presente año (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el 29 de abril de 1982. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y sexto y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General 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 Deliberadora. Dios guarde a ustedes.

Madrid, 25 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. Representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Madrid.

VI CONVENIO COLECTIVO DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S. A. (PRISA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los Centros de trabajo de «Promotora de Informaciones, S. A.», en territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Se entenderá por Centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realicen actividades encuadradas en el sector de Prensa y radiquen en la misma población.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

c) Asesores.

d) Los Corresponsales y Colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa en donde se excluya la relación laboral.

e) Los Colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la Empresa.