

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

28888

RESOLUCION de 16 de septiembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 29 de julio de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 22 de julio 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 1040/1981, 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 16 de septiembre de 1982.—El Director general, Fernando Soñza Albardonado.

Empresa «Firestone Hispania, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FIRESTONE HISPANIA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*—El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de «Firestone Hispania, S. A.», y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los centros de trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Art. 2. *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de «Firestone Hispania, S. A.», sitos en Basauri, Burgos, Galdácano, Torrelavega y Puente San Miguel y encuadrados en las actividades de Química, Siderometalúrgicas y Textiles.

Las fábricas de Moltoprán de Zaragoza y Valencia podrán adherirse a este Convenio, en igualdad de condiciones, en el plazo de un mes a contar de la firma del mismo, con las modificaciones que sea necesario introducir en atención a las peculiaridades de cada uno de estos centros.

El presente Convenio no afectará a los centros de trabajo que el 1 de enero de 1982 no formarán parte de «Firestone Hispania, S. A.», ni aquellos que en la fecha indicada tengan condiciones laborales especiales o se rijan por Convenios provinciales de producción o sector o por Convenios Colectivos particulares que directamente les afecten.

Art. 3. *Ambito funcional.*—Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el centro. Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

En consecuencia, dejarán de tener aplicación las cláusulas de derecho dispositivo contenidas en las Ordenanzas de Trabajo y disposiciones desarrolladoras de las mismas, quedando derogadas y sustituidas por el contenido del presente Convenio Colectivo, el Reglamento de Régimen Interior, salvo en aquellos aspectos que sean declarados de forma expresa válidos mediante su inclusión en el texto de este Convenio como anexos al mismo.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal, y en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 4. *Ambito personal.*—El Convenio se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo de plantilla que presten sus servicios en «Firestone Hispania, S. A.», en el momento del comienzo de su vigencia, y a los que con el mismo carácter se incorporen a la plantilla a lo largo de la vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia el artículo 1, punto 3, c), y el 2, punto 1, a), del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertados con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado

de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio Colectivo.

Asimismo, queda excluido el personal contratado con carácter eventual, el contratado en trabajo en prácticas, y para la formación, el contratado a tiempo parcial y el contratado para tiempo, obra o servicio determinado.

Art. 5. *Ambito temporal.*—La vigencia general de este Convenio será de tres años, salvo en las materias que se indican: Las tablas salariales y su actualización a principios de 1983 tendrán vigencia hasta final de 1983. Para el año 1984 se estará a lo que se acuerde entre las partes.

El anexo de beneficios extrasalariales tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983. Si no hubiera acuerdo en el estudio a que se refiere el artículo 155, continuará vigente durante todo el año 1984.

El sistema de primas tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983. Si no hubiera acuerdo en el estudio a que se refiere el artículo 156, continuará vigente durante todo el año 1984.

Art. 6. *Denuncia.*—La denuncia de este Convenio se podrá hacer por cualquiera de las partes de acuerdo con los preceptos legales, tres meses antes de la fecha de terminación de la vigencia general o parcial del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de que así no se hiciera se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

Art. 7. *Revisión.*—Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Art. 8. *Jurisdicción e Inspección.*—Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia, que estará formada por seis Vocales nombrados por los Comités de Empresa entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora de este Convenio, y otros seis por la Dirección, también pertenecientes a la Comisión Deliberadora.

Ambas partes contratantes actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Esta Comisión deberá dictar resolución sobre los temas a ella sometidos en un plazo de quince días.

Art. 9. *Compensación.*—Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, jurisprudencial, resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 10. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Art. 11. *Aplicabilidad.*—Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los centros afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

Art. 12. *Cómputo de plazos.*—En todos los artículos de este Convenio en que se establece un plazo de días se deberá entender que éstos, y cualquiera que sea la redacción que se haya empleado, se computarán siempre días de trabajo ordinario de «Firestone Hispania, S. A.», según está establecido en el capítulo de Jornada de Trabajo de este Convenio.

CAPITULO II

Representación del personal

Art. 13. La actuación de la representación del personal se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y por lo acordado en este Convenio, y siempre con respecto a aquélla. Esta se ejercitará a través de dos vías: Comités de Empresa y Secciones Sindicales reconocidas.

Art. 14. *Reclamaciones individuales.*—Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de los trabajadores de dirigirse individualmente a la Empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

a) Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito, en el impreso diseñado por la Empresa.

b) Este impreso se deberá entregar por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato, y lo transmitirá directamente ante el Jefe correspondiente. Este último Jefe lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Personal, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de petición o reclamación de que se trate.

Cuando la petición o reclamación verse sobre materia que deba conocer la representación legal del personal, el Jefe de personal dará traslado de la misma a dicha representación.

Las reclamaciones que hagan los trabajadores a sus representantes serán tramitadas por éstos, normalmente, y salvo casos urgentes, ante la Dirección de la Empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del órgano de representación correspondiente.

Art. 15. *Representación empresarial.*—La representación empresarial para las relaciones con la representación del personal, normalmente, corresponderá al Jefe de Personal de cada centro, o personas que se designen.

SECCION PRIMERA. COMITES DE EMPRESA

Art. 16. *Organización.*—La representación de los trabajadores estará formada por los siguientes órganos, cada uno con sus peculiares competencias y atribuciones y formados por las personas elegidas por el personal o designados por sus representantes. En todo caso, se comunicará a la Dirección de la Empresa los nombres de los Vocales que forman parte de cada órgano, así como sus posibles sustituciones.

a) Comité de Empresa: Integrado por los representantes elegidos según procedimiento, forma y número marcado por la legislación vigente. Existirá un Comité de Empresa por cada uno de los Centros, entendiéndose por tales los que se indican en el apartado b) siguiente.

b) Comisión Delegada: Designada por el Comité de cada centro de entre sus miembros, elegida proporcionalmente al número de miembros que cada candidatura tuviera en el Comité de Fábrica, con un máximo de 13 personas. Existirán las siguientes Comisiones Delegadas:

	Número de miembros
Una para la fábrica de Basauri	13
Una para la fábrica de Usánsolo	6
Una para las fábricas de Puente San Miguel y Torrelavega	11
Una para las fábricas de Burgos	10

La misión de estas Comisiones será mantener los contactos con la representación de la Empresa.

c) Comisiones de Trabajo: Integradas por las personas designadas por el Pleno del Comité de Empresa de entre sus miembros, cuando así corresponda, y que en ningún caso podrán superar el número de seis personas, para cada una de ellas.

Como mínimo existirán las Comisiones designadas por la Ley y por el Convenio Colectivo.

La fijación de las competencias y atribuciones detalladas y concretas de cada Comisión, así como las normas para el mejor desempeño de sus actividades, serán establecidas de mutuo acuerdo entre cada una de las Comisiones y la Dirección, salvo en aquello que esté regulado en este Convenio.

Estas Comisiones funcionarán con carácter autónomo y tendrán plena responsabilidad para adoptar acuerdos sobre asuntos de su competencia.

Existirán las siguientes Comisiones de Trabajo:

- Comisión de Organización del Trabajo.
- Comisión de Asuntos Sociales
- Comisión de Seguridad e Higiene.
- Comisión de Económato.
- Comisión de Comedor.
- Etcétera

Las materias que no se hayan atribuido a una Comisión concreta serán competencia del Pleno del Comité, que las ejercerá por sí o por la Comisión Delegada.

Los Comités de Empresa podrán designar libremente otras Comisiones de Trabajo, pero para que las mismas tengan existencia formal ante la Empresa, éstas deberán ser reconocidas expresamente y constituirse de acuerdo con las normativas de este Convenio, pudiendo ser este reconocimiento y esta constitución de carácter permanente o transitorio para solucionar un determinado asunto.

Los propios Comisiones podrán constituir otras intercentros para su mejor coordinación, pero respetándose los requisitos del párrafo anterior.

d) Comité Intercentros: Se constituirá un Comité de Empresa Intercentros formado por un máximo de 12 personas, y con la siguiente distribución de Vocales por Comités:

	Número de Vocales en el Comité Intercentros
Basauri... ..	4
Usánsolo	2
Burgos	3
Puente San Miguel y Torrelavega	3
Total	12

Sus funciones serán:

Mantener las relaciones con la Empresa en aquellos temas que abarquen a la totalidad o a la mayor parte de los centros afectados por este Convenio o incluso en aquellos casos en que, afectando a un solo centro, se presuma que la decisión tomada puede tener repercusión o implicaciones en otros centros de Trabajo, entendiéndose en la solución de los problemas que a ella

Recibir la información que periódicamente debe facilitar la Empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regualción vigente y en las materias señaladas en el artículo 23.

Decidir sobre quién negocia el Convenio Colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24.

El Comité Intercentros no podrá interferir sobre acuerdos ni decisiones a tomar o ya tomados por alguno o algunos de los Centros, bien de forma colegiada por el Comité respectivo, o por decisión mayoritaria de los trabajadores del Centro, siempre que las decisiones o acuerdos adoptados no afecten a otros Centros de Trabajo, en cuyo caso corresponderá al Comité Intercentros su posible solución.

Los acuerdos tomados por el Comité Intercentros requerirán la mayoría simple.

Art. 17. *Funcionamiento.*

a) Presidencia y Reglamento: Los Comités de Empresa podrán elegir de entre sus miembros un Presidente y elaborarán su propio Reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley ni en este Convenio. En este Reglamento se recogerá lo pactado y establecido en este capítulo o en otros que se refieran a temas de la representación del personal y se redactará con subordinación a los compromisos contraídos.

Si el Reglamento contuviera obligaciones y deberes de la Empresa no impuestos por la Ley o no establecidos en este Convenio, serán nulos de pleno derecho y no aplicables mientras no se consiga la conformidad de la Empresa.

b) Secretarios: Cada uno de los Comités y Comisiones designará de entre sus miembros uno o dos Secretarios para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo, será competencia del Secretario el custodiar los tabloneros de anuncios, o cualquier otro medio de comunicación, puesto a su disposición por la Empresa, oficinas y documentación, así como de redactar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas, y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

c) Las actas: En las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la Empresa se levantará un acta en la que consten sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos. Esta acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por los Secretarios correspondientes y por la representación de la Empresa. Esta acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el Libro de Actas por el Secretario.

d) Reuniones: Todas las reuniones ordinarias con la Empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día. En la citación se indicará el día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación de orden del día previsto. El Secretario entregará, con siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos, etc. de los temas a tratar, a la representación de la Empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea lo menos posible.

Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria mensual.

Periodificación de reuniones:

La Comisión Delegada podrá realizar una reunión ordinaria no conjunta cada una de las semanas del mes.

La Comisión Delegada realizará una reunión mensual ordinaria conjunta con la Empresa.

El Pleno del Comité de Fábrica podrá realizar, como mínimo, una reunión ordinaria al mes.

El Comité de Empresa Intercentros deberá realizar una reunión ordinaria conjunta con la Empresa al trimestre.

El Comité Intercentros podrá realizar una reunión ordinaria no conjunta, al trimestre.

Las reuniones conjuntas con la Empresa de las diversas Comisiones serán las que con cada una de éstas y en cada caso se acuerde.

La realización de las anteriores reuniones ordinarias estará previamente determinada en una planificación trimestral de fechas, horas y asistentes que será comunicada con anticipación a la Dirección de la Empresa.

En el caso de que se estimen necesarias, para cualquier

Órgano de representación, otras reuniones, éstas tendrán carácter de extraordinarias y serán previamente autorizadas por la Dirección.

Art. 18. *Asambleas.*—La celebración de asambleas de los trabajadores se regulará por lo establecido en el título II, capítulo II, artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION SEGUNDA. SECCIONES SINDICALES

Art. 19. *Representación sindical.*

a) Las Centrales conocidas constituidas legalmente y que cuenten con una afiliación de trabajadores de «Firestone Hispania, S. A.», de al menos un 10 por 100 de la plantilla, y con un mínimo de 51 afiliados, tendrán derecho a que se les reconozca la Sección Sindical en la Empresa, de acuerdo con el procedimiento, garantías y atribuciones que se establece en este Convenio.

Para el cálculo de este porcentaje se tomará en cuenta la plantilla de cada centro, una vez deducido el personal que forma parte de la nómina de excluidos del Convenio. A estos efectos se considerará un solo centro las fábricas de Galdácano y Basauri, e igualmente las fábricas de Puente San Miguel y Torrelavega.

b) Este número de afiliados deberá demostrarse de forma documental y fehaciente mediante certificación expedida por el correspondiente Central Sindical, acompañada de alguna de las formas justificativas que se indican y de las que escogerá la Central la que considere más adecuada:

1.º Relación de nombres y apellidos de los afiliados a dicha Sección Sindical, con un número personal en la Compañía, su documento nacional de identidad y su carné sindical, debiéndose exhibir dichos carnés para su cotejo ante la Dirección de la Empresa.

2.º Acta notarial en la que se certifique que se ha comprobado la relación de afiliados de la Sección Sindical y la existencia de su carné sindical, y que se han comprobado dichos datos con las relaciones de la nómina activa de la Empresa para justificar su pertenencia a la misma.

3.º Relación de los afiliados a los que se descuenta la cuota por la nómina de la Empresa y alguno de los dos anteriores procedimientos cuando el número de personas a quienes se les descuenta la cuota no sea suficiente para alcanzar el mínimo de afiliación necesario exigido en este artículo.

4.º Cualquier otra forma que dé las mismas garantías de seguridad y certeza que las anteriores y que al momento del reconocimiento se acuerde entre la Central Sindical y la Empresa.

c) En el plazo de un mes, a contar desde la firma de este Convenio, las Centrales Sindicales ya reconocidas deberán actualizar sus relaciones de afiliados cumpliendo con el anterior requisito de demostración del número de afiliados ante la Empresa. En el caso de que así no se haga se entenderá anulado y caducado el reconocimiento efectuado en su día.

Cada dos años y en el mes de diciembre, se verificará la realidad de la permanencia del número mínimo de afiliados, por alguno de los procedimientos señalados en el párrafo b).

d) Constitución: La Sección Sindical estará constituida por los afiliados y el Comité de dicha Sección.

Art. 20. *De los afiliados.*—Serán afiliados aquellos trabajadores de «Firestone Hispania, S. A.», que estén inscritos y dispongan del correspondiente carné del Sindicato.

Estos afiliados tienen derecho a:

a) Ejercer la representación sindical para la que pueden ser elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa, estándose en cuanto a lo que se refiere a su actuación dentro de la Empresa a lo establecido en este Convenio. Cualquier afiliado que sea designado para ocupar un cargo sindical tendrá derecho a una excedencia por la duración del período que ocupe el cargo para que ha sido elegido, con derecho a su reincorporación una vez finalizado dicho período, rigiéndose la misma por lo dispuesto en el artículo 106 de este Convenio y artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ser protegido contra los actos abusivos o discriminatorios dentro de la Empresa tendentes a menoscabar el ejercicio de las facultades o derechos reconocidos en este Convenio.

c) En casos de sanción impuesta a un afiliado de la Sección, ésta deberá ser comunicada al Comité de dicha Sección, con carácter previo a su aplicación.

d) Reunirse en los locales de la Empresa, dentro o fuera de las horas de trabajo.

Con suficiente antelación se pondrá en conocimiento de la Empresa las reuniones proyectadas, con especificación de hora y lugar. El Comité de la Sección, que deberá ser el convocante de la reunión, presidirá la misma y será responsable de su buen orden y desarrollo, en especial en cuanto al número de asistentes que, por razón de seguridad del local y de las personas, se puedan admitir.

Cuando se pretenda que la reunión sea dentro de las horas de trabajo será la Empresa la que tendrá que dar la conformidad a ello, decidiéndose también en ese momento si la asistencia a esta reunión es pagada o no.

e) Sólo se tendrá derecho al ejercicio de las prerrogativas señaladas en los apartados a), b) y c) de este artículo, y a su

respeto por la Empresa, cuando a la misma le conste, documentalmente y con anterioridad suficiente, la afiliación de una persona a la Sección Sindical.

Art. 21. *Comité de la Sección.*

a) La constitución de este Comité será de la competencia exclusiva de la Sección Sindical según sus normas de funcionamiento. Los miembros de este Comité, así como cualquier variación que ocurra en su composición, serán comunicados a la Dirección de la Empresa.

Este Comité estará formado por un número proporcional al de afiliados, en razón de un miembro del Comité por cada 50 afiliados, con un máximo de doce y un mínimo de tres.

b) El Comité de la Sección tendrá un portavoz designado de entre sus miembros, que será el Delegado Sindical, y al que corresponderá, aparte de las funciones que le señale su propia Sección o Central, mantener las relaciones con la Empresa y ser el responsable de dicha Sección ante la misma. Existirá también un suplente para dicho puesto.

c) La Central Sindical que tenga Sección Sindical en más de uno de los centros de trabajo especificados en el artículo 19, a), podrá designar un Coordinador cuya función primordial será la representación de esa Central Sindical ante la Dirección, más las que la propia Central Sindical le asigne.

d) Cada Comité de Sección Sindical podrá realizar las reuniones que crea oportunas, siempre dentro del crédito de horas que le han sido asignadas.

e) Asesores: El Comité de la Sección podrá designar asesores que acompañen y ayuden al mismo en sus gestiones, con y ante la Empresa, pero el nombramiento de estos Asesores deberá ser hecho siempre, y por escrito, por la respectiva Central Sindical.

f) Personal ajeno: Podrán asistir a los actos de la Sección Sindical personas ajenas a la plantilla de la fábrica, siempre que las mismas pertenezcan a la Dirección de la Central Sindical correspondiente. La asistencia de estas personas se deberá comunicar previamente a la Compañía, entendiéndose que las mismas lo hacen bajo su propia responsabilidad y comprometiéndose a respetar las normas de acceso para personal visitante, que en cada momento estén en vigor.

Art. 22. *Garantías.*—Los miembros del Comité de la Sección dispondrán de las mismas garantías procesales que la Ley atribuye a los miembros del Comité de Empresa.

SECCION TERCERA. COMPETENCIAS Y MEDIOS

Art. 23. *Competencias.*—Las competencias y atribuciones señaladas a continuación se ejercitarán por los Comités de Centros, por el Comité Intercentros o por las Secciones Sindicales, según se especifica. En líneas generales se establece que los temas que afecten a todos los centros serán de conocimiento del Comité Intercentros, reservándose para los de Centros los que sólo afecten a éste.

Se señalan con X los que corresponden a cada órgano.

Competencias	Corresponden las competencias		
	Comité Intercentros	Comité de Centros	Secciones Sindicales
1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico, al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa	X		X
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos	X	X	X
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:			
a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella	X	X	X
b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones	X	X	X

Competencias	Corresponde las competencias		
	Comité Intercentros	Comité de Centros	Secciones Sindicales
c) Planes de formación profesional de la Empresa		X	
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, según lo pactado en este Convenio		X	X
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo	X		X
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral		X	
6. Intervenir en la aplicación del sistema de faltas y sanciones, según lo regulado en este Convenio		X	
7. Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan		X	X
8. Ejercer una labor:			
a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes		X	
b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa		X	
9. Participar, como se determina en este Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales y asistenciales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares	X		
10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos	X	X	X

Los informes a que se refieren los apartados anteriores, y que deban emitir los Comités, deberán hacerse de forma razonada y escrita en el plazo que para cada caso se marque, o que esté señalado en este Convenio, y que en ningún supuesto

podrá exceder de quince días de trabajo. La no contestación dentro de este plazo se entenderá como aceptación de la propuesta o petición de la Empresa, cuando el informe haya sido recabado por la Compañía.

Art. 24. *Otras competencias de las Secciones Sindicales.* Además de aquellas que se fijan en las normas de funcionamiento propias y/o de la Central Sindical, las Secciones Sindicales tendrán las siguientes competencias:

a) En concordancia con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, designar los miembros componentes de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo y de aquellas Comisiones vinculadas a los mismos para su interpretación y seguimiento, siempre que así lo decida el Comité Intercentros.

b) Del mismo modo serán quienes nombren los representantes en la negociación de aquellos temas que afecten a uno o varios centros de trabajo y no se refieran a aspectos específicos de las Comisiones de Trabajo establecidas en el artículo 16, c), o cuya resolución no corresponda a los Comités de Empresa respectivos.

c) Para la designación de los miembros de estas Mesas negociadoras se tendrá en cuenta el número de afiliados de cada Central Sindical que hayan salido electos en las últimas elecciones sindicales, referidas a la fecha de constitución de dicha Mesa negociadora. La designación de miembros de la Mesa negociadora será proporcional a cada centro de trabajo y en cada uno de ellos, a su vez, proporcional a los miembros de cada Central Sindical en el Comité de Empresa.

d) Participar de pleno derecho en las negociaciones del período de consulta contemplado en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al nivel de empleo.

f) Designar los miembros de las Comisiones que se establezcan para los siguientes temas:

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos.

Valoración de puestos de trabajo.

Estas Comisiones se constituirán y actuarán según lo establecido en este Convenio.

La designación de estos miembros, que será hecha por el Comité de las Secciones Sindicales, recaerá en personas que sean miembros del Comité de Empresa, haciéndose la misma en proporción a la presencia de la Central Sindical en dicho Comité.

g) Los que en cada momento la Central Sindical establezca entre la Central Sindical y la Empresa.

Art. 25. *Información.*—Para el mejor ejercicio de la facultad de información reconocida a los representantes sindicales y del personal, hacia sus representados, la Empresa se compromete a:

a) Colocar tableros de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal (Comités y Secciones Sindicales) en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tableros permanecerán cerrados con llave bajo la custodia del Secretario o portavoz de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre sellados y autenticados con su firma.

b) Se podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral o sindical, difusión que se hará sin alterar la producción.

c) Toda la difusión de información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción del mismo, sin más limitación que las establecidas en esta norma o en disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:

Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.

Lo que sea ajeno a intereses laborales o sindicales de trabajadores y Empresa.

Lo que en su contenido no se ajuste a unas normas éticas y al respeto debido a personas, grupos e instituciones.

Art. 26. *Medios para el ejercicio de la función.*—Para el ejercicio de la función de representación la Empresa pondrá y facilitará a los representantes del personal los siguientes medios y tiempos de trabajo:

a) Locales. 1. La Empresa pondrá a disposición de la representación del personal y de cada una de las Secciones Sindicales reconocidas una oficina suficiente, dotada de los elementos de trabajo necesarios. En este local de oficina será donde la representación del personal o sindical reciba toda la documentación, citaciones que provengan de la Empresa o de otras Entidades, etc., y donde los representantes del personal reciban y despachen con aquellos de sus representados que deseen evacuar consultas o trámites con los mismos.

2. Para las reuniones, tanto conjuntas como no conjuntas, que mantengan los miembros de la representación del personal, se utilizará en cada momento la sala o local de reuniones que esté disponible según necesidades, tamaño y uso.

b) Tiempo. Se establecerá un crédito de horas de trabajo formado por la acumulación de las horas que corresponden a

todos los miembros del Comité y a los miembros de las Secciones Sindicales reconocidas.

La asignación de horas que corresponda a cada miembro del Comité de Empresa o a cada miembro del Comité de la Sección Sindical se hará en función del número de personas incluidas en Convenio, que tengan cada centro de trabajo, o del número de afiliados que tenga cada Central Sindical, según la siguiente proporción:

- Hasta 100 personas, quince horas.
- De 101 a 250 personas, veinte horas.
- De 251 a 500 personas, treinta horas.
- De 501 a 750 personas, treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante, cuarenta horas.

El crédito de horas del Comité de Centro se asignará por candidaturas sindicales; la acumulación, por lo tanto, será entre las horas que correspondan a los miembros de cada grupo sindical dentro del Comité más las correspondientes a esa Central Sindical, aunque entre todos los grupos sindicales se deberá hacer la correspondiente cesión de horas para uso del Secretario del Comité de Empresa.

Todas estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de acuerdo con las reglas anteriormente establecidas.

En todas estas horas se incluirán —tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, incluso las de Secretarios, Delegados sindicales y Coordinadores— todas las que el Comité de Fábrica, el Comité Intercentros, el Comité de las Centrales Sindicales y las diversas Comisiones empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro de la fábrica como fuera de ella, inclusive la posible asistencia a cursillos, conferencias, convenciones, reuniones intercentros o interempresas, intersindicales, actividades sindicales de cualquier tipo, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc. No quedan incluidas en este crédito de horas las empleadas por la Comisión negociadora del Convenio Colectivo en sus reuniones, tanto sean éstas con la Empresa como separadas.

Art. 27. Pago del tiempo.—Todos los tiempos, concedidos y pagados, a que se refieren los anteriores párrafos, se abonarán por lo que debería percibir el individuo como si trabajase, aplicándose en cuanto al pago de su prima el promedio que le corresponda. No se incluirán en este pago los pluses o premios por razón de diversas modalidades de la prestación de trabajo, tales como: nocturnidad, puesta en marcha y parada, horas intertemporales y similares.

Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el Departamento de Personal, habiéndose obtenido previamente el correspondiente permiso tramitado por escrito. La tramitación de esta documentación se hará siempre por el Secretario. En el caso de que así no sea no se tendrá derecho al cobro.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro, o en cualquier otra forma de alteración de la normalidad y disciplina laboral, ni tampoco en caso de que el representante esté en situación de vacaciones, permisos, enfermedad o accidente.

Art. 28. Recaudación de cuotas.—La Sección Sindical podrá recaudar, en su despacho, las cuotas de sus afiliados, pero esta recaudación deberá hacerse fuera de las horas de trabajo.

Con el fin de facilitar esta recaudación con el menor entorpecimiento posible y para cuando así se desee y solicite, la Empresa procederá a descontar las cuotas de cada afiliado de la nómina.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 29. Organización del trabajo.—Se entiende por organización científica y técnica del trabajo el conjunto de procesos y tareas necesarias para establecer el método de trabajo a emplear en cada operación, el nivel de calidad y condiciones técnicas de un proceso o trabajo; la cantidad de trabajo a realizar en una unidad de tiempo; la determinación del sistema de organización científica y medida del trabajo a emplear; la asignación de elementos, personas e instalaciones y maquinarias a utilizar en cada caso, así como su debida implantación y los requerimientos de seguridad y eficacia aplicable al puesto y de idoneidad del trabajador.

Los anteriores procesos organizativos y directivos, ejecutados por el personal competente en la materia designado por la Empresa, constituyen una de las facultades de Dirección atribuidas a la misma, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en este Convenio.

Art. 30. Productividad.—La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello sólo es posible en el marco de unas relaciones laborales claras y transparentes donde las partes firmantes tengan cauces de diálogo, participación y negociación sobre todos aquellos factores que inciden en la organización del trabajo y en la productividad.

En este sentido, las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La optimización de la capacidad de producción.
- La política de inversiones.

- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentiación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

Art. 31. Medidas del trabajo

a) La fijación de la cantidad de trabajo a realizar en cada puesto se hará teniendo en cuenta los tres elementos que intervienen:

- El tiempo de ejecución: Ligado al rendimiento.
- La velocidad y precisión de ejecución y seguimiento del método. Actividad.
- El reposo que compensa el esfuerzo producido (coeficiente de descanso)

La determinación y medida del tiempo se podrá realizar indistintamente por medio de cronometrajes; por leyes, comparaciones, o estimaciones basadas en cronometrajes previos sobre operaciones similares; por estudios de movimientos; y por muestreos de saturación.

b) La unidad de medida es la cantidad de trabajo útil desarrollado en un minuto, teniendo en cuenta el tiempo de reposo (coeficiente de descanso e incidencias normales del puesto) por personal normalmente capacitado y adaptado al puesto de trabajo.

La cantidad de trabajo a realizar a la actividad exigible en una jornada de trabajo se obtiene multiplicando la cantidad de trabajo realizada en un minuto por el número de minutos trabajados en dicha jornada.

Art. 32. Control de trabajo.

a) El control de los rendimientos y actividades de los trabajadores, así como de los tiempos, cantidades y calidades de trabajo efectuado, se realizará individual o colectivamente y a lo largo de los periodos que se juzgen más convenientes.

b) Los trabajadores deberán cumplimentar el parte de trabajo correspondiente, rellenando correctamente y sin falsedades ni omisiones y que estarán sometidos a la revisión y firma del mando.

c) El marcaje de horas en los aparatos registradores de tiempos seguirá rigiéndose por lo establecido en los acuerdos de puesta en marcha del Control Automático de la Producción, tal como se refleja a continuación:

Como norma general se establece que deberán fichar todas aquellas interrupciones en las que, sin estar el individuo realizando lo que propiamente se puede considerar como un trabajo directo y productivo, tiene derecho al cobro de cantidades por estas horas paradas.

Se deberán registrar las incidencias o paradas que a continuación se especifican:

- Averías.
- Mantenimiento preventivo máquina.
- Falta material.
- Falta equipo o elementos auxiliares.
- Falta energía o vapor.
- Cambios en general.
- Pruebas Servicios Técnicos.
- Pedido cumplimentado o falta pedido.
- Material o producto defectuoso.
- Principio y fin jornada semanal (vulcanización).
- Causas indirectas (debidas al paro de otras máquinas o equipo).
- Por indicación de Inspección final, Servicio Técnico o Seguridad e Higiene
- Limpieza o reparación de partes de la máquina.
- Ajuste de máquina.

No serán objeto de marcaje las ausencias del puesto debidas a: bocadillo, necesidades personales (cigarrillo y aseo), otras ausencias no retribuidas.

Trabajos con varias máquinas: No será necesario el fichaje, a no ser que se averíen o paren todas las máquinas, si bien habrá de comunicarse la avería de cualquiera de ellas al encargado.

Material defectuoso: Se fichará cuando el material defectuoso origine una parada en la máquina.

Causas indirectas (por paro de otras máquinas): Bajo este epígrafe se desea que queden registradas las faltas de material ocasionadas por causas distintas a las normales en el proceso productivo e imposibles de corregir posteriormente.

Ausencias autorizadas del puesto: Además de las interrupciones o paradas señaladas anteriormente se deberán marcar las horas de principio y fin de las siguientes situaciones:

- Representación del personal.
- Centrales Sindicales.
- Elecciones y asambleas.
- Botiquín.
- Permiso retribuido.
- Otras ausencias retribuidas.

Ausencia a botiquín: Se fichará la salida y entrada en el Departamento, exceptuando aquellos casos de accidente o enfermedad que imposibiliten el marcaje.

Pago: Todos los anteriores marcajes se pagarán de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

d) Igualmente los operarios deberán marcar y señalar de forma exacta y fehaciente las cantidades de trabajo realizadas en cada tarea y en cada tiempo.

e) La falsedad en cualquiera de estos documentos, la no utilización de estos medios o la omisión de datos será siempre considerado como fraude y sancionado como falta muy grave.

SECCION PRIMERA. INTERVENCION DE LOS COMITES DE EMPRESA

Art. 33. En cada centro se establecerá una Comisión que entenderá en los asuntos derivados de la organización del trabajo, según lo previsto en este Convenio.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias en materia de tiempos:

Recibir información anticipada en relación con los cambios que puedan afectar a los tiempos en vigor y a la implantación de nuevos tiempos.

No se considerarán en este apartado los estudios que el Departamento de Métodos y Tiempos realice por los motivos de verificaciones rutinarias o para labores de análisis y estudios teóricos o de planificación.

Ser informado de los resultados de los estudios realizados de tiempos para la modificación o implantación, así como de su entrada en vigor. Sobre esta información podrá recabar las aclaraciones que crean oportunas para la comprobación de dichos resultados.

Intervenir en los casos de reclamaciones y por el procedimiento señalado en el artículo 38, aceptando o no las reclamaciones y los nuevos tiempos. En caso negativo deberán hacer constar las razones que justifiquen su rechazo.

La Empresa procederá a efectuar la revisión de tarifas solicitadas por la Comisión, por sí o a instancia de los trabajadores, siempre que se den las circunstancias previstas en los artículos 35 y 36. En esta petición se deberán exponer las razones y argumentos en que se fundamenta la misma.

Art. 34. En los casos de reclamaciones por revisión de tiempos o por implantación de nuevos tiempos esta Comisión podrá designar una persona que observe la toma de datos en el puesto de trabajo que se está describiendo. Esta observación será realizada por un sólo miembro y sin que pueda interferir la labor del profesional correspondiente. Para la realización de este trabajo se tendrá que poner previamente de acuerdo con el Departamento de Métodos, para obtener la debida coordinación.

La persona designada para este trabajo deberá tener la debida formación y competencia en las técnicas que se están empleando. Para conseguir esto la Empresa se compromete a formar al personal de la Comisión que ésta designe en la metodología de los estudios de tiempos, siempre que este candidato reúna el mínimo de condiciones y aptitud para realizar este trabajo y recibir esta formación.

SECCION SEGUNDA. IMPLANTACION O MODIFICACION DE TIEMPOS

Art. 35. **Nuevos tiempos o tarifas.**—La Empresa podrá proceder a implantar el trabajo en tiempos medios en los puestos y tareas en que estime sea conveniente y de acuerdo con las normas establecidas en este Convenio.

También se podrá proceder a ello cuando así lo pida la Comisión correspondiente y de acuerdo con las normas establecidas en este Convenio.

Para la implantación de tiempos en aquellos trabajos que carezcan de ellos o en trabajos y puestos nuevos que surjan, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1.º Se notificará por escrito a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan.

2.º Para efectuar el análisis propiamente dicho, el Departamento de Métodos y Standards decidirá el momento en que el operario desarrolla correctamente el método de trabajo y muestra una actividad cronometrable durante la medición.

3.º Se establecerá desde el principio del trabajo, siempre que sea posible, hasta que estén implantados definitivamente los tiempos, una exigencia estimada, obtenida por comparación con otro trabajo similar o por apreciación.

4.º Se comunicará los resultados al Comité incluyendo la fecha de entrada en vigor de los nuevos tiempos.

Art. 36. **Revisión de tarifas o tiempos.**—Podrá procederse a la revisión de tiempos y tarifas por las siguientes causas:

a) Por mejora, sustituciones y modificaciones, tanto favorable como desfavorablemente de: los métodos de trabajo; procedimientos industriales; instalaciones; implantación de talleres y maquinaria; utillaje y herramientas; condiciones del trabajo en general; y otras causas similares a las anteriores.

Se entenderá por nuevo método de trabajo el cambio de una o varias operaciones que incidan de una manera sustancial en el empleo anteriormente.

Si el método no ha sido modificado en su totalidad se revisará solamente en la parte modificada.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en errores de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo de grupo o colectivo hubiese habido cambio en el número de individuos o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Art. 37. **Procedimiento de revisión.**—Para la revisión de tiempos en el supuesto que se den las circunstancias definidas en el artículo anterior, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1.º Se notificará por escrito a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan.

2.º Se efectuará la revisión propiamente dicha.

3.º Se comunicarán los resultados a la Comisión, incluyendo la fecha de entrada en vigor de la nueva exigencia.

Esta comunicación deberá hacerse con cinco días laborables de antelación a la entrada en vigor de los nuevos tiempos.

Art. 38. **Reclamaciones.**—En el caso de que, con los resultados de los nuevos tiempos de trabajo obtenidos según lo dispuesto en los artículos 35, 36 y 37, el trabajador o trabajadores afectados no estuvieran de acuerdo, podrán plantear su reclamación ante la Comisión a que se refiere el artículo 33, la cual estudiará la reclamación planteada conjuntamente con el Departamento de Métodos y Standards.

Si del estudio de la Comisión resultase que ésta no está conforme con los nuevos tiempos y no se llegase a un acuerdo en el seno de la Empresa, se recurrirá al arbitraje que acuerden ambas partes, siempre que el árbitro sea competente en la materia y cuyo fallo será aceptado por las mismas.

La Comisión deberá resolver en el plazo de quince días.

En el caso de estar el trabajador disconforme con los tiempos asignados, bien por revisión bien por nuevos, y mientras dura el proceso de tramitación de reclamaciones establecido por este artículo, se aplicarán los nuevos tiempos establecidos y se trabajará y cobrará de acuerdo con ellos. Si la resolución fuera favorable para el trabajador se abonará con carácter retroactivo la diferencia.

SECCION TERCERA. ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS

Art. 39. **Periodo de adaptación.**—Para la exigencia de la actividad mínima en el caso de revisión de tiempos o implantación de nuevos tiempos existirá un periodo de adaptación que será determinado en cada caso por las oficinas de Métodos y Standards de la Compañía, según la tabla que figura a continuación y con un periodo máximo de duración de treinta días de trabajo.

En los supuestos de que deba existir previamente a este periodo de adaptación un periodo de aprendizaje, entendiéndose por tal el establecido para los casos definidos en el artículo 90, c), de este Convenio, el periodo de adaptación podrá sumarse al de aprendizaje.

Días necesarios de adaptación a trabajos no habituales según grados de conocimiento y unidades a producir

Duración del ciclo Minutos	Número promedio unidad por turno	Grado de conocimiento del trabajo			
		Bueno	Normal	Regular	Bajo
Hasta 0,50	900,00	0,5	1,0	3	4
De 0,51 a 0,75	714,00	0,5	1,5	4	5
De 0,76 a 1,15	471,00	1,0	2,0	5	6
De 1,16 a 1,75	309,00	1,0	2,5	6	7
De 1,76 a 2,50	211,00	1,0	3,0	7	8
De 2,51 a 3,25	144,00	1,5	3,5	8	9
De 3,26 a 5,50	97,00	1,5	4,0	9	10
De 5,51 a 3,75	65,50	1,5	5,0	10	11
De 3,76 a 12,50	43,50	2,0	6,0	11	12
De 12,51 a 18,75	28,75	2,0	7,0	12	14
De 18,76 a 28,00	19,25	2,5	8,0	13	16
De 28,01 a 42,00	12,75	3,0	9,0	14	18
De 42,01 a 63,00	8,50	3,0	10,0	15	20
De 63,01 a 95,00	5,75	3,5	11,0	17	22
De 95,01 a 143,00	3,75	4,0	12,0	19	24
De 143,01 a 215,00	2,50	4,0	13,0	21	26
De 215,01 a 323,00	1,70	5,0	14,0	23	28
De 323,01 a 485,00	1,10	5,0	15,0	25	30

Definiciones

Bajo:

Aunque nunca ha desarrollado el trabajo del nuevo puesto, conoce sus fundamentos básicos por ser relativamente comparables con los realizados habitualmente, pero difiriendo sustancialmente en el modo operatorio.

Si ha desarrollado los trabajos del nuevo puesto, ha sido en alguna ocasión muy remota (más de dos años) y durante poco tiempo (menos de quince días).

En una valoración decimal (de 1 a 10), le correspondería un 1 o un 2.

Regular:

Ha desarrollado el trabajo del nuevo puesto en alguna ocasión, durante los dos últimos años, en un período de tiempo aceptable (más de quince días) o en varias ocasiones en períodos de tiempo relativamente cortos (menos de quince días).

Aun no habiendo desarrollado el trabajo en el nuevo puesto, los fundamentos básicos del mismo son similares a los desarrollados habitualmente, pero con algunas diferencias notables en el modo operatorio.

En una valoración decimal le correspondería entre un 3 y un 4.

Normal:

Alternó hace uno o dos años, como máximo, con bastante frecuencia (del 20 por 100 del tiempo en adelante) su trabajo habitual con el que ahora se le encomienda.

En el último año ha realizado el nuevo trabajo en varias ocasiones (de 3 en adelante) durante períodos superiores a los quince días.

Aun no habiendo desarrollado el trabajo en el nuevo puesto, los fundamentos básicos del mismo y el modo operatorio son similares (con mínimas diferencias) a los desarrollados habitualmente.

Su trabajo habitual ha sufrido varias modificaciones que han cambiado totalmente el modo operatorio en tres o más fases del método de trabajo.

En una valoración decimal le correspondería un 5 o un 6.

Bueno:

Viene alternando, en el último año, con mucha frecuencia (del 30 por 100 del tiempo en adelante) su trabajo habitual con el ahora encomendado.

Aun no habiendo desarrollado el trabajo, en el nuevo puesto, los fundamentos básicos del mismo y el modo operatorio son prácticamente idénticos a los desarrollados habitualmente.

Su trabajo habitual ha sufrido varias modificaciones que han cambiado totalmente el modo operatorio en una o dos fases del método de trabajo.

En una valoración decimal le correspondería entre un 7 y un 8.

Art. 40. Actividad en el trabajo.—Se denomina actividad de un operario al conjunto de los elementos «Fidelidad al modo operatorio o método», «Precisión de movimientos» y «Rapidez de los mismos», desplegados en la ejecución de una labor. La medición de la actividad se realiza por comparación con una actividad patrón.

Art. 41. Rendimiento de un operario.—Se define como la relación entre la actividad real desplegada, medida en unidades de producción realizada, y una actividad tipo de referencia, también medida en unidades de producción.

Actividad real desplegada (unid. producidas)
Rendimiento = $\frac{\text{Actividad real desplegada (unid. producidas)}}{\text{Actividad tipo de referencia (unid. a producir)}} \times 100 = \%$

Art. 42. Actividad mínima exigible.—La actividad mínima exigible será la equivalente a 70 P. H. Bedaux durante las horas efectivamente trabajadas.

Se define actividad 70 Bedaux a lo que corresponde a un hombre que anda con pasos de 75 centímetros, sin carga, por suelo horizontal y sin obstáculos a una velocidad de 5,25 kilómetros por hora, (incluido en este tiempo el coeficiente de descanso correspondiente).

Art. 43. Rendimiento mínimo exigible.—Es la cantidad de trabajo que se debe realizar en una unidad de tiempo trabajando a la actividad mínima de 70 P. H. Bedaux.

Art. 44. Rendimiento habitual.—Se entiende como tal el normalmente desarrollado por una persona, pero siempre que se haya trabajado, como mínimo, a su actividad normal.

Este rendimiento habitual se podrá evaluar según corresponda a cada caso, de forma individual por un componente completo o grupo de trabajo.

Art. 45. Disminución de la actividad y rendimiento.

a) La disminución voluntaria, continuada e imputable al trabajador, por debajo de la actividad y/o rendimiento mínimo exigibles, será considerado como falta muy grave.

No obstante lo anterior, y en relación a la recuperación de tiempos de bocardillo establecidos en el artículo 117, a), durante los seis meses siguientes a la implantación de ésta, no se considerará como falta muy grave el no alcanzar esta actividad mínima por causa de la recuperación de tiempos antes aludida. Si ocurriese este supuesto se estudiarán las causas que motivan la misma para ver de encontrar una solución adecuada.

b) Con independencia de las penalidades que según lo anterior puedan corresponder cuando no se alcance la actividad y/o rendimientos mínimos, el trabajador sufrirá la correspondiente disminución de su salario de calificación, que se calculará por la misma fórmula que la establecida en los artículos 53 y 54 para el pago de las primas a que se tenga derecho cuando se trabaje por encima de estas actividades y/o rendimientos mínimos.

SECCION CUARTA. SISTEMA DE PRIMAS

Art. 46. Objeto de la regulación.—La enunciación de los sistemas de primas en este Convenio tiene por objeto reflejar en

un solo texto todos los acuerdos, normas y prácticas por los que se rige la Compañía, que quedan refundidos como se expresa en este articulado.

Ello significa que durante la vigencia del presente Convenio no habrá modificaciones respecto a los sistemas de prima y fórmulas de pago actualmente en vigor, salvo las expresamente reseñadas en este texto.

Art. 47. Tipos de primas.—Todos los trabajadores de «Firestone Hispania, S. A.», y con independencia de la retribución que les corresponda por conceptos fijos, tendrán un complemento salarial de puesto de trabajo, en concepto de primas o incentivos, que se calculará por las correspondientes fórmulas establecidas en este Convenio.

La determinación del tipo de prima a aplicar en cada caso será hecha por la Dirección con arreglo a lo establecido en este Convenio.

Los diversos tipos de primas e incentivos que se emplean en la Empresa se clasifican en:

Por su metodología:

- Primas medidas.
- Primas no medidas.
- Primas de mérito.

Por la forma de pago:

- Individuales.
- Colectivas o de equipo.

Se entienden individuales aquellas que se aplican y se pagan por el trabajo de una persona considerada aisladamente.

Se entienden colectivas aquellas que se pagan por el trabajo de un grupo de personas con abstracción de las individualidades.

Art. 48. Primas medidas.—Son aquellas que se obtienen en función del trabajo directamente medible realizado por una persona. Se pagarán por este sistema:

Todos los trabajos, tanto productivos como no productivos, en los que por su naturaleza sean utilizables los procedimientos de organización científica del trabajo y siempre que estos trabajos sean susceptibles de ser medidos por los sistemas diseñados por Métodos y Standards y que además puedan ser controlados y pagados por las consecuencias de esta medición (trabajos medidos).

Se entiende son controlables aquellos en que se puede hacer una verificación cuantitativa y/o cualitativa de las unidades realizadas y del tiempo empleado.

Art. 49. Primas no medidas.—Son aquellas que se utilizan para pagar trabajos que no sean susceptibles de ser medidos, o controlados, o pagados, por los sistemas de organización científica del trabajo aplicados por los Departamentos de Métodos y Standards de la Compañía, por no concurrir las causas que para tal aplicabilidad se señalan en el artículo anterior.

Se pagarán también por este sistema aquellos trabajos o tareas a los que en este texto se les adjudica como sistema de prima el previsto en este artículo.

Art. 50. Períodos de adaptación.—En los períodos de adaptación, prueba o aprendizaje, se podrán pagar indistintamente por el sistema de primas medidas o primas por promedio, según determine en cada caso el Departamento de Métodos y Standards.

Art. 51. Primas de mérito.—Son aquellas que la cantidad a cobrar por las personas se determina en función de una evaluación del desempeño del trabajo, hecha por el Jefe según el sistema concreto de evaluación escogido por la Compañía y a aplicar según las normas establecidas en este Convenio.

Oscilarán entre el cero y el 20 por 100, calculado de forma tal que se perciba por los mismos días y horas en que el personal obrero percibe primas (coeficiente K = 0,70).

Los porcentajes de prima obtenidos, en cada caso, se aplicarán sobre el sueldo de calificación que en cada momento perciba cada persona.

Los empleados tendrán derecho a ser informados por su Jefe de las facetas tenidas en cuenta para obtener su evaluación, quedando subsistente la posibilidad del escrito de queja del recurrente.

Este sistema se aplicará a todos los empleados de la Compañía.

Art. 52. Cambio de sistema.

a) El paso del sistema de primas medidas y no medidas al de mérito, cuando sea consecuencia de la inclusión de la persona en la nómina de empleados será automático y consecuencia obligada del mismo, no conservándose ninguna garantía en razón a la prima obtenida por el sistema anterior.

b) El paso de prima medida a prima no medida, o viceversa, será en función del puesto de trabajo a desempeñar, ya que cada uno de los puestos o tareas que se desempeñan en la Compañía tiene fijado un tipo de prima en concordancia con las definiciones anteriores.

Art. 53. Fórmula de pago de la prima medida.—Las personas que trabajen por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador sufrirá la correspondiente disminución de su salario de calificación. Ambos se calcularán según las siguientes fórmulas:

a) Fórmula para personal de producción (no cualificado):
Tarea realizada menos tarea exigida, dividido todo ello por
tarea exigida:

$$\text{Que equivale: } \frac{P. H. - 70}{70} \times 100 = \% \text{ de prima}$$

siendo P. H. la actividad desplegada por el personal, medida en la escala Bedaux

b) Fórmula para personal de servicios de fabricación (cualificados):

$$\frac{P. H. \text{ realizado} - 72}{72} \times 100 = \% \text{ de prima}$$

Los obreros de este grupo trabajarán en labores propias de su categoría profesional y se procurará remunerarlos, en la forma posible, por el sistema de primas Bedaux.

Art. 54. *Fórmula de pago de primas no medidas.*—Será alguna de las que a continuación existen, aplicadas según lo dispuesto en este Convenio

a) Fijas. Estas primas son aquellas que han sido fijadas por la Empresa en forma de una cantidad o porcentaje fijo, y que no guarde ninguna relación con ninguna clase de garantías por promedios. Las que existan actualmente se mantendrán en su integridad

b) Por promedios:

1.º En todos los casos en que se aplique el promedio se entiende siempre el promedio del mes natural anterior, salvo en el supuesto del pago de la parte de prima que corresponde al bocadillo, y en los trabajos con material defectuoso sin interrupción (artículo 56), en que se aplicará el promedio del día.

2.º En todos los supuestos de pago por promedio, estará condicionado a que por el trabajador se realice una actividad igual a la que venía desarrollando en su puesto anterior.

El mando que asignó la tarea advertirá al operario de que está incumpliendo el precepto del párrafo anterior, anunciándole que ante esta situación no percibirá el promedio.

3.º El promedio se pagará exclusivamente por el tiempo exacto que dure la causa que da derecho a este cobro y se requerirá el registro exacto y verdadero de los tiempos empleados y causas motivadoras. Lo contrario hará perder el derecho al cobro de este promedio.

4.º Como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 95 del antiguo Reglamento de Régimen Interior (edición abril de 1980), todos los promedios se limitarán siempre al tipo del 20 por 100 de prima, salvo en los casos expresamente exceptuados en este Convenio:

Abono por tiempos utilizados en la representación sindical y del personal.

Abono por tiempos de permisos retribuidos y siempre que en la normativa correspondiente esté comprendido el pago de las primas

Abono por períodos de vacaciones.

En los que así se acuerde en la Comisión de Interpretación.

5.º En cuanto a la fábrica de Usánsolo se seguirá esta misma normativa, pero adaptada a las condiciones particulares de la misma, según lo que a continuación se establece:

Para los casos en que un operario lleva varias máquinas y sólo le ha parado una o alguna de ellas y por lo tanto puede seguir trabajando en las otras:

a) En el caso de paradas en máquinas «continuas» se abonará a promedio del mes anterior con tope del 20 por 100.

b) En los otros grupos de máquinas se abonará según las siguientes cifras:

Durante las dos primeras horas se cobrará el 15 por 100. A partir de la segunda hora se cobrará el 10 por 100.

Cuando la prima obtenida fuera igual o inferior al porcentaje máximo señalado anteriormente, se rebajará el anterior porcentaje en dos puntos de menos sobre el porcentaje alcanzado por el operario.

A estos efectos, estos porcentajes de primas serían siempre el promedio del mes anterior.

c) Para el cómputo de las horas de parada de cada grupo se sumarán las horas de parada de cada grupo y se dividirá por el número de máquinas asignadas; el resultado será el número de horas a abonar con el tanto por ciento correspondiente.

Art. 55. *Pago por promedio.*—De acuerdo con la regulación del artículo anterior se pagarán siempre por primas promedio:

a) Las interrupciones debidas a:

Averías.

Mantenimiento preventivo.

Falta de material.

Falta equipo o elementos auxiliares.

Falta energía o vapor.

Cambios en general.

Pruebas Servicio Técnico.

Pedido cumplimentado o falta pedido.

Devolución material defectuoso.

Falta proveedores internos. Excepto en caso de fuerza mayor (huelgas internas totales o parciales, inundaciones, incendios, riesgos catastróficos).

Falta proveedores externos. Excepto en caso de fuerza mayor (huelgas internas totales o parciales, inundaciones, incendios, riesgos catastróficos).

Indicación de Inspección final, Servicios Técnicos o Seguridad.

Limpieza o reparación de parte de la máquina, estando en mantenimiento preventivo (*).

Ajuste de máquinas, estando en mantenimiento preventivo (*).

En todos los anteriores supuestos se entiende que la interrupción, que produce alteración en el rendimiento, es debida a causas imputables a la Empresa.

b) Cuando la interrupción no fuera imputable a la Empresa (falta de corriente, avería de máquina, espera de fuerza, materiales, etc.) y haya que suspender el trabajo, se pagará la percepción correspondiente al salario de calificación. No obstante, si el productor hubiera estado trabajando durante más de cinco horas a prima, las horas no trabajadas se le remunerarán a razón del promedio, siempre y cuando estas horas trabajadas y estas interrupciones estén anotadas en los partes de trabajo de forma verdadera y fehaciente y marcadas en los aparatos registradores de tiempos.

También se abonará el promedio cuando en interrupciones superiores a tres horas al día le sea asignado otro trabajo al operario.

c) En todos los supuestos de este artículo la Empresa deberá asignar otro trabajo a la persona afectada. Si ésta se negase a realizarlo, y con independencia del aspecto disciplinario, la persona perderá el derecho al cobro de promedio y del resto de las percepciones.

d) Trabajos sin tarifa o sin estimado.

e) En los períodos de adaptación, aprendizaje o prueba, por causa de cambio de puesto o trabajo.

Art. 56. *Material defectuoso sin interrupción.*—En este supuesto se pagará de la siguiente forma:

a) Cuando con el número de piezas producido se supere el 20 por 100 durante toda la jornada de trabajo se abonará este porcentaje superior de prima y no se compensará el tiempo que figure en el parte de trabajo y en los relojes marcadores, como material defectuoso.

b) No llegándose al 20 por 100 durante ocho horas con el número de piezas producidas, pero sí computándose sólo el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: se abonará el 20 por 100 de prima.

c) No llegándose al 20 por 100, computándose sólo el número de piezas y el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: se abonará a razón del porcentaje de prima obtenido durante las horas reportadas como empleadas en la producción de piezas.

CAPITULO IV

Valoración y clasificación del personal

SECCION PRIMERA. VALORACION DE TAREAS

Art. 57. *Finalidad.*—La expresión «valoración de tareas» es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

Art. 58. *Implantación.*—Las estructuras salariales, la jerarquización y clasificación del personal se regularán por el sistema de «valoración de tareas» descrito en este Convenio.

El sistema de valoración de tareas que se implanta por este Convenio sustituye en toda su totalidad a los actuales sistemas de valoración de tareas que se empleaban para los obreros «no cualificados» y a los sistemas de categorías profesionales que se empleaban para la retribución de «obrero cualificados» y empleados.

Art. 59. *Personal afectado.*—La «valoración de tareas» se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo en plantilla, que presten sus servicios en «Firestone Hispania, Sociedad Anónima», y que estén incluidos en el campo de aplicación del Convenio.

Art. 60. *Sistema adoptado.*—Firestone Hispania, S. A., ha adoptado para su aplicación al sistema de puntos comparación por factores, según los manuales específicamente preparados para esta Compañía.

La valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo.

(*) Se entiende por mantenimiento preventivo las paradas programadas con anterioridad y realizadas sobre una máquina o instalación que funciona normalmente, para prevenir y evitar averías antes de que ocurran o den indicios de que van a ocurrir. No es mantenimiento preventivo el parar una máquina que trabaja renqueante o que comienza a dar muestras de que va a fallar.

Los elementos básicos de esta valoración son:

Puesto de trabajo son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente, y específicas de «Firestone Hispania, S. A.», o necesarias en ella y que constituyen la ocupación de las personas. El puesto de trabajo, en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñen.

Descripción del puesto es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y visado por el Mando y que servirá de base al Comité para el análisis y valoración.

La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de dedicación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

Estructura del manual de obreros

Factores fundamentales de valoración	Factores de capacidad.	F1.	Instrucción.
			F2.
	F3.	Habilidad.	
	F4.	Experiencia.	
Factores de responsabilidad.	F5.	Sobre materiales.	
	F6.	Sobre equipo.	
	F7.	Sobre seguridad de otros.	
	F8.	Sobre trabajo de otros.	
Factores de concentración.	F9.	Esfuerzo mental.	
	F10.	Atención sensorial.	
	F11.	Monotonía.	
Condiciones modificativas.	C1.	Esfuerzo físico.	
	C2.	Ambiente.	
	C3.	Riesgos inevitables.	

Estructura del manual de empleados

Factores fundamentales de valoración	Factores de capacidad.	F1.	Formación básica.
			F2. <td>Instrucción específica.</td>
	F3. <td>Experiencia.</td>	Experiencia.	
	F4. <td>Iniciativa.</td>	Iniciativa.	
Factores de responsabilidad.	F5.	Sobre errores (*).	
	F6.	Sobre datos confidenciales (*).	
	F7.	Sobre relaciones profesionales.	
	F8.	Sobre trabajo de otros.	
Factores de concentración.	F9.	Esfuerzo mental.	
	F10.	Atención sensorial.	
	F11.	Monotonía.	
Condiciones modificativas.	C1.	Esfuerzo físico.	
	C2.	Ambiente.	
	C3.	Riesgos inevitables.	

(* Los factores F5 y F6, aplicables a Mandos de Producción y Talleres, se denominan «Responsabilidad sobre materiales» y «Responsabilidad sobre equipo», respectivamente.

Art. 61. *División en factores.*—Los factores de valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) Factores fundamentales son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

Factores de capacidad.
Factores de responsabilidad.
Factores de concentración.

b) Condiciones modificativas son las circunstancias de esfuerzos, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

Art. 62. *Escalón y posición.*—La valoración determina unas puntuaciones directas que debidamente escalonadas diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

a) Escalón (primer grupo de factores):

Fundamentales: Capacidad, responsabilidad, concentración: Se obtiene el escalón, y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) Posición (segundo grupo de factores):

Condiciones modificativas: Esfuerzos, ambiente, riesgos: Se obtiene la posición de las condiciones modificativas, expresan

las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos: el escalón, al sueldo de calificación; la posición, al complemento por condiciones modificativas del puesto de trabajo.

Art. 63.

Escala de puntuaciones

Factores fundamentales				Condiciones modificativas	
Operarios		Empleados		Posición	Puntos
Escalón	Puntos	Escalón	Puntos		
0	≥ 671	0	≥ 735	A	≥ 400
1	De 536 a 670	1	De 665 a 734	B	De 325 a 399
2	De 421 a 535	2	De 595 a 664	C	De 260 a 324
3	De 326 a 420	3	De 525 a 594	D	De 200 a 259
4	De 251 a 325	4	De 455 a 524	E	De 141 a 199
5	≤ 250	5	De 385 a 454	F	≤ 140
		6	De 315 a 384		
		7	De 245 a 314		
		8	≤ 244		

Art. 64. *Saturación del puesto.*—Las puntuaciones directas por la valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 P. H. del sistema Bedaux. Para el logro de esta saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesarios para conseguir tal fin. Estas agrupaciones de tareas se tendrán en cuenta a la hora de establecer la valoración del puesto.

Art. 65. *Información al personal.*—Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la valoración implantada y de las revisiones posteriores.

Art. 66. *Comités de valoración.*—Tanto para la revisión del sistema de valoración como para su mantenimiento, existirá un Comité de valoración paritario.

a) Composición:

De dos a cuatro miembros, según la plantilla de los centros de trabajo, permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por el Comité de Empresa de cada centro, debiendo representar a áreas distintas de actividad o gestión. La composición exacta será:

Usánsolo: Dos personas.
Basauri: Cuatro personas.
Santander: Tres personas.
Burgos: Tres personas.

De dos a cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa, y de Secretario, el Vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera, y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas en este Convenio para la revisión de las tablas de retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión del Gabinete Técnico de la Empresa Consultora que ha asesorado a «Firestone Hispania» en este tema. Si después de oído no se llega a una decisión, se someterá el tema al Comité Central de Valoración.

c) Número de Comités:

Existirá un Comité por cada centro de trabajo, entendiéndose por tales los indicados en el artículo 14, b).

Existirá, además, un Comité de Valoración Central, con idéntica composición y funcionamiento que los Comités de Centro. Sus miembros serán designados de entre los que formen la parte de los respectivos Comités de Centros y su nombramiento corresponderá al Comité Intercentros.

d) Atribuciones:

De los Comités de Centro: Entender y participar en las valoraciones y asignación de categorías por:

Modificaciones de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.

Peticiones y reclamaciones del personal y de la Empresa.

Del Comité Central: Vigilar y coordinar las actuaciones de los diversos Comités, a fin de homogeneizar los resultados de la valoración, a nivel de todos los centros.

Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones contra decisiones del Comité de cada centro.

f) Estas Comisiones deberán resolver los problemas planteados a su conocimiento en un plazo de quince días a partir de su recepción.

Art. 67. *Revisión de valoración y/o categoría.*—Los titulares de cada puesto podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:

La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad, según lo definido en el artículo 69.

Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.

La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el artículo 14, y con exposición razonada de los motivos en que se funda la reclamación.

Art. 68. *Efecto de las revisiones.*—Las modificaciones en el escalón o categoría que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité no tendrán efectividad ni repercusión económica alguna durante el transcurso de cada año natural de vigencia de los valores retributivos establecidos por este Convenio (de 1 de enero a 31 de diciembre), aplicándose con motivo de la actualización anual que de los importes salariales se hagan (mes de enero).

La anterior regulación no se aplicará a aquellos cambios que estén ocasionados por la creación de un nuevo puesto de trabajo o por la promoción y traslado de una persona, así como por los cambios en las condiciones modificativas o posición. En los anteriores supuestos los efectos serán desde el primero del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.

La regulación establecida en este artículo se aplicará tanto a la modificación en más, como en menos (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.

Art. 69. *Provisionalidad de la valoración.*—En los casos de determinación de un nuevo escalón, la nueva valoración tendrá un periodo de provisionalidad de un mes durante el cual podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el acuerdo del Comité.

SECCION SEGUNDA. GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS LABORALES

Art. 70. *Clasificación profesional.*—La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el número 4 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, es la que queda establecida en este Convenio, en función de la valoración de tareas y descripción de los puestos de trabajo y escalones.

No obstante lo anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

Reconocimiento de un «status» personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio.

En virtud del sistema de «Valoración de Tareas» descrito en este capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera, cuyo único objetivo es servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social, u otras obligaciones de carácter legal aplicables.

La categoría laboral tiene un carácter de funcionalidad, que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurrirán a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puestos de trabajo, o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

Art. 71. *Categorías laborales.*

a) Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en «Firestone Hispania, S. A.», por este Convenio. En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de Capacidad y Responsabilidad. En los demás casos, se deducirá automáticamente de la denominación «corriente» de la ocupación desempeñada.

En ambos supuestos, según las prescripciones del artículo 74.

b) Cada categoría laboral quedará incluida dentro de un grupo profesional, entendiéndose por tal el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido gene-

ral de la prestación, y habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad y polivalencia.

A ninguna de las categorías laborales y grupos profesionales les será de aplicación la descripción que, para cada una de ellas, estaba ahora contenida en la Ordenanza de Industrias Químicas y en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 72. *Baremo de categorías laborales.*

a) Grupo de administrativos: Considerando la suma de puntos obtenida por la valoración de puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (Σ F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos empleados).

Hasta 275 puntos: Auxiliar.

De 287 a 490 puntos, o mayor: Oficial Administrativo.

Para Jefe de segunda Administrativo deberá cumplirse la siguiente característica:

Mayor de 490 puntos en los factores de Capacidad más Responsabilidad, con más de 150 puntos en los factores de Responsabilidad (Σ de F-1 a F-8 con Σ de F-5 a F-8 de los factores del Manual de Valoración de empleados).

b) Grupo de Servicios de fabricación: Considerando la suma de los puntos obtenidos por la valoración de los puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (Σ F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos de operarios).

Hasta 424 puntos: Oficial de tercera.

De 425 a 499 puntos: Oficial de segunda.

De 500 puntos en adelante: Oficial de primera.

Para Oficiales de tercera, segunda y primera, deberán puntuar 100, 140 y 160 o más puntos en el factor F-1, respectivamente.

Los puntos de trabajo de este grupo que no reúnan ambas exigencias conjuntamente serán clasificados en la categoría inmediata inferior a la correspondiente por la suma de puntos F-1 a F-8.

Art. 73. *Cambios de categoría.*

a) En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del grupo profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía «ad personam», salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por concurso, por acuerdo de ambas partes, o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral, fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de ordenanza a vigilante; de oficial de segunda a conductor, etc.).

b) En todos los casos, en que el cambio lleve aparejado el paso de una nómina a otra, no se conservará ninguna de estas garantías, y a la asignación de categoría nueva será consecuencia obligada del mismo.

Art. 74. *Grupos profesionales y categorías laborales.*—El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

A) Grupos profesionales.

Número código	Grupo profesional	Nómina
	Grupo de Técnicos Comerciales. Grupo de Administrativos. Grupo de Técnicos. Grupo de Servicios de Empresa. Grupo de Mandos. Grupo de Titulados.	Empleados.
	Grupo de Producción. Grupo de Servicios de Fabricación.	Obreros.

B) Definiciones de los grupos profesionales y categorías laborales.

1. Grupo profesional de Técnicos y Comerciales: Quedan incluidas en este grupo profesional aquellas personas que realizan trabajos para la función Comercial o de Ventas, de Propaganda, de Publicidad, y de «Marketing».

Son personas que, tanto teniendo una titulación académica como no teniéndola, y cualquiera que sea ésta, requieren para el ejercicio de su función una cualificación especializada en temas que ayuden o que sirvan para la venta de los productos de la Empresa, con independencia de que esta cualificación profesionalizada haya sido adquirida mediante sistemas previos de enseñanza o en el desempeño del puesto.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes nuevas categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Peritos. Inspectores. Delegados.	Pueden ser de: Asistencia Técnica. Ventas, Central, Publicidad. Ventas, Publicidad o Propaganda.

2. Grupo profesional de Administrativos: Se incluyen en este grupo profesional todas aquellas personas que realizan trabajos administrativos, lo mismo éstos sean de administración en sistemas financieros y contables, como de administración de fábricas, producción, de personal, de ventas, etc., y para los cuales no se requiere más cualificación profesional que la de estudios generales y de tipo profesional administrativo, incluyendo en esto técnicas y sistemas contables, tanto financieros como de contabilidad industrial y similares, técnicas y procedimientos administrativos de cualquier índole, Secretariado, Taquimecanografía, Mecanografía, Estenotipia, correspondencia, registros, facturación, Operadores de máquinas simples de oficinas y de comunicaciones.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes nuevas categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Jefes de 2.ª	Quando no desempeñen funciones de mando sobre personas.
Oficiales Administrativos.	
Auxiliares.	

3. Grupo profesional de Técnicos: Se incluyen en este grupo profesional aquellas personas, a las que, sin exigirles una titulación de tipo académico, realizan funciones o trabajos de tipo técnico, propios de ingeniería, de proyectos y desarrollo, de fabricación, de procesos complejos de oficinas.

Las personas que desarrollan este trabajo deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desempeñan, bien esta especialización se haya aprendido a lo largo de la vida laboral en la Compañía por el simple desempeño del trabajo, por enseñanza que la Empresa le haya dado o él haya adquirido, y por la experiencia en otros tipos de trabajo que es necesario saber para realizar las funciones que le correspondan.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes nuevas categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Analistas.	Pueden ser de: Métodos y tiempos. De tareas y procesos de trabajo. De laboratorio físico o químico. De calidad. Electrónicos. De ordenadores.
Programadores.	De ordenadores. De trabajo.
Cronometradores. Proyectistas. Delineantes. Dibujantes. Calcadores.	

4. Grupo profesional de Servicios de Empresa: Se incluyen en este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio, o auxilio a las diversas labores que constituyen la actividad general de la Compañía.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes nuevas categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Especialistas de Servicios. Conductores de Turismo. Conductores de Camión.	
Operadores.	De máquinas auxiliares de oficina.
Despachadores. Ordenanzas. Porteros. Conserjes. Guardas. Cocineros.	

5. Grupo profesional de Mandos: Se incluyen en este grupo todas aquellas personas, con o sin titulación académica, y cualquiera que sean sus conocimientos y cualificación profesional, que desempeñen una función de mando en cualquiera de las múltiples dependencias y actividades de la Compañía, entendiéndose como mando el ejercicio de autoridad sobre un grupo de personas y/o que tengan encomendado bajo su responsabilidad un componente o parte de la actividad de la Compañía que, según la organización peculiar de ésta, pueda considerarse como una unidad de trabajo.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes nuevas categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Jefes Oficina.	Pueden ser: De oficinas administrativas. De oficinas técnicas. De oficinas comerciales.
Encargados.	De fabricación. De servicios auxiliares para la fabricación, como: Calidad, almacenes, etc. De mantenimiento, de talleres, mecánicos, de reparaciones.
Capataz.	Id., id., encargados.

6. Grupo profesional de Titulados: Son aquellas personas que, para el ejercicio de su función, les ha sido exigido por la Compañía, o por la legislación, una titulación académica determinada y que han sido contratados para el desempeño de su trabajo como tales titulados.

No quedan incluidos en este grupo aquellos que, teniendo una titulación académica, no han sido contratados por la Compañía como tales titulados o aquellos que, aunque tengan una titulación que hayan sido exigidas por la Empresa, realicen tareas o trabajos que quedan expresamente incluidos en otro grupo profesional de los aquí reseñados.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes nuevas categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Ingenieros Técnicos.	En este grupo profesional la lista de categorías no es cerrada, sino abierta.
Ayudantes Técnicos Sanitarios. Ayudantes Técnicos Titulados, etcétera.	La denominación será la de la titulación académica por la que han sido contratados en la Compañía.

7. Grupo profesional de Producción: Se incluyen en este grupo profesional todos aquellos trabajadores manuales que realizan trabajos directos o indirectos para la fabricación de nuestros productos, incluyéndose también en los últimos los que realizan trabajos de servicios o auxiliares para la misma. Al personal que desempeña estos trabajos no se le exige ninguna cualificación profesional, salvo la mínima de una cultura general. Adquieren los conocimientos propios de la tarea concreta que desempeñan mediante la realización, práctica o teórica, de la misma.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes nuevas categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Profesionales.	Se incluyen en esta categoría los operarios de fabricación que desempeñan algunas de las tareas que, sin vulnerar la descripción del grupo profesional antes dicho, requieren una cierta y mayor especialización adquirida por el trabajo en la fábrica. Comprende también a los operarios que realizan, además de su tarea manual, una labor de dirección o coordinación del trabajo de dos o más personas que forman un equipo o unidad productiva.
Especialistas.	Se incluyen en esta categoría el resto del personal de producción y de servicios de fabricación no incluido en la definición de la categoría anterior.
Peón.	Se incluyen en esta categoría los trabajos de carga, descarga, acarreo, limpieza.

8. Grupo profesional de Servicios de Fabricación: Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores manuales que desempeñen su tarea en los servicios auxiliares de fabricación, tales como talleres de mantenimiento, entretenimiento, reparación y construcción de maquinaria.

Son personas a las que se les ha exigido unos conocimientos del tipo de enseñanza profesional y que constituyen algunos de los oficios clásicos, tales como Electricistas, Electrónicos, Torneros, Ajustadores, Caldereros, Trazadores, Matriceros, Fresadores, etc., adquiridos en una Escuela de Oficialía o Maestría Industrial, o aunque no tengan el título profesional correspondiente, los hayan adquirido por la práctica y el desarrollo de los trabajos de sus especialidades.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Oficial de primera. Oficial de segunda. Oficial de tercera.	Pueden ser: Torneros, Fresadores, Electricistas, Matriceros, Ajustadores, Caldereros, Electrónicos, etc.

SECCION TERCERA. IMPLANTACION DEL NUEVO SISTEMA

Art. 75. *Periodo de provisionalidad.*

a) La totalidad de los nuevos sistemas de valoración y clasificación del personal contemplados en este Convenio se aplicarán desde el 1 de octubre de 1982. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de julio de 1982.

Los resultados tendrán un carácter de provisionalidad hasta el 31 de marzo de 1983.

Durante este tiempo las personas interesadas y la Empresa podrán reclamar, tanto contra el escalón y posición asignados, como contra la categoría laboral que le corresponda.

Para la implantación de la valoración durante este periodo de provisionalidad no intervendrán los Comités creados en el artículo 66, sino que se creará uno especial formado por seis miembros de cada parte en el que deberán estar representados todos los centros de trabajo.

b) Los resultados de todas estas reclamaciones se aplicarán con efectos desde el 1 de abril de 1983, fecha desde la cual los nuevos sistemas pasarán a ser fijos y definitivos, salvo las variaciones posteriores que le puedan corresponder a consecuencia de la propia vida del sistema y de la relación laboral.

Art. 76. *Garantía.*

a) Al momento de la aplicación de la valoración, tanto al momento inicial (1 de octubre de 1982) como el momento definitivo (abril de 1983), y si se diera el caso de que alguna persona pudiera perder retribución por aplicación de la misma, se le garantizará la diferencia entre lo antiguo y lo nuevo por la fórmula:

[Sueldo Calif. Antiguo + Prima + Bonificaciones o Plus Condic. Trabajo + Complemen. Sueldo (Empleados) + Antigüedad] - [Sueldo Calif. Nuevo + Prima + Condic. Modif. + Antigüedad Nueva].

Este cálculo se hará antes de incrementar a las retribuciones el aumento pactado del 11 por 100 y sobre la garantía que resulte se incrementará en 11 por 100.

La cantidad resultante de la garantía anterior, en todo o parte, que le corresponda, será absorbida en cualquier incremento de escalón que pueda tener en el futuro.

b) En lo sucesivo superado el momento de implantación del nuevo sistema, se aplicará también la anterior garantía y por la misma fórmula, en todos aquellos supuestos de cambio de puesto a los que se les haya reconocido este derecho por las regulaciones del convenio.

Art. 77. *Conversión de categorías laborales.*—Las categorías laborales hasta ahora en vigor serán sustituidas por las nuevas especificadas en el artículo 74.

En consecuencia, se cambiarán las categorías laborales asignadas a las personas a la nueva denominación, de acuerdo con la equiparación que aparece en el cuadro siguiente:

Categorías nuevas		Categorías actuales que se incluyen en la nueva denominación	
Denominación	Tarifa SS. SS.	Denominación	Tarifa SS. SS.
<i>Grupo Técnicos-Comerciales:</i>			
Perito.		Perito.	
Inspector.		Inspector de ventas o central.	
Delegad.		Delegado. Delegado de ventas. Delegado de propaganda.	
<i>Grupo de Administrativos:</i>			
Jefe de segunda.		Los que tienen categoría de Jefe de segunda Administrativo y de organización y no desempeñando mando.	
Oficial administrativo.		Oficial administrativo de primera. Oficial administrativo de segunda.	
Auxiliar.		Auxiliar administrativo.	
<i>Grupo de Técnicos:</i>			
Analista.		Encargado de calidad. Supervisor de calidad. Especialista de electrónica. Analista de laboratorio.	

Categorías nuevas		Categorías actuales que se incluyen en la nueva denominación	
Denominación	Tarifa SS. SS.	Denominación	Tarifa SS. SS.
		Auxiliar de laboratorio. Técnico de organización de primera. Técnico de organización de segunda.	
Programador-Analista.		Programador-Analista.	
Programador.		Programador de ordenador de primera. Programador de ordenador de segunda. Programador de ordenador de tercera.	
Cronometrador.		Auxiliar de organización. Técnico de organización de segunda.	
Proyectista.		Delineante-Proyectista.	
Delineante.		Delineante de primera. Delineante.	
Dibujante.		Delineante. Delineante de primera.	
Calcador.		Calcador. Auxiliar Técnico de oficina.	
<i>Grupo Servicios de Empresa:</i>			
Especialista de servicio.		Especialista A. T.	
Conductor de turismo.		Conductor de turismo.	
Conductor de camión.		Oficial de primera.	
Operador (de máquinas auxiliares de oficina).		Cajera de economato. Auxiliar Técnico de oficina.	
Despachador.		Basculero-Pesador. Almacenero. Auxiliar de almacén. Dependiente de economato. Servicio de cocina. Servicio de limpieza (jornada completa).	
Ordenanza.		Ordenanza.	
Portero.			
Conserje.		Conserje	
Guarda.		Vigilante Guarda Guarda Jurado	
Cocinero.			
<i>Grupo de Mandos:</i>			
Jefe de de oficina.		Jefe administrativo de segunda Jefe de sección organización de segunda	
Encargado.		Encargado de fabricación y mantenimiento. Contraamaestre. Encargado de calidad.	
Capataz.		Capataz. Almacenero.	
<i>Grupo de Titulados:</i>			
Ingeniero Técnico.		Perito. Aparejador.	
Ayudante Técnico Sanitario.		Ayudante Técnico Sanitario.	
Ayudante Técnico Titulado.		Ayudante Técnico Titulado.	
<i>Grupo de producción:</i>			
Profesional.		Especialista de taller. Especialistas no cualificados que desempeñan las siguientes ocupaciones: — Operadores de banbury. — Operadores de calandra. — Operadores de tubadora. — Operadores Gum - Dip con tratamiento de todo tipo de tejidos.	

Categorías nuevas		Categorías actuales que se incluyen en la nueva denominación	
Denominación	Tarifa SS. SS.	Denominación	Tarifa SS. SS.
Profesional.		— Operadores de prensas estampación y líneas muy complejas con preparación. — Operadores espumación Moltopren. — Operadores prensas vulcanización bandas transportadoras. — Operadores de trenes de tratamiento y recubrimientos. — Operadores de cortadoras (con dos o más hombres coordinados). — Chapistas de tubadoras. — Mecanizados en máquinas-herramienta con preparación compleja. — Especialistas de talleres auxiliares, mantenimiento y reparación. — Constructores de cubiertas. — Cambia moldes Bladders y tambores.	
Especialista.		Los que conjugan su trabajo con una labor de coordinación del trabajo de dos o más operarios (equipo de trabajo). Auxiliar de almacén. Especialistas no cualificados no incluidos en la categoría anterior. Especialista Brigada Volante. Revisor.	
Peón.		Peón. Mozo de limpieza.	
Grupo servicios de fabricación:			
Oficial de primera.		Oficial de primera.	
Oficial de segunda.		Oficial de segunda.	
Oficial de tercera.		Oficial de tercera. Especialista de taller que supere pruebas de aptitud.	

Cuando las actuales categorías pueden ser englobadas en más de una de las nuevas (por ejemplo: caso de los Técnicos de Organización de segunda que pueden ser considerados en el futuro como Analistas o como Cronometrador), se estará a la ocupación real que la persona desempeñe en la mayor parte de su jornada.

Art. 78. *Provisionalidad del sistema.*—La enumeración de grupos profesionales y categorías laborales contenida en los artículos anteriores podrá ser objeto de rectificación a la vista de lo que resulte de los análisis del periodo de provisionalidad del nuevo sistema de «Valoración de Tareas».

CAPITULO V

Movilidad y promoción

SECCION PRIMERA. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

Art. 79. *Definición.*—Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos, ascensos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de sus Centros de Trabajo, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

Art. 80. *Intervención del personal.*—La representación del personal intervendrá en todo lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este capítulo y según las normas establecidas en el mismo.

Para ello existirá un Comité paritario, que será el mismo que el que se establece en el capítulo IV para la «Valoración de Tareas», tanto en lo que se refiere a los de centros como al central.

Los Comités de centro tendrán las siguientes atribuciones:

Recibir la información anticipada de la Empresa sobre todos los cambios, tanto provisionales como definitivos, que se hagan, y sobre los cuales la Comisión de Movilidad será escuchada. Esta anticipación se dará en todos los casos, salvo en aquellos en que, por lo imprevisto de la situación y por lo perentorio del cambio, no sea factible.

Recibir la información sobre los concursos que se convoquen y de su resultado, pudiendo conocer la Comisión los exámenes realizados.

Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten los trabajadores.

Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias, que estimen oportuno en lo referente o relativo a la movilidad del personal.

En cuanto a la forma de operar a consecuencia de los traslados por causa de crisis económica y productiva se estará a lo que se acuerde en tal momento con la Comisión correspondiente.

Toda la anterior información se referirá a los cambios que se realicen dentro del mismo centro de trabajo.

Del Comité Central:

Recibir la misma información y emitir los mismos informes atribuidos al Comité del centro cuando los cambios sean por movilidad geográfica.

Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones presentadas previamente ante los Comités de cada centro y recurridas ante él.

Art. 81. *Clases de movilidad.*

a) La movilidad se clasifica:

Por su contenido o alcance: en movilidad geográfica y en movilidad funcional.

Por su duración: en provisional o definitiva.

b) En ningún caso se considera movilidad de personal, y por lo tanto no estará afectada por las normas y garantías de este capítulo, la agrupación o asignación de trabajos y tareas que se haga para conseguir la plena saturación de un puesto, según lo definido en el artículo 64 de este Convenio.

Art. 82. *Principios básicos.*—La movilidad del personal se basará en los siguientes principios:

1.º Respetar, por todos los medios, el mantenimiento de la producción y de la actividad y eficacia, al menos en los niveles que anteriormente existían al hecho del cambio.

2.º Respetar el derecho de las personas a ocupar el puesto más acorde con sus aptitudes y capacitación, así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.

3.º Respetar que, como consecuencia de la movilidad de las personas, no surjan pérdidas de horas de trabajo.

4.º Salvo casos de fuerza mayor, ningún trabajador podrá ser trasladado injustificadamente a puestos de trabajo cuyo contenido esté por debajo de la clasificación profesional que le corresponda, según las normas que para obtener dicha clasificación figuran en este Convenio.

5.º A ningún trabajador se le podrá retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

6.º Se procurará que ningún puesto de trabajo se componga de unas tareas fijas y definitivas; por el contrario, la aplicación de las nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana. Esto se deberá tener en cuenta por la Empresa a la hora de organizar los trabajos.

7.º En caso de igualdad de condiciones y aptitudes entre varios posibles candidatos a ser trasladados, se escogerá al más antiguo de ellos cuando el traslado sea a un puesto de nivel superior, y al más moderno, cuando éste sea a un puesto de nivel igual o inferior.

8.º Se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre en la misma persona para el mismo puesto de trabajo.

Art. 83. Movilidad geográfica.

a) La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla los números 1 y 2 del citado artículo 40, y como provisional, la establecida en el número 3 del citado artículo.

No se entenderán como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este Convenio.

b) Tampoco será movilidad geográfica, sino funcional, los cambios entre Puente San Miguel y Torrelavega, y entre Urbi-Basauri y Usánsolo.

c) En cuanto a la movilidad entre las plantas de Urbi y Usánsolo, y viceversa, se estará a lo siguiente:

Se podrá trasladar el personal, bien de forma provisional o definitiva, siempre que existan razones probadas e inaplazables de la producción y de su normal desarrollo, y que para ello sea preciso cubrir los puestos de trabajo con personal ajeno a la planta, siempre que no exista personal que voluntariamente desee ser trasladado y sea apto para ello.

En este supuesto se efectuarán los traslados de acuerdo con las normas establecidas en este capítulo y empezando por la persona que estuviese en situación de desocupado, desplazado, sin tarea fija, o cuyo trabajo sea menos apremiante.

En estos traslados la Empresa compensará todos los gastos que el viaje le ocasione; los traslados tendrán opción preferente a retornar a su anterior ocupación o puesto, una vez finalizadas las causas que motivaron su traslado.

En cuanto a las consecuencias económicas y las garantías retributivas, así como demás condiciones del mismo, se estará, como mínimo, a la normativa contenida en este Convenio.

Art. 84. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación del sistema que en los artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

SECCION SEGUNDA. CAMBIOS PROVISIONALES

Art. 85. *Definición.*—Son cambios provisionales aquellos que se ocasionan para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de persona, a fin de mantener la producción o servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

a) Los cambios provisionales se originan por:

Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses naturales consecutivos.

Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reintegro y a la ocupación del puesto de trabajo.

Los originados mientras el ocupante esté en período de prueba para otro puesto, según lo dicho en el artículo 90.

Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará primero, dentro del grupo profesional y, si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, empezando por los niveles más próximos al puesto a cubrir, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el artículo 74 de este Convenio. En estas condiciones la movilidad será de libre designación de la Empresa.

Cuando el cambio sea entre grupos profesionales distintos, éste sólo se hará por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva y por el tiempo imprescindible.

c) Terminado el período de provisionalidad y si la persona continuase en el puesto de trabajo, consolidará definitivamente el escalón, en el caso de que éste sea superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales de la sección 4.ª de este capítulo, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

Art. 86. Fin de la provisionalidad.

a) La provisionalidad finalizará cuando:

Transcurra el plazo fijado en el artículo 85.
Cese la causa que motivó el cambio.

El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

Desaparición del trabajo o tarea del puesto.

b) Al término de la provisionalidad la persona volverá al puesto de origen. Si el puesto hubiera desaparecido, se la ocupará en otro trabajo de escalón equivalente al que tenía anteriormente.

En el caso de que esto suponga una pérdida en su escalón de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su escalón anterior. En este caso le será de aplicación la garantía retributiva del artículo 76, b).

Esta preferencia, así como la garantía retributiva, se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su escalón anterior que se le ofrezca no la acepte.

Art. 87. *Criterios para la provisionalidad.*—Para hacer estos cambios provisionales se tendrán en cuenta los siguientes criterios, conjugados adecuadamente y según las posibilidades existentes en cada momento.

1.º Que se escoja a las personas que se encuentren sin tarea, o cuyo trabajo sea menos apremiante en ese momento.

2.º La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a sus condiciones de adiestramiento, similitud de tarea y capacidad psicofísica.

3.º La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los talleres, oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudicado por el hecho del cambio de personas.

4.º La igualdad o mayor aproximación en los escalones de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar.

SECCION TERCERA. CAMBIOS DEFINITIVOS

Art. 88. *Definición.*—Se considerará como tal aquel que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Esta movilidad definitiva se hará por dos sistemas:

a) Si el cambio es dentro del mismo grupo profesional, entendiéndose como tal los definidos en el artículo 74 de este Convenio, y siempre que se den condiciones de intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades, se hará mediante libre designación de la Empresa. Si en determinados supuestos se convocase concurso público, esto no significará renuncia de la Empresa a la regulación de este párrafo.

Los criterios para el ejercicio de estos cambios serán los mismos que los señalados en el artículo 87.

b) Cuando el cambio suponga el traspaso de un grupo profesional a otro, el cambio definitivo se hará mediante una prueba de capacitación, previa convocatoria por escrito y publicado en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo con la mayor antelación posible a la fecha de la prueba. Este concurso se regirá por la forma establecida en el artículo 89.

c) Todos estos cambios, superado el período de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

El período de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el Manual de Valoración de Tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal del grupo profesional de Titulados, Técnicos y Mandos y de tres meses para el resto. Este período de prueba, en casos justificados, podrá ser ampliado por decisión de la Comisión de Movilidad.

Terminado el período de prueba y si se confirma la aptitud del trabajador, éste adquirirá el derecho al disfrute de todas las condiciones correspondientes al nuevo puesto a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de confirmación y sin ninguna retroactividad. Si no se confirma se aplicará la misma regla que la establecida en el artículo 86, b).

Art. 89. *Reglas del concurso.*—La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el artículo 88, b), se hará por la siguiente normativa:

a) Para poder optar al concurso los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; llevar un año como fijo en la Empresa, no haber sido promocionado en ese período de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto), y haber tenido en los seis meses anteriores a la fecha del concurso un absentismo total, igual o inferior al 5 por 100. Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual o que haga prever racionalmente su repetición.

b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, titulación y otros estudios realizados, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos más en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

Denominación del puesto y departamento o sección a que esté adscrito.

Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.

Clasificación.

Otras condiciones retributivas.

Modalidad y horario de trabajo.

Periodo de prueba y adaptación para primas.

Materias que servirán de base a los exámenes.

Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la Empresa realizará las pruebas psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiendo ser estas últimas eliminatorias.

La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la Empresa.

Estos concursos se harán convocándolos primero entre el personal del centro de trabajo afectado; si no se cubriera el puesto entre el resto del personal afectado por este Convenio, aunque el anuncio se podrá hacer simultáneo.

Art. 90. *Consolidación del puesto*.—Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el periodo de prueba establecido.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto, por haber superado el periodo de prueba.

Aquellas personas que habiendo superado las pruebas, no tengan plaza, ocuparán las vacantes de similares características que surjan en los seis meses siguientes, sin necesidad de sufrir un nuevo examen y sin que la Empresa deba convocar nuevo concurso.

Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto libremente.

Art. 91. *Excepción del concurso*.—No será necesario convocar el concurso a que se refiere el artículo 88, b), cuando:

a) El cambio o ascenso sea para cubrir puestos de responsabilidad y de mando. Estos serán de libre designación de la Dirección. A título enunciativo se pueden considerar como puestos de responsabilidad, tales como los de Cajero, liquidación de impuestos, trabajo de auditorías, Secretarías de los primeros niveles de la Organización.

El convocar concurso para ello no supone renuncia de la Empresa a lo preceptuado en el párrafo anterior.

b) Cuando existan personas en la situación a que se refiere el artículo 86, b), o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuida para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones aplicables al caso.

c) Cuando existan personas aprobadas, sin plaza, en un concurso para puestos de iguales, parecidas o equivalentes condiciones, y durante un periodo de seis meses desde la calificación del concurso anterior.

d) Cuando exista una situación de crisis tecnológica, económica y productiva.

e) Cuando exista personal parado o sin tarea fija, así como «desplazados» por estos motivos d) y e).

En los supuestos d) y e) los cambios se realizarán según las necesidades y posibilidades de cada momento, y de acuerdo con la Comisión de Movilidad. Cuando las circunstancias y el volumen del personal parado así lo requiera se podrán establecer nuevas bases para la movilidad de estas personas entre la Empresa y la representación del personal.

En todos los demás supuestos los cambios serán de libre decisión de la Empresa, dentro de las normas de este capítulo.

Art. 92. *Otras formas de movilidad*.

a) La movilidad, tanto provisional como definitiva, así como la geográfica, que tenga su origen en:

La libre petición del trabajador.

En la permuta entre dos o más trabajadores, mediando conformidad de la Empresa.

En acuerdo individualizado entre las dos partes, siempre que no se lesionen los derechos de otro compañero, se regirá siempre por las condiciones que se establezcan al momento de la misma, sin estar afectada por ninguna de las normativas ni garantías retributivas establecidas en este capítulo.

La movilidad por estas causas se podrá hacer sin ninguna traba, y sin más respeto que a las expectativas de promoción y ascensos que, por este Convenio, se ofrecen a todo el personal.

b) La movilidad que tenga su causa en la disminución psicofísica para el trabajo, se regirá por lo dispuesto en el artículo 109. En este supuesto no serán de aplicación las normas y garantías establecidas en este capítulo y esta movilidad tendrá preferencia sobre cualquiera otra modalidad, incluso aunque suponga no respetar las expectativas de promoción y ascenso que en el repetido capítulo se ofrecen a todo el personal.

SECCION CUARTA. CONSECUENCIAS RETRIBUTIVAS DE LA MOVILIDAD

Art. 93. *No modificación de condiciones*.

a) En los supuestos señalados en el artículo 81, b), no se tendrá derecho a ninguna modificación, ni en el sueldo de calificación, ni en el escalón de valoración y categoría, salvo las que

les correspondan por aplicación de la propia valoración del puesto de trabajo.

b) En los demás supuestos de movilidad y promoción a que se refiere este capítulo, las repercusiones económicas en las personas afectadas por las mismas serán las que se indican a continuación.

Art. 94. *Complemento por condiciones modificativas*.—En todos los supuestos de cambios de puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa originaria del mismo, y lo mismo la movilidad sea geográfica que funcional, provisional o definitiva, etc., se perderá la posición en la escala de condiciones modificativas que tuviera la persona, y por lo tanto la retribución correspondiente a este concepto, pasando a percibir lo que le corresponda por la nueva posición en esta escala que tenga el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará, tanto si el cambio ocasiona un incremento como una disminución de la retribución, e incluso si lo hace desaparecer, ya que este concepto retributivo es un complemento unido al puesto de trabajo que desempeña realmente.

Solamente se conservará derecho a esta retribución por condiciones modificativas, y en la parte que corresponda, cuando se den los supuestos de disminución definidos en el artículo 109.

Art. 95. *Repercusión en el sueldo de calificación*.

1. Regla básica: Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán siempre asignados el escalón de valoración que les corresponda según el puesto de trabajo que realmente desempeñen, de forma definitiva, en cada momento de su vida laboral.

Para no alterar esta clasificación las diferencias retributivas que les puedan corresponder se abonarán por la forma establecida en el artículo 134.

2. En los cambios provisionales:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva, conservará la totalidad de lo que cobraba, sin establecer ninguna alteración en su escalón, sueldo de calificación y categoría.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación, ni a percepción de cantidades, por otros compañeros, en razón a una supuesta comparación con lo que tenga asignada la persona afectada por la garantía establecida en este apartado.

b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el escalón que tenía mientras dure la situación de provisionalidad, pero la diferencia entre el sueldo de calificación correspondiente a su escalón y el del puesto que ocupa se le abonará, perdiéndose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.

c) Al término de la provisionalidad, y si el trabajador consolida su puesto como definitivo, según la norma del artículo 85, c), estará a las condiciones retributivas que se establecen en el número 3 de este artículo.

d) Si se da el supuesto previsto en el artículo 86, b), seguirá sin modificación en el escalón y sueldo de calificación hasta que se dé la circunstancia prevista en el último párrafo del apartado b) del artículo 86, en cuyo evento pasará a regirse íntegramente por la nueva situación que le corresponda.

3. En los cambios definitivos:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo se le asignará el nuevo escalón y el nuevo sueldo de calificación, en el momento que le corresponda.

La diferencia entre el sueldo de calificación anterior y el nuevo se le conservará como garantía personal, abonándosele por las reglas establecidas en el artículo 134 de garantías retributivas.

Esta cantidad de garantía se perderá, en el todo o en la parte que le corresponda, en cualquier aumento de escalón que tenga con posterioridad, cualquiera que sea el motivo de este aumento, salvo que sea por Convenio Colectivo.

b) Si la persona pasa a ocupar un puesto de escalón superior se le aplicará éste y pasará a cobrar el correspondiente sueldo de calificación, en el momento que le corresponda.

En esta subida se le absorberán las cantidades que por garantías tuviera, recogidas en el Plan de Garantías retributivas.

c) Las anteriores reglas serán de aplicación general salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente concurso o en acuerdo particular con el interesado. En estos supuestos prevalecerán estas condiciones sobre la norma general.

Art. 96. *Complemento personal*.—Las garantías retributivas que se obtengan a consecuencia de lo regulado en esta sección 4.ª tendrán siempre un carácter de complemento retributivo de carácter personal.

Art. 97. *Repercusión en las primas*

a) En el caso de personal retribuido por el sistema de Prima de Mérito, durante el periodo de prueba o aprendizaje seguirá cobrando por la evaluación que tuviera. Al término de este periodo se le evaluará nuevamente.

b) En el caso de primas no medidas, durante el periodo de adaptación, prueba o aprendizaje, se seguirá cobrando la que tenía anteriormente, y una vez terminado éste pasará a la que corresponda cobrar por el nuevo puesto.

c) En el caso de primas medidas durante el período de adaptación (definido en el artículo 39) o durante el período de prueba (definido en el artículo 88. c) y mientras dure el mismo, cobrará por alguno de los dos sistemas siguientes:

Mediante una exigencia estimada marcada por el Departamento de Métodos y Standards.

Por el sistema de Prima-promedio, tal como aparece regulado en el artículo 54, b). (Promedio del mes anterior limitado al 20 por 100.)

Art. 98. *Cambios en la movilidad geográfica*.—El valor de todos y cada uno de los conceptos retributivos y demás condiciones inherentes al cambio se registrará por lo que se establezca o acuerde en cada caso.

CAPITULO VI

Política de empleo y plantilla

Art. 99. *Plantilla*.—Se entiende por plantilla el número total de personas que trabaja con carácter fijo en la Empresa, en un centro de trabajo, en un departamento, sección u oficina, en un momento dado.

Siendo la Empresa y sus diversos componentes estructurales unos entes dinámicos y variables por exigencia del desarrollo del negocio y del progreso tecnológico, la plantilla de los mismos será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales de trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto, la Empresa amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo y adoptar las oportunas medidas para ello, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente.

Art. 100. *Registro*.—La lista de los trabajadores afectados por este Convenio es la expresión documental de la plantilla existente en la fecha en que se realiza el mismo, que es confeccionado cada dos años con los datos de personal existente, con un mes de antelación a la fecha de la convocatoria de elecciones sindicales.

Esta lista se publicará en los tablones de anuncios y se confeccionará por ubicaciones geográficas, en él aparecerá todo el personal incluido en Convenio Colectivo, colocados por su número personal en orden de menor a mayor.

Los datos que tendrá esta lista serán:

Número personal.
Nombre y dos apellidos.
Fecha de nacimiento.
Fecha de ingreso en la Compañía.
Nómina y colegio electoral a que pertenecen.
Grupo profesional.

A esta lista se añadirá también, en separata, la relación del personal excluido del Convenio, aunque sin hacer referencia al colegio electoral.

Art. 101. *Ingreso de personal*.—La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo prescrito en el mismo.

En todos los supuestos la Empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso.

Todos los ingresos de personal procedentes del exterior se harán respetando las expectativas de promoción y ascensos que en este Convenio se han establecido en el capítulo regulador de la movilidad y promoción del personal. En igualdad de méritos para el ingreso tendrán preferencia para ello quienes estén desempeñando en la Empresa funciones o trabajos bajo la forma de contratos de carácter de eventualidad y tiempo parcial, así como los hijos de trabajadores que estén en activo y también los que se encuentren en situación de clases pasivas, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad y aptitud para el trabajo.

Art. 102. *Cese*.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma con un plazo mínimo de un mes de antelación para empleados y de quince días para personal de la nómina de obreros, a la fecha definitiva de la baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir el plazo de un mes, según la fórmula de descuento establecida en el artículo 146.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación, se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la Empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue el primer día de pago habitual.

Art. 103. *Permisos retribuidos*.—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos por las causas y duración que establece el artículo 37, números 3, 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, tal como se relacionan en el anexo I de este Convenio.

Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido,

el trabajador deberá solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de tres días laborales, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo una enfermedad o muerte de un pariente), en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de setenta y dos horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazo previstos, y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuido e incluso como falta injustificada.

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecidas. Cuando el evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores ocurra en los días de vacaciones, fiestas, domingos, «puentes» y otros días de no trabajo, no se tendrá derecho a este permiso, e igualmente si se encuentra en período de baja por enfermedad, maternidad o accidente.

Art. 104. *Suspensión de contratos*.—No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas en el artículo 99, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reintegro de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada tipo de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidas en este Convenio.

Art. 105. *Permisos sin sueldo*.—Podrán solicitar permiso sin sueldo, con una duración máxima de hasta dos meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de dos años; será potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que, desde el punto de vista de carga de trabajo, exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido, por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

Art. 106. *Excedencias*.—Las excedencias se regularán por las normas contenidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores más las particularidades que se señalan en este artículo.

a) Se considerará también excedencia forzosa la que se conceda por:

Designación o elección del trabajador para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, y mientras dure éste.

Se considerará, también, excedencia voluntaria la establecida en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, para atender al cuidado del hijo.

b) Tramitación:

La excedencia se deberá solicitar, por escrito, por lo menos, con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día primero de un mes natural.

El reintegro deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupación del cargo en el caso de la forzosa, y la alegada, en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reintegro en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

c) El reintegro al trabajo se efectuará:

— Si es forzosa: Dentro de los treinta días naturales, siguientes a la fecha en que cesó la causa de la excedencia, y siempre el día primero del mes natural más próximo a la fecha de la solicitud.

— Si es voluntaria: En la fecha que marque la Empresa y supeditada a que exista vacante de igual, similar o inferior valoración, ya que el excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

La Empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de similar o inferior categoría que se produzca en el plazo de un año a la terminación de la excedencia, y si el trabajador no lo acepta perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

d) En todos los casos de excedencia el trabajador perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social, y en los beneficios extrasalariales de la Compañía, mientras dure ésta.

e) Al momento de ser baja por excedencia: Se le abonarán las cantidades que por baja le correspondan, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluida la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

f) Al reingreso de la excedencia:

1.º Si es forzosa: Pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento.

Si el puesto tiene un escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior.

Si es inferior, cobrará y se le asignará el escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará, como garantía personal, en el Plan de Garantías Retributivas definido en el artículo 134 hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía. En el supuesto de este párrafo la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el artículo 86, b), segundo párrafo.

El tiempo en que haya permanecido en excedencia (desde la fecha de baja hasta la fecha de reingreso efectivo) se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

2.º Si es voluntaria: Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

Art. 107. *Servicio Militar*.—La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar, con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, dará derecho a excedencia especial, con reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y un mes más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa, como si hubiera estado en activo.

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

A todo el personal durante su permanencia en el Servicio Militar obligatorio (con exclusión de los voluntarios) se le abonará el 50 por 100 de la retribución que le corresponda por su jornada ordinaria de trabajo.

El trabajador fijo que ocupe provisionalmente la vacante temporal de otro en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

Art. 108. *Disminución psicofísica para el trabajo*.—Se considera personal con disminución psicofísica para el trabajo:

A) Con declaración oficial:

Los declarados con una incapacidad permanente parcial.

Los declarados con una incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Los declarados con una incapacidad permanente total absoluta.

Los declarados grandes inválidos.

Los declarados con un grado de disminución suficiente según las normas legales.

Las anteriores calificaciones se referirán a las hechas legalmente por los Organismos oficiales competentes para ello.

B) Sin declaración oficial:

Serán considerados minusválidos aquellas personas que a consecuencia de alguna enfermedad o desgaste físico natural, como consecuencia de la dilatada vida al servicio de la Empresa, sean calificados como tal por la propia Empresa.

C) En todos los casos de disminución se actuará por lo establecido en la Ley y por lo que se establece en el artículo siguiente.

Art. 109. *Actuación*:

a) En todos los casos de disminución y siempre que el interesado pueda realizar algún trabajo por causa de esta disminución, se procederá así:

Darle un trabajo adecuado, considerándose como trabajo adecuado aquel que en función de las oportunas pruebas y dictamen facultativo, y de acuerdo entre las partes, se establezca para cada caso. La lista de trabajos preferenciales reservados para los disminuidos es la que figura en el anexo IV.

Pasarle al interesado al sistema de clases pasivas de la Compañía, abonándole la correspondiente pensión complementaria por invalidez, siempre que tal situación de pensionista haya sido reconocida por la Seguridad Social.

b) En todos los supuestos en que la Empresa dé trabajo al disminuido, y en cuanto se refiere a las garantías retributivas, se estará a lo siguiente:

1.º La persona pasará a tener la clasificación profesional y valoración que corresponda al puesto que realmente desempeña, en función de la regla básica establecida en el artículo 95, 1, abonándosele las retribuciones que le correspondan según esta situación.

2.º La garantía retributiva se ceñirá a la diferencia entre la retribución que por todos los conceptos le corresponda según la nueva situación, y la que percibía en el trabajo que desem-

peñaba en el momento originario de la situación de disminución; esta diferencia se le abonará dentro del Plan de Garantías Retributivas, como un complemento personal de retribución por su situación de disminución, que se reducirá, en el todo o en parte, en los aumentos que vaya obteniendo en lo sucesivo, en función de cambios en la valoración de su trabajo.

Esta garantía no se percibirá en el caso de que la persona cobre una pensión de carácter periódico, o reciba por causa de su disminución, una indemnización a tanto alzado. En este supuesto y para eliminarle o reducirle la garantía de la Empresa se prorrateará todo el importe de la indemnización por los años que le queden de vida laboral.

c) La regulación establecida en este artículo sólo será aplicada a los que sean declarados disminuidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Art. 110. *Aplicación*.—Para que las personas en situación de disminución tengan derecho a lo establecido en el artículo 113, se requerirá:

a) Además de la declaración oficial de la situación, las personas deberán someterse a todas las pruebas y dictámenes que la Empresa, a través de los Facultativos, libremente elegidos por ella, determinen.

En el caso de que la persona no las acepte, la Empresa quedará libre según las facultades que el ordenamiento jurídico le concede para ello.

Igualmente, la Empresa actuará en el mismo sentido siempre que se demuestre cualquier caso de fraude u ocultamiento de datos en la información por la persona afectada, en orden a ocultar, disimular, falsear o desvirtuar su presunta situación.

b) Petición escrita, hecha al momento de conocer su situación, dirigida al Jefe de Personal de cada Centro.

Art. 111. *Relaciones de puestos y personal disminuido*:

a) Lista de personal: De acuerdo con lo dispuesto en el apartado b) del artículo 110, con las personas que comuniquen su situación de disminución y después de que ésta sea aceptada como tal, figurarán en una lista de disminuidos que será el documento base para ocupar los puestos reservados para éstos.

b) Lista de puestos: La lista de puestos reservados para disminuidos es la señalada en el anexo IV de este Convenio.

Esta lista es indicativa y abierta, pudiendo, por lo tanto, ser ampliada, restringida o modificada.

Las personas declaradas disminuidas y que continúen trabajando en la Empresa serán encajadas en estos puestos a medida que existan vacantes en los mismos y en función de las características del puesto y aptitudes del disminuido.

Ninguna de las personas que ahora ocupa uno de estos puestos podrá ser desplazada del mismo para dársele a otro disminuido.

Esta relación de puestos no obliga a la Empresa a mantenerlos siempre y a cubrirlos, pues dichos puestos pueden ser totalmente amortizados cuando así lo considere necesario.

Art. 112. *No discriminación por razón de sexo*.—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual valoración, rendimiento y horario, y viceversa.

El horario de trabajo y la asignación de personas a un tipo de horario u otro, así como a los turnos, inclusive el nocturno, se hará sin ninguna discriminación por razón de sexo, lo mismo sea discriminación en contra de la mujer o del hombre.

En consecuencia con todo esto, la organización del trabajo en las tareas en que se hagan a turnos, se establecerá de tal forma que tanto la mujer como el hombre puedan trabajar de noche o de día, no conservando nadie ningún derecho en contra de ello, en razón a anteriores regulaciones legales o contractuales que motivarían diferencias de trato entre un sexo u otro.

En consecuencia con la anterior regulación:

1.º El horario de los hombres que trabajan siempre de noche queda eliminado y pasarán a regirse por el horario normal de todas las personas de la Compañía.

2.º Las mujeres que trabajan a turno, y si así es necesario para la organización del trabajo y para la aplicación de lo anterior, pasarán al sistema de tres turnos, incluido el nocturno.

Art. 113. *Garantía de absentismo*.—Cuando el absentismo por enfermedad en un mes natural sea superior al 5 por 100, las bajas por enfermedad que se produzcan o subsistan en el mes natural siguiente percibirán exclusivamente el 75 por 100 de sus salarios reales brutos, computándose a estos efectos, como máximo, veinte horas extraordinarias y calculándose este importe según el promedio obtenido por el enfermo en el mes inmediatamente anterior a la baja, a cobrar a partir del tercer día exclusivo. En estas percepciones está incluida la prestación del Seguro de Enfermedad.

En esta misma proporción se abonarán las pagas extraordinarias, es decir, a razón de un tercio de lo percibido en el trimestre anterior.

Art. 114. *Complemento de enfermedad*:

a) Enfermedad: Cuando el absentismo por enfermedad de un mes natural completo sea igual o inferior al 5 por 100, la Empresa abonará a las bajas que se produzcan en el mes natural siguiente un complemento, por ayuda a enfermo, hasta alcanzar,

sumando a lo que percibe del Seguro de Enfermedad, el 100 por 100 de los ingresos brutos del trabajador, computándose a estos efectos, como máximo, veinte horas extraordinarias. Este complemento se calculará según el promedio obtenido por el enfermo en el mes inmediatamente anterior a la baja y se cobrará a partir del tercer día exclusivamente. Correrá a cargo del trabajador el importe de las deducciones que haya que hacer en la nómina por el Impuesto sobre R. P. F.

En el supuesto del párrafo anterior y para el cálculo de las pagas extraordinarias correspondientes se computará lo percibido del I. N. P. como si hubiese sido abonado por la Empresa.

b) Accidente: En caso de baja por accidente (incapacidad laboral transitoria) la indemnización será del 100 por 100 de los ingresos brutos, deduciéndose lo que corresponda por impuestos y Seguridad Social.

Con el fin de evitar posibles abusos en los casos de baja por accidente, en todos aquellos casos que se considere que el accidentado está incurriendo en los apartados 2.º, 3.º y 4.º del artículo 116, se adoptarán las medidas oportunas para que estos hechos no se den, tipificándolos como faltas sancionables una vez comprobados, proponiéndose en estos casos las sanciones que se determinen.

c) No obstante lo dispuesto en el artículo 11, primer párrafo, en los casos de baja por enfermedad el trabajador percibirá el 100 por 100 de la retribución, a que tenga derecho en tal situación, cuando la baja en la enfermedad se prolongue más allá de sesenta días continuados e ininterrumpidos de duración.

La prestación anterior se abonará a partir del sesenta y un días de la baja, inclusive, y por lo tanto sin efectos retroactivos y con independencia del índice de absentismo y de la retribución que, según este índice, le hubiera correspondido.

d) Para el cálculo del tanto por ciento de absentismo por enfermedad se tendrán en cuenta los siguientes datos:

La totalidad de ausencias al trabajo por enfermedad que se produzcan, si tienen baja oficial del Seguro.

El cómputo de este absentismo, que se hará sólo para los grupos de obreros, se efectuará independientemente para cada uno de los siguientes centros de trabajo:

Fábrica de Usánsolo-Galdácano.
Fábrica de Urbi-Basauri.
Fábrica de Burgos.
Fábricas de Torrelavega y Puente San Miguel.

El porcentaje de absentismo se obtendrá por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas de ausencia por enfermedad del mes}}{\text{Horas teóricas ordinarias de trabajo mes}} \times 100$$

e) El derecho a la prestación del complemento de enfermedad se obtendrá cuando se justifique la enfermedad con los partes de baja, confirmación y alta extendidos por los Médicos de Medicina General o Especialistas de la Seguridad Social adscritos al trabajador.

f) Quedarán excluidos del derecho al complemento los que padezcan enfermedades que provengan de lesiones causadas por embriaguez o riña y los que sufran accidentes de trabajo, de circulación o de cualquier clase que causen derecho a indemnizaciones o subsidio.

g) La duración del percibo del complemento subsistirá mientras el trabajador enfermo tenga derecho a la indemnización económica legal de incapacidad laboral transitoria.

Art. 115. Vigilancia.

a) Toda persona en situación de baja por enfermedad o accidente quedará obligada a aceptar las medidas de control y vigilancia que en cada momento pueda establecer la Empresa, incluyéndose en estas medidas la posible hospitalización del interesado en el Centro que la Empresa, a través de sus Servicios Médicos, dictamine. Los gastos de esta hospitalización serán por cuenta de la Compañía.

En el caso de que la persona no acepte estas medidas perderá el derecho a toda retribución complementaria que por tal situación le abone la Compañía, pasando a cobrar exclusivamente las prestaciones que le corresponden con cargo a la Seguridad Social.

b) La Empresa se reserva el derecho de nombrar visitadores por su cuenta y colaborará como lo crea conveniente para el mejor funcionamiento del sistema.

Art. 116. Faltas y sanciones.

a) Son faltas sancionables durante el período comprendido desde la fecha de la baja a la del alta médica, ambas inclusive, las siguientes:

- 1.ª Faltar al respeto debido al Médico, a los visitadores o Vocales de la Comisión.
- 2.ª Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones facultativas, dictadas para su curación.
- 3.ª Simular enfermedad o alargar la misma.
- 4.ª No observar durante la baja una conducta adecuada en orden a su pronta curación.

5.ª Estar fuera de su domicilio en horas distintas a las que se establecen a continuación: De nueve de la mañana a veintuna horas.

Se exceptúan de esta obligación los enfermos que acrediten haber acudido a consulta de su Médico de cabecera, Especialista, etc., cuyas consultas no coincidan con los horarios autorizados para paseo y esparcimiento.

Cualquier otro caso debe ser objeto de autorización expresa del Departamento de Personal.

6.ª El asistir a cines, teatros fútbol, etc., establecimientos de bebidas alcohólicas (cantinas, bares, cafés, etc.), ni siquiera beber a la puerta de los mismos; practicar deportes de cualquier clase; trabajar en sitio alguno y, en general, todo cuanto pueda perjudicar a la salud del enfermo o demostrar que no hay razón alguna para estar de baja.

7.ª El ausentarse de la localidad en que radique su domicilio sin autorización previa de la Comisión administradora.

b) Las sanciones aplicables a las faltas reguladas en el número 9 serán las siguientes:

La primera vez, pérdida del complemento desde el mismo día de la infracción y devolución del 50 por 100 de lo percibido hasta ese día.

La segunda vez, además de perder la prestación deberá devolver el 100 por 100 de lo percibido.

La Comisión tomará medidas más severas teniendo en cuenta las circunstancias y gravedad del caso, pudiéndose llegar incluso al despido.

CAPITULO VII

Jornadas de trabajo

Art. 117. Jornada semanal y diaria de obreros (reestructuración de horarios).

Desde el 1 de julio de 1982 hasta el 31 de diciembre del mismo año la jornada semanal y diaria del personal obrero será la misma que ahora existe con la modificación de que todos los sábados serán libres.

A partir del 1 de enero de 1983 la jornada continuará como en el párrafo anterior, pero haciéndose las siguientes modificaciones:

a) En los tiempos de trabajo:

Durante todo el año 1983 los tiempos de trabajo pasarán a multiplicarse por siete coma setenta y cinco horas o cuatrocientos sesenta y cinco minutos, en vez de siete coma cincuenta horas como hasta ahora se hacía.

A partir del 1 de enero de 1984, y para lo sucesivo, los tiempos de trabajo pasarán a multiplicarse por ocho horas o cuatrocientos ochenta minutos, y desde esta fecha coincidirán las horas de presencia con las efectivas, quedando establecidas así:

Horas efectivas diarias de trabajo: Ocho horas.
Horas efectivas semanales de trabajo: Cuarenta horas.

b) En la regulación del tiempo de «bocadillo»:

El personal que trabaja a turnos podrá seguir utilizando esta media hora para comer su bocadillo.
Durante el segundo semestre de 1982 el pago de este tiempo se seguirá haciendo como hasta la fecha.

Durante todo el año 1983, y por esta interrupción, sólo se pagarán quince minutos.

Durante el año 1984 y sucesivos no se pagará ninguna cantidad separada por esta interrupción.

c) Días adicionales de permiso:

Todo trabajador, tanto obrero como empleado, que trabaje por el sistema de turnos, tendrá derecho a los siguientes días adicionales de vacaciones.

Durante el año 1983: Un día.

Durante el año 1984 y sucesivos: Dos días.

Estos días se disfrutarán en la fecha en que se acuerde individualmente entre cada trabajador y la Dirección de la Compañía, y para tener derecho a ello se exigirá trabajar en el sistema de trabajo a turnos un mínimo de seis meses al año, consecutivos o alternos.

d) En las paradas y arranques (desde el 1 de julio de 1982):

En las paradas y puesta en marcha se harán las horas extras necesarias, y por las personas que se indique (las mínimas), para parar y arrancar en forma tal que se pueda obtener la totalidad de la producción diaria correspondiente a ocho horas (arrancada de los lunes y parada de los sábados), o de cualquier día festivo que sea a lo largo de la semana; caso de Vulcanización y similares). Estas horas no excederán de un máximo de dos y seguirá vigente lo establecido en cuanto a flexibilidad de horario.

Para cubrir estas necesidades, y siempre que exista personal voluntario, no se obligará a nadie.

Art. 118. Jornada semanal y diaria de empleados.—La jornada semanal y diaria del personal empleado será de cuarenta horas, distribuidas en cinco días a la semana, de lunes a viernes, y a razón de ocho horas diarias.

La interrupción al mediodía para comer se aumentará en tres minutos.

Art. 119. *Horarios anuales.*—El horario anual será el siguiente:

	Días de trabajo al año	Horas efectivas de trabajo al año
Personal que trabaja a turnos:		
Año 1983	224	1.792
Año 1984	223	1.784
Resto del personal	225	1.800

Art. 120. *Horas de entrada y salida.*—Las horas de entrada y salida, tanto al principio y fin de la jornada, como las interrupciones de éstas para el tiempo de comida al mediodía no retribuido, o las que hagan para interrupciones por el tiempo de bocadillo, serán las establecidas para cada Centro o para cada grupo de Departamentos o Secciones, de acuerdo con las necesidades de producción de cada uno de ellos y en función de las normas establecidas en este Convenio y en la legislación aplicable al caso.

a) El marcaje de estas horas para el personal operario se hará por las normas establecidas en los acuerdos que regularon la implantación de control automático, tal como se recogen a continuación:

1. Como normal general, en todas las horas de entrada y salida se concederá una flexibilidad de hasta diez minutos, pero con la obligación de cumplir siempre la jornada de cuatrocientos ochenta minutos u ocho horas; es decir, entre la hora de entrada marcada y la hora de salida marcada debe haber una diferencia de tiempo de ocho horas o cuatrocientos ochenta minutos.

2. En casos excepcionales, debidos a condiciones de higiene o a situaciones especialmente autorizadas, la flexibilidad podrá aumentarse hasta veinte minutos, en las mismas condiciones de cumplimiento del horario diario citadas en el párrafo anterior.

3. Esta flexibilidad se computará de la siguiente forma:

A la hora de entrada computándose diez o veinte minutos antes, según los casos, sobre las actuales horas de principio de jornada.

A la hora de salida, diez o veinte minutos antes, según los casos, de la hora de fin de jornada.

4. Solape en tiempo de flexibilidad: En caso que hubiera problemas en la ocupación de máquinas por motivo de la flexibilidad, los operarios deberán ponerse de acuerdo, y en caso contrario tendrá derecho prioritario a ocupar la máquina el que estuviera dentro de las horas normales de su turno de trabajo.

5. Flexibilidad por equipos: El relevo en los trabajos por equipos se hará individualmente puesto por puesto, ajustándose a lo expuesto en el artículo 122. Todo ello en el buen entendimiento en que la máquina no puede dejar de producir.

b) Los empleados seguirán marcando, por las normas actualmente en vigor, en los relojes colocados para tal fin.

c) El fichaje de las entradas y salidas de la fábrica se hará siempre con ropa de trabajo y cada persona marcará en los aparatos que le hayan sido asignados.

d) Además del fichaje de entrada y salida al principio y fin de cada jornada, que se refiere también a los casos de jornada partida, se deberá marcar la entrada y la salida en todos los supuestos en que la persona abandone el recinto de la fábrica. Lo mismo se hará tanto sea este abandono por causa retribuida como no retribuida.

En este sentido el tiempo de bocadillo y de comida sólo se registrará cuando se abandone la fábrica para estos menesteres.

e) Todos los retrasos o adelantos que se observen sobre las distintas horas de entrada y salida serán siempre no retribuidos y se descontarán en el pago por la normativa señalada en el artículo 146 y además serán considerados como faltas de puntualidad y por lo tanto le serán aplicables las normas previstas en el anexo de faltas y sanciones, aunque al solo efecto de estas sanciones. Sólo se considerará falta el llegar con retraso superior a cinco minutos de la hora teórica fija de principio de jornada, considerándose estos cinco minutos como tiempo de costea.

Esta norma se aplicará también en los casos de jornada partida.

En los supuestos de horarios flexibles, se considera como retraso o falta de puntualidad el no cumplimiento de la jornada diaria, según la diferencia entre la hora de entrada y salida, registradas.

Art. 121. *Días festivos y calendario anual de trabajo.*—Todos los años y una vez conocidos los días festivos que señalen las autoridades competentes se confeccionará el calendario anual, distribuyéndose las horas efectivas de trabajo anuales entre los días que salgan de trabajo, deducidos los correspondientes a sábados, domingos, festivos y vacaciones anuales.

A la hora de redactar el calendario anual se podrá establecer, de mutuo acuerdo, la reducción del período continuado de vacaciones de verano en dos días, pasando éstos a disfrutarse

con motivo de los diversos «puentes» o fiestas navideñas que surjan a lo largo del año.

Se considerarán festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el artículo 37, número 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que alguna de las fiestas señaladas por las autoridades caiga en sábado o en domingo y vacaciones, se admitirá un pacto para trasladar las mismas a otros días del año que puedan originar varios días consecutivos de descanso por caer entre dos feriados, y dentro del respeto al horario anual establecido. Estos días de descanso deberán quedar prefijados en el calendario anual correspondiente que, según lo dispuesto en este artículo, será preceptivo hacer.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajarán cuatro horas, a excepción del turno de noche, que vacará las ocho horas. Las horas no trabajadas se abonarán como festivos.

Art. 122. *Organización del trabajo a turnos.*—A la vista de las necesidades de producción y organización, será potestad de la Compañía el establecer la más adecuada organización de turnos de trabajo y la adjudicación de personas a cada turno, pudiendo variarse el número de turnos y la adjudicación de personas a los mismos según las necesidades de producción, dentro del mantenimiento del sistema de turnos existente en la actualidad.

La rotación de turnos se verificará aprovechando el descanso dominical.

Los obreros del turno saliente no podrán abandonar su trabajo hasta que sean relevados por los operarios del turno siguiente, de acuerdo con la normativa legal.

Art. 123. *Horas nocturnas.*—Se considerarán horas nocturnas las definidas como tales en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 124. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida en este Convenio.

Las mismas se abonarán sobre la base y los recargos establecidos en el artículo 137 y se registrarán, tanto para su proposición, aceptación, realización y topes, por lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos del tope señalado y será obligatoria su realización en los siguientes casos:

Las que se realizan bajo la denominación de puesta en marcha, paradas y horas intempestivas.

Las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones.

Las que se realicen con ocasión de siniestro, catástrofe o por causa de fuerza mayor.

Las que sean necesarias para atender «una punta de servicio» que no se haya podido prever con la suficiente antelación y que constituya una tarea inaplazable.

Las que sean necesarias para hacer labores de reparación, mantenimiento y limpieza con las instalaciones de la fábrica paradas.

En las paradas y puesta en marcha se harán las horas necesarias y por las personas que se indique (las mínimas) para parar y arrancar en forma tal que se pueda obtener la totalidad de la producción diaria correspondiente a ocho horas (arrancada de los lunes y parada de los sábados o de cualquier día festivo que sea a lo largo de la semana).

Todas las anteriores horas y a efectos de cotización a la Seguridad Social serán consideradas como estructurales.

Art. 125. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones será de veintidós días laborables (excluidos sábados, domingos y festivos) para todo el personal, sin discriminación de categorías ni antigüedad, quedando exclusivamente como vacaciones superiores los quince días naturales al año que se concede al personal con cuarenta años o más de servicio.

Todo el personal deberá disfrutar de sus vacaciones en la fecha en que se marque como cierre de fábrica, con las excepciones que sean necesarias para mantener el servicio de guardia y retén, terminación de trabajos urgentes y necesarios, conservación, mantenimiento y reparación e inventarios, operaciones de apertura y cierre de las instalaciones o cualquiera otra de naturaleza análoga, lo mismo si se dan en talleres que en oficinas y servicios.

En todas estas excepciones la Dirección de la Empresa se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, el trabajador afectado será indemnizado por los perjuicios económicos estrictos causados y debidamente justificados.

El período de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1 de julio del año anterior y el treinta de junio del año en curso.

Dentro del período de vacaciones de cada persona no se tendrá derecho a compensación alguna, ni en dinero, especie u horario, por ocurrir algunos de los eventos de permiso retribuido a que se refiere el artículo 103.

Si una persona causa baja por enfermedad, maternidad o accidente durante el período de vacaciones deberá comunicarlo a la Empresa, enviando los oportunos partes de baja y confirmación. Caso contrario, perderá derecho a todas las retribuciones complementarias que por tal motivo están establecidas

en este Convenio y se considerará su retraso en la información como falta injustificada.

El personal que trabaja a turnos continuados, y siempre que haya trabajado un mínimo de seis meses consecutivos o alternos en este sistema, disfrutará de un día adicional de vacaciones en el año 1983 y de dos días adicionales de vacaciones en el año 1984 y sucesivos.

La fecha de disfrute de estas vacaciones adicionales se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa y no podrán ser utilizados para prolongar o aumentar las vacaciones anuales de verano. Se pagarán por la misma norma que el resto de las vacaciones.

CAPITULO VIII

Sistemas de retribución

Art. 126. Reforma del sistema de retribución.—En el sexto Convenio Colectivo se reformaron los sistemas de retribución, hasta esa fecha vigentes, en base a los principios que aparecen reconocidos en el artículo 9.º de dicho Convenio.

El tiempo y la experiencia transcurridos, y a la vista de los resultados favorables de dicha reforma, avalan la necesidad de proseguir ahondando en la misma hasta que se pueda conseguir un sistema de retribución más perfecto y que mejor satisfaga las necesidades de ambas partes.

La motivación de la reforma está en el reconocimiento de la íntima relación que existe entre los sistemas de organización científica del trabajo, de la jornada, de la movilidad del personal, de los sistemas de retribución y de las relaciones laborales y sindicales dentro del seno de la Compañía.

Art. 127. Sistema retributivo.—En «Firestone Hispania Sociedad Anónima», los salarios se dividen en dos grandes conceptos: el primero de ellos se refiere a la retribución directa por el trabajo realizado y el segundo a la retribución por determinadas condiciones del trabajador y del trabajo (retribución indirecta).

A su vez la retribución directa persigue compensar: por un lado la prestación del trabajo de la persona según la profesionalidad, nivel o categoría, por la que cada uno aporta su contribución a la Empresa. Por otro, se trata de compensar los distintos comportamientos humanos y profesionales en razón a una mayor o menor cantidad de trabajo, a diferentes merecimientos, a mejores o menores calidades de los bienes y servicios fabricados o prestados.

Art. 128. Conceptos retributivos.—Todos los actuales conceptos retributivos por los que «Firestone Hispania, S. A.», pagaba a su personal, cualquiera que fuere su origen o fuente quedan eliminados, sustituidos y absorbidos en los nuevos conceptos que se citan. Cada uno de ellos tendrá la consideración jurídica que establece la legislación.

Lista de conceptos retributivos

Por su calificación jurídica	En Firestone	
	Retribución directa	Retribución indirecta
Salario base.	Sueldo de calificación.	
Complemento por calidad o cantidad.	Primas medidas.	
	Primas no medidas.	
Complemento por puesto de trabajo.	Primas de mérito.	Plus de nocturnidad.
	Condiciones modificativas.	Plus de turnos.
Complemento por condiciones personales.		Antigüedad.
		Plus de garantía retributiva.
Complemento por mayor horario.	Horas extraordinarias.	Pagas extraordinarias.
De vencimiento superior al mes.		Participación en beneficios.
Por acuerdo Convenio.		Plus Convenio.
Por suplidos.		Dietas.
		Gastos de viaje.

Art. 129. Sueldo o salario de calificación.—Es la parte fija de remuneración obtenida a partir del escalón que corresponde a cada puesto de trabajo según la valoración de tareas.

Estos sueldos se calcularán y abonarán sobre las horas trabajadas, sin más excepciones que las establecidas en este Convenio para el pago de aquellos tiempos de no trabajo que tengan derecho a esta percepción.

El escalón y la retribución correspondiente a cada uno de éstos es el que aparece en la tabla I de este Convenio.

Art. 130. Primas o incentivos.—Las personas que trabajan por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo, y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador sufrirán la correspondiente disminución de su salario de calificación, aplicándose para el cálculo de esta disminución la misma fórmula que para el abono de primas positivas.

Las fórmulas para la obtención de la cantidad por prima a cobrar son las especificadas en la sección cuarta del capítulo III de este Convenio.

Los porcentajes de prima obtenidos se aplicarán sobre el sueldo o salario de calificación correspondiente a la tarea concreta a que se refiere la prima y por el tiempo empleado en ella.

Art. 131. Condiciones modificativas.—El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la tabla número II, se regirá por las normas que se señalan en los artículos 62, b), y 94.

Las condiciones modificativas correspondientes a cada puesto o a cada persona se modificarán siempre que ésta cambie de puesto de trabajo, cualquiera que sea el motivo y el tiempo de este cambio, pasando a regirse por las condiciones modificativas que correspondan al nuevo puesto. Esta regla se aplicará tanto si significa un aumento de la percepción por estas condiciones como una disminución.

En la retribución de estas condiciones quedan incluidas las cantidades que correspondan por el complemento salarial legalmente conocido como plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. También quedan comprendidas en los mismos las bonificaciones de cualquier tipo y cantidad que hasta la fecha la Empresa abonaba por estos conceptos (sociedad, calor ambientales, etc.).

Art. 132. Plus de nocturnidad.—El plus de nocturnidad en todos los supuestos será exclusivamente del 25 por 100 del sueldo de calificación que le corresponda por las horas trabajadas en estas condiciones. Cuando la persona prolongue la jor-

nada nocturna, continuando sin interrupción en su trabajo, seguirá percibiendo por este exceso de tiempo, y sin perjuicio de lo que perciba por horas extraordinarias, el correspondiente porcentaje de nocturnidad.

Se suprime la fórmula actual de pago por nocturnidad en empleados, así como la del 30 por 100 en caso de obreros que trabajan siempre de noche. Las cantidades en más o en menos que esto puede suponer quedan absorbidas y compensadas en los aumentos que supone toda la regulación de este Convenio.

Art. 133. Complemento por antigüedad.

A) El pago de la antigüedad por años de servicio se ajustará a las siguientes reglas:

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero del mes en que se cumplen, contados desde su ingreso en la Empresa.

En el caso de que el trabajador cese en la Empresa y posteriormente reintrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos, salvo en los siguientes supuestos:

Los que reintresen procedentes de la situación de larga enfermedad o invalidez provisional.

Los que reintresen procedentes de excedencia forzosa.

En ambos supuestos se les considerarán los años en que han estado de baja a efectos del cómputo de la antigüedad como si hubieran estado trabajando.

En el supuesto de que una persona, estando en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, bien sea derivada de enfermedad o accidente, adquiera el derecho a percibir un incremento en su antigüedad, éste se le abonará desde la fecha en que causa tal hecho, incrementándose la retribución que por baja le corresponda según el índice de absentismo establecido para el cobro de tal percepción.

B) Importe antigüedad operarios: El valor de la antigüedad será el siguiente:

- Hasta los once años, 17,2 por 10.
- A los once años, 25,4 por 100.
- A los dieciséis años, 33,8 por 100.
- A los veintinueve años, 41,8 por 100.
- A los veintiséis años, 50 por 100.

Este porcentaje por antigüedad se aplicará sobre los importes diarios correspondientes a salario de calificación, condi-

ciones modificativas, primas, plus de garantía, nocturnidad y horas extraordinarias. (En el importe de horas extraordinarias para el cálculo de antigüedad no se estima la parte del plus Convenio que interviene en el pago de horas extraordinarias.)

C) Importe antigüedad empleados: Será el que figura en la tabla IV de retribución, señalando por separado los importes de trienios y quinquenios mes.

Art. 134. Plus de garantía retributiva.—Todas las garantías retributivas a que se hace mención en este Convenio quedarán englobadas en el llamado plus de garantía retributiva que recogerá el importe de las garantías dinerarias establecidas y por las distintas fórmulas que para cada caso se señalan. Este plus será un elemento móvil que podrá bajar o subir según el juego de las diversas garantías establecidas.

Art. 135. Plus Convenio.—Este concepto, cuyo valor aparece en la tabla III de retribuciones, se cobrará en las pagas ordinarias, extraordinarias y de beneficios e interviene en el cálculo de las retribuciones que puedan corresponder por descanso dominical, festivos, permisos retribuidos enfermedad, accidentes y vacaciones, así como en la base de horas extraordinarias. Esta cantidad no servirá de base para calcular sobre la misma ningún otro concepto retributivo y se deducirá lo correspondiente a las horas que no den derecho al percibo de retribución (ausencias, permisos no retribuidos, paros, etc.).

Art. 136. Plus de turnos.—Se establece, con vigencia desde el 1 de enero de 1983, un Plus de turnos que cobrarán las perso-

nas, tanto obreros como empleados, que trabajen en el sistema de turnos continuados y alternos.

Durante el año 1983 este plus será del 2 por 100 del salario de calificación día, y a partir del año 1984 pasará a ser del 4,5 por 100 del salario de calificación día. Se cobrará sólo por los días y horas en que el personal preste sus servicios por esta modalidad de trabajo.

Art. 137. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias, cuya regulación está establecida en el artículo 123, se abonarán según lo que sigue:

a) Recargos:

Las horas extraordinarias realizadas en días laborables, el 75 por 100. Las realizadas en sábados, domingos y festivos, el 85 por 100.

b) Las bases para aplicar, los recargos anteriores serán:

Operarios:

Base de hora extra = (Salario calificación hora (1 más porcentaje prima) más condiciones modificativas horas más plus garantía horal (1 más porcentaje antigüedad) más plus Convenio hora.

Empleados:

(Salario Calif. mes + Prima mes + Condic. Modif. mes + Garantía mes + Antigüedad mes + Plus Convenio mes) del mes anterior

Base-hora extra =

200

c) Pago.

En empleados se abonarán las realizadas en el mes natural anterior.

En obreros se abonarán las realizadas dentro de cada quincena, en la fecha de pago quincenal correspondiente.

Art. 138. Pago de sábados y domingos.

a) Nómina de obreros.

La retribución de sábado y domingo se pagará separadamente en el recibo de nómina, aplicándose el porcentaje único del 40 por 100.

Este porcentaje se aplicará sobre las cantidades percibidas en todos los días de trabajo de la semana en los conceptos de: Salario de calificación, plus de garantía retributiva y plus Convenio.

b) Nómina de empleados.

No habrá lugar al pago separado de estos conceptos, puesto que van incluidos en la retribución mensual correspondiente.

Art. 139. Pago de festivos.—Para el pago de los días festi-

vos, que no coincidan en domingo ni en sábado, se abonará el sueldo de calificación íntegro del día, la antigüedad, el plus Convenio y el plus de garantía retributiva, siempre y cuando se haya trabajado el día anterior o posterior al festivo, salvo lo derivado de la fecha de alta o baja del Seguro de Enfermedad, o justificación de dicha falta. De no concurrir este requisito no se abonará el día festivo.

Art. 140. Pago de vacaciones.

a) Nómina de obreros.

Se abonará, separadamente, por el promedio de la totalidad de lo obtenido por la persona en los tres meses naturales anteriores a la fecha del disfrute, con arreglo a la siguiente fórmula.

Días trabajo x 8 (Promedio vacaciones hora + Plus garantía retributiva hora + % descanso sábado y domingo x (Salario calificación hora + Plus garantía horal) x 11 + % antigüedad) + Plus Convenio hora (1 + % descanso sábado y domingo)11.

Siendo promedio vacaciones:

Total Sal. Calif. + Total prima + Total Condic. Modif. + Total nocturnidad + Total horas extras

Promedio, Vacac. =

Total horas ordinarias + Total horas extras

b) Nómina de empleados.

Al regularse esta nómina por pago mensual, el pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual.

Art. 141. Pago de permiso retribuido.—Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Sueldo de calificación, antigüedad, condiciones modificativas, plus de garantía retributiva, prima y plus Convenio.

En el caso de obreros la cantidad por prima será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha del disfrute del permiso.

Art. 142. Pago de enfermedad o accidente.

a) Nómina de obreros.

El porcentaje que corresponda, según la normativa establecida en los artículos 113 y 114, se aplicará por los días de baja que le corresponda cobrar, sobre su sueldo de calificación, condiciones modificativas, antigüedad plus de garantía retributiva, plus Convenio y prima y hasta un máximo de veinte horas extraordinarias.

La cantidad por prima será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha de la baja.

b) Empleados.

Cobrarán la retribución normal de horas ordinarias de trabajo que les hubiera correspondido caso de no estar de baja. Se abonarán las bajas habidas en el mes natural anterior.

Art. 143 Pagas extraordinarias.—No obstante lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores y por entender las partes dicha regulación como mínima y no de derecho necesario, y a petición expresa de los representantes del personal, se acuerda mantener el sistema de cuatro gratificaciones extraordinarias hasta ahora vigente, y que se abonarán en la siguiente forma:

Fecha de pago:

Una mensualidad en abril: 4.ª semana de abril. Una mensualidad en julio: 3.ª semana de julio.

Una mensualidad en octubre: 3.ª semana de octubre.

Una mensualidad en diciembre: 3.ª semana de diciembre.

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior.

Para el personal que cobra quincenalmente se estimará para el mes de diciembre la media de lo percibido en octubre y noviembre.

Art. 144. Participación en beneficios.—Por el concepto de participación en beneficios se concederá una gratificación, siempre que exista un beneficio bruto en los resultados de la Compañía del ejercicio anterior, calculándose sobre todos los conceptos retributivos y según la siguiente fórmula:

Pagas normales de enero a diciembre / 12 x 1,3

Para el personal que cobra quincenalmente se estimará para el mes de diciembre la media de lo percibido en octubre y noviembre.

Esta paga se abonará en la última semana del mes de diciembre.

Art. 145. Cálculo promedio prima obreros.—En los casos de cálculo del promedio mensual en prima de operarios, a que se refiera cualquier artículo de este Convenio se hará por la siguiente fórmula:

Pesetas prima cobrada mes natural anterior / Horas ordinarias trabajadas por la persona en el mes natural anterior = Promedio prima

Art. 146. Descuentos.—En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas en que la Empresa tenga derecho a ello (sanciones, conflictos permisos no retribuidos, retrasos y ausencias injustificadas, etc.) se hará por la siguiente fórmula:

a) Nómina de empleados:

(Sueldo Calif. + Condi. Modif. + Antig. + P. G. R. + Prima + Plus Convenio) del mes anterior

= Importe descuento hora

200

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

b) Nómina de obreros:

Al calcularse la nómina por horas no se incluyen en el pago las horas no retribuidas a que se refiere este artículo.

Art. 147. *Anticipos sobre nómina*—En aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán percibir anticipos sobre las retribuciones ya

devengadas (menos participación en beneficios) hasta el 100 por 100 de los importes líquidos de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar los mismos, entregándose la solicitud al Departamento de Personal.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Número días devengo o antiq.} \times \left[\frac{(\text{Concep. retrib. fijos liquid.})}{30} \right] = \text{Cantidad máxima a anticipar}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias, pero no sobre la participación en beneficios, según la siguiente fórmula:

$$\text{Número días de devengo del trimestre o anticipo} \times \left[\frac{(\text{Retribuciones líquidas percibidas del trimestre})}{90} \right] \text{ de los meses de devengo de la paga extraordinaria} = \text{Cantidad máxima a anticipar}$$

Los descuentos para la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se harán en la paga del mes correspondiente, si es posible, y si no en el siguiente. Los de pagas extraordinarias, en la correspondiente gratificación extra.

Art. 148. *Pago*.

a) Todo el personal empleado afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

b) Todo el personal obrero cobrará quincenalmente. Al objeto de disponer del tiempo preciso para la liquidación de jornales y primas, los días de pago quincenales serán el 10 y 25 de cada mes, cerrándose las quincenas los días 15 y último día del mes. Si los días de pago caen en sábado domingo o festivos se efectuará éste el día de trabajo anterior.

El plus familiar del personal de la nómina de obreros se abonará solamente en la primera quincena de cada mes.

c) El pago se hará mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada persona haya señalado, o cheque, entregándose el correspondiente recibo mensual de nómina, debiendo devolver los interesados copia del recibo del salario debidamente firmado. La Empresa preverá la orden de transferencia con la antelación necesaria para que el dinero esté en poder del trabajador el día señalado como de pago.

d) El trabajador en el momento del cobro debe atenerse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna disconformidad en los datos del recibo o en la cantidad recibida por transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación en la oficina de Personal.

Art. 149. *Dietas*.—El personal afectado por este Convenio cobrará sus dietas y alojamiento y gastos de viajes por los sistemas y valores establecidos en el artículo 47 del segundo Convenio Colectivo, de Sucursales de la Compañía, siendo de aplicación también las actualizaciones que de estos valores se establezcan con motivo de las revisiones retributivas que se pacten en dicho Convenio y desde el momento en que se establezcan.

Art. 150. *Conceptos eliminados*.

a) Plus de mayor horario (empleados).

Este plus desaparece como concepto y se eliminan todas sus cantidades de la nómina.

b) Bonificaciones.

Las cantidades pagadas hasta ahora por las llamadas «bonificaciones», por razón de calor, suciedad, peligrosidad, ambientales y similares, desaparecen. Su importe ha quedado incluido, consolidado y absorbido en los sueldos de calificación fijados en función de la nueva valoración de tareas.

No habrá lugar a la retribución separada por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos, puesto que se tienen en cuenta en el sistema de valoración de tareas aplicado y por lo tanto están incluidos en las retribuciones especificadas, en este Convenio.

c) El plus de nocturnidad del 30 por 100, aplicado a los operarios varones que trabajan siempre de noche, así como el porcentaje del 40 por 100 para pago de sábados y domingos, de estas mismas personas queda eliminado al desaparecer la obligatoriedad de esta prestación de horario.

d) Queda eliminado y suprimido el pago del plus de Guardas por quedar incluido y absorbido en el importe del nuevo sueldo de calificación.

Art. 151. *Garantía general*.—Se garantiza que todo el personal, cualquiera que sean los cambios que por los nuevos sistemas retributivos tengan en sus percepciones, percibirá, como mínimo, un incremento adicional sobre las retribuciones anteriores (sin horas extraordinarias) del 13 por 100, calculado según la siguiente fórmula:

1,13 (Salario Calif. antiguo + Prima antigua + Plus condiciones trabajo o bonificaciones + Complem. sueldo (Empleados) + Plus Conv. + Antigüedad + Complemento mayor horario (Empleados) + Nocturnidad + Plus de Guardas) - (Salario Calificador nuevo + Prima + Condiciones modif. + Plus garantía por valoración + Plus Convenio + Antigüedad + Nocturnidad) = Garantía

Art. 152. *Paso de los sistemas anteriores al nuevo*.—Se procederá con el siguiente orden secuencial.

Primer paso:

Se procederá a aplicar la valoración fijando los escalones y las condiciones modificativas con los datos personales al 1 de julio de 1982, así como las nuevas agrupaciones de antigüedad en empleados.

Para establecer esta comparación se tendrán en cuenta los siguientes valores retributivos fijados todavía sin ningún incremento salarial.

Salarios de calificación

Obreros			Empleados	
Escalón	Importe		Escalón	Importe mes
	Día	Hora		
0	1.468,48	183,56	0	76.319
1	1.335,76	188,97	1	65.230
2	1.241,04	155,13	2	56.721
3	1.176,—	147,—	3	50.196
4	1.139,04	142,38	4	45.222
5	1.111,04	138,88	5	41.487
			6	38.414
			7	36.240
			8	34.189

Condiciones modificativas

Obreros		Empleados	
Posición	Pesetas día	Posición	Pesetas día
A	120	A	2.643
B	64	B	1.409
C	40	C	881
D	24	D	529
E	16	E	352
F	—	F	—

Antigüedad empleados

Grupo	Valor trienio mes	Valor quinquenio mes
Técnicos Comerciales:		
Perito	2.806	5.612
Inspector	2.541	5.082
Delegado	2.014	4.028

	Valor trienio mes	Valor quinquenio mes
Grupo de Administrativos:		
Jefe segunda	2.541	5.082
Oficial Administrativo	2.014	4.028
Auxiliar Administrativo	1.486	2.972
Grupo de Técnicos:		
Analista	2.014	4.028
Programador	2.541	5.082
Cronometrador	1.697	3.394
Proyectista	2.541	5.082
Delineante	2.278	4.556
Dibujante	2.278	4.556
Calcador	1.486	2.972
Grupo Servicios de Empresa:		
Especialista de Servicio	1.697	3.394
Conductor de turismo	1.697	3.394
Conductor de camión	1.697	3.394
Operador (máquinas auxiliares de oficina)	1.486	2.972
Despachador	1.697	3.394
Ordenanza	1.486	2.972
Portero	1.592	3.184
Conserje	1.592	3.184
Guarda	1.592	3.184
Cocinero	1.697	3.394
Grupo de mandos:		
Jefe de Oficina	2.541	5.082
Encargado	2.541	5.082
Capataz	1.750	3.500
Grupo de titulados:		
Ingeniero Técnico	2.806	5.612
Ayudante Técnico Sanitario	2.806	5.612
Ayudante Técnico Titulado	2.806	5.612
Programador Analista	2.806	5.612

Para el porcentaje de prima en operarios se tomará la media obtenida en los meses de mayo y junio de 1982, así como la media de bonificaciones de dichos dos meses; en empleados se tomará la prima del mérito del mes de junio.

Segundo paso:

Se fijará la garantía por valoración según la fórmula del artículo 76 aplicada a los valores de la tabla del paso anterior.

Tercer paso:

Se procederá a aplicar los valores de las nuevas tablas de retribución que aparecen en el artículo 153 y se incrementará el plus de garantía por valoración en un 11 por 100.

Cuarto paso:

Se procederá a calcular la garantía por incremento mínimo del 13 por 100 según la fórmula del artículo 151.

Art. 153. *Tablas de retribución.*—Los importes a los que se refieren las siguientes tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e I. R. P. F.

Los valores de estas tablas se aplicarán desde el 1 de julio de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

En el año 1983 estos valores se incrementarán en el porcentaje correspondiente al I. P. C. de 1982 menos dos puntos. Este mismo incremento se aplicará también al plus de garantía.

TABLA I

Salario calificación Personal operario

Escalón	Importe día	Importe hora
0	1.630,—	203,76
1	1.482,72	185,34
2	1.377,52	172,19
3	1.305,36	163,17
4	1.264,32	158,04
5	1.233,28	154,16

Salario calificación Personal empleado

Escalón	Pesetas mes
0	84.714
1	72.405
2	62.060
3	55.717
4	50.196
5	46.051
6	42.640
7	40.226
8	37.950

TABLA II

Condiciones modificativas

Posición	Operarios	Empleados
	Pesetas día	Pesetas mes
A	133	2.934
B	71	1.564
C	44	978
D	27	587
E	18	391
F	—	—

TABLA III

Plus Convenio

	Mes	Día	Hora
	Empleados	7.933	—
Obreros	—	280,81	32,60

TABLA IV

Antigüedad empleados

	Valor trienio mes	Valor quinquenio mes
Grupo I:		
Ingeniero Técnico	3.114	6.228
A. T. S.	3.114	6.228
Perito	3.114	6.228
Programador Analista	3.114	6.228
Ayudante Técnico titulado	3.114	6.228
Grupo II:		
Inspector	2.820	5.640
Jefe de segunda	2.820	5.640
Jefe Oficina	2.820	5.640
Encargado	2.820	5.640
Programador	2.820	5.640
Proyectista	2.820	5.640
Grupo III:		
Delineante	2.528	5.056
Dibujante	2.528	5.056
Grupo IV:		
Delegado	2.235	4.470
Analista	2.235	4.470
Oficial Administrativo	2.235	4.470
Grupo V:		
Capataz	1.942	3.884
Grupo VI:		
Cronometrador	1.883	3.766
Especialista Servicios	1.883	3.766
Conductor turismo	1.883	3.766
Conductor camión	1.883	3.766
Despachador	1.883	3.766
Cocinero	1.883	3.766

	Valor trienio mes	Valor quinquenio mes
Grupo VII:		
Portero	1.767	3.534
Conserje	1.767	3.534
Guarda	1.767	3.534
Grupo VIII:		
Operador (máquinas auxiliares de Oficina)	1.649	3.298
Auxiliar Administrativo	1.649	3.298
Calçador	1.649	3.298
Ordenanza	1.649	3.298

Art. 154. *Incrementos primer semestre 1982.*—Para el período comprendido desde el 1 de enero de 1982 al 30 de junio de 1982, incluyéndose en este tiempo el pago de la extraordinaria de julio, se abonará un incremento del 11 por 100 sobre el total de las percepciones recibidas por cada persona en dicho período de tiempo. El período de desempleo de los meses de enero y abril se computará como si se hubiera estado trabajando.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 155. *Beneficios extrasalariales.*—Las partes contratantes se comprometen a estudiar a fondo el sistema de beneficios extrasalariales de la Compañía, estudio que abarca tanto a los sistemas de beneficios regulados por el R. R. I. o por Convenio como los establecidos por decisión propia de la Empresa.

Este estudio deberá estar terminado al 30 de noviembre de 1983 y durante este tiempo continuarán vigentes los sistemas pactados en las anteriores regulaciones, tal como se recoge en el anexo de este Convenio.

Art. 156. *Estudio del sistema de primas.*—Durante la vigencia de este Convenio ambas partes se comprometen a estudiar todo el sistema de retribución por primas al personal operario con el fin de encontrar nuevas regulaciones.

Este estudio deberá estar terminado al 30 de noviembre de 1983.

Art. 157. *Premios y sanciones.*

a) Continuará vigente el sistema disciplinario que, procedente del antiguo R. R. I., queda incorporado a este Convenio, tal como aparece en el anexo III del mismo.

b) Premio al buen comportamiento.

El premio al buen comportamiento, existente en el antiguo R. R. I., subsiste y se extiende a todos los Centros de Trabajo afectados por este Convenio.

En consecuencia, en todos los salarios y primas está incluida la cantidad de cuatro pesetas diarias como premio al buen comportamiento.

Dicho premio dejará de percibirse por períodos determinados cuando, a juicio de la Jefatura de Personal, los productores, previo informe de los Jefes de Departamento, no se hagan acreedores a él. El productor afectado podrá reclamar su derecho ante el Departamento de Personal en el plazo de dos días hábiles.

ANEXO I

1.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad están comprendidos los siguientes parentescos: abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, esposa, suegros, nuera, yernos y cuñados.

Cuando a alguna de estas causas sucedan o antecedan otras de las aquí señaladas, los días se podrán acumular.

c) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del

deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de los salarios correspondientes a las horas faltadas al trabajo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

3.º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4.º El personal que trabaja a turnos y siempre que haya trabajado un mínimo de seis meses consecutivos o alternos al año en este sistema disfrutará de un día de permiso en el año 1983 y de dos días en el año 1984 y sucesivos.

La fecha de disfrute de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa y se pagará como si fuese un permiso retribuido.

5.º Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

ANEXO II

Beneficios extrasalariales

Durante la vigencia del presente Convenio quedará subsistente el sistema de beneficios extrasalariales regulado en la actualidad en el Reglamento de Régimen Interior y que a continuación se transcribe.

Comedores: Todo el personal de Firestone Hispania, S. A., tiene derecho al uso de los Comedores de la Empresa. La organización práctica de los Comedores se ajustará a lo convenido en cada Centro de trabajo. El personal que utilice los servicios del Comedor abonará el precio íntegro que corresponda por los mismos a los valores que en cada momento se fijen según el correspondiente acuerdo.

Ropa de trabajo: A todos los trabajadores del grupo de obreros se les entregará, cada seis meses, un juego de pantalón y camisa a los hombres, y tela para batas a las mujeres.

A los constructores de cubiertas, de acuerdo con sus necesidades, se les entregará un pantalón más por año contra entrega del deteriorado. Al personal de nuevo ingreso se le concederá igualmente ropa de trabajo en el momento de su pase a situación de fijo.

Otros anticipos: Firestone Hispania, S. A., a igual que lo viene haciendo hasta ahora, y en función de las necesidades y circunstancias de cada caso, que se justificarán ante la Empresa, concederá anticipos a liquidar en el plazo máximo de un año.

Pensiones: Con cargo al Fondo Complementario de Pensiones se modifican o establecen las siguientes prestaciones:

a) Jubilación: Las pensiones previstas para los casos de jubilación, incluida la de la Seguridad Social y la complementaria de la Empresa, serán las siguientes:

Porcentajes: Cuando la base reguladora anual sea igual o inferior a 600.180 pesetas:

Edad	Porcentaje
65	100
64	95
63	90
62	85
61	80
60	75

A partir de la base reguladora anual de 600.180 pesetas, se aplicarán los siguientes porcentajes:

Edad	Porcentaje
65	90
64	85
63	80
62	75
61	70
60	65

b) Viudedad: Hasta el 50 por 100 de la base reguladora. Si el causante fuese pensionista de jubilación, invalidez provisional o invalidez, la pensión de viudedad nunca será inferior al 50 por 100 de la que disfrutaba en vida el fallecido.

c) Orfandad: Hasta el 17 por 100 de la base reguladora. La suma de las pensiones de viudedad y orfandad no podrán rebasar en ningún caso el 100 por 100 de la base reguladora del causante.

d) Invalidez provisional: Hasta el 90 por 100 de la base reguladora.

e) Invalidez: Hasta el 100 por 100 de la base reguladora.

f) Base reguladora: La base reguladora anual que servirá para establecer las pensiones complementarias anteriormente citadas se obtendrá dividiendo por dos los ingresos reales brutos devengados en los veinticuatro meses anteriores a la fecha del hecho causante. De no convenir al interesado el período al que se refiere el párrafo anterior, podrá elegir otro período ininterrumpido de veinticuatro meses dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante. Este período será incrementado con los porcentajes de carestía de vida oficialmente publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

En lo sucesivo correrán a cargo de los actuales y futuros pensionistas el pago de las deducciones que haya que hacer en la nómina por el Impuesto sobre R. P. F.

Para tener derecho a los complementos de jubilación que concede «Firestone Hispania» será condición indispensable que el trabajador cause baja en la Compañía a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Se exceptuarán del cumplimiento de esta norma los casos en que el interesado no tenga derecho a la pensión de jubilación que concede la Seguridad Social por no reunir los períodos de cotización exigidos por la misma.

Seguro de vida: Con cargo al Fondo de Pensiones y a favor de los supervivientes que el beneficiario designe, según las normas de la póliza correspondiente y en las siguientes condiciones:

Para aquellas personas que tengan un ingreso bruto anual (por los conceptos que a continuación se indican) igual o inferior a 600.180 pesetas el capital asegurado será igual a esta última cifra, sin pago alguno de prima por parte del asegurado.

Cuando el ingreso bruto anual por los conceptos que se indican sea superior a 600.180 pesetas, el asegurado tendrá derecho, si así lo desea, a un capital asegurado de un año de estos ingresos, corriendo en este caso el pago de las primas y en lo que exceda del importe de 600.180 pesetas, por partes iguales, entre el Fondo y trabajador, por la cantidad que se fijará en oportuna notificación individual.

Para el cómputo de los ingresos brutos anuales que se mencionan en los párrafos anteriores se tendrán en cuenta exclusivamente los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación o sueldo base, según corresponda.
Quince por ciento del anterior concepto como de prima o incentivo.
Plus de garantía, cuando exista.
Antigüedad.

En caso de que no fuera posible contratar un seguro con estas características o sus condiciones fueran onerosas para el Fondo Complementario, éste se haría cargo del pago de las indemnizaciones de forma directa.

Ayudas especiales: Se podrán conceder ayudas especiales, tanto dinerarias como de otra índole, en aquellos casos en que la naturaleza de la enfermedad o la duración de la misma cree situaciones imposibles de sostener por el interesado con sus propios medios.

La cuantía de estas prestaciones, así como su naturaleza, serán consideradas en cada caso concreto por la Comisión correspondiente y sujetas a la aprobación de la Dirección.

Premios de estudio: Con el fin de ayudar en la medida de lo posible a la formación y educación de los hijos de los productores, así como a aquellas personas pertenecientes a la plantilla que se hallen cursando estudios la Empresa concederá becas de distintas cuantías con arreglo al Reglamento establecido para ello.

Ayuda a subnormales: Para los hijos subnormales de empleados de la Compañía se abonará una cantidad al mes por cada hijo subnormal que tenga derecho al percibo de la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social.

La cantidad total, sumada a la que en cada momento concede la Seguridad Social, será de 3.380 pesetas al mes, de la que la Empresa abonará la diferencia que exista entre la cifra anterior y lo que abone por este concepto la Seguridad Social.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida estará supeditado al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuran en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que debe hacer la Empresa.

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de «Firestone Hispania» que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas familiares subnormales reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Este personal podrá seguir accediendo al sistema de premios de estudios según las normas del Reglamento correspondiente.

ANEXO III

Faltas y sanciones

A) Faltas:

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, según su importancia, en faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias concurrentes:

En toda clasificación de faltas deberán hacerse constar las circunstancias concurrentes. Se considerarán como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes:

Reincidencia y reiteración.
Imprudencia, simple intención y malicia.
Ligereza o ingenuidad, advertencia plena.
Educación, formación, competencia, docilidad.
Escándalo y reserva.
Gravedad del daño causado.
Estado anímico y fisiológico.

I. Faltas leves: Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño. Se considerarán faltas leves:

- 1.ª De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal sería, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.
- 2.ª Faltar un día al mes al trabajo sin justificar. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.
- 3.ª No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, dentro de la jornada, salvo justificación posterior.
- 4.ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.
- 5.ª Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.
- 6.ª El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.
- 7.ª Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.
- 8.ª Falta de aseo y limpieza personal.
- 9.ª Infracción de las normas de higiene de la Empresa.
10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.
11. Fumar en los lugares en que esté prohibido.
12. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que corresponda, de no mediar causa justificada.
13. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

II. Faltas graves: Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.ª De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- 2.ª Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
- 3.ª Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo en los distintos departamentos u oficinas.
- 4.ª El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del Centro de trabajo sin autorización.
- 5.ª La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad en el trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.
- 6.ª Introducir en los Centros de trabajo bebidas alcohólicas según lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 7.ª Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 8.ª Utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.
- 9.ª Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado y emplear en el lenguaje habitual vocablos proceres y blasfemar.
10. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la Empresa.
11. La reincidencia en falta leve que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.
12. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo.
13. La simulación de enfermedad o accidente.
14. La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

III. Faltas muy graves: Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la Empresa. Se considerarán faltas muy graves:

- 1.ª Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un mes, o veinte en un semestre.
- 2.ª Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.
- 3.ª La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.
- 4.ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 5.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar defectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres o documentos de la Empresa.
- 6.ª La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometidas fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años.
- 7.ª La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
- 8.ª La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.
- 9.ª La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y la revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.
- 10.ª La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- 11.ª Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.
- 12.ª La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.
- 13.ª El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.
- 14.ª La blasfemia habitual maliciosa.
- 15.ª Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la Empresa.
- 16.ª Modificar o falsear datos en los documentos de control.
- 17.ª Sacar paquetes o material o herramientas del Centro de trabajo sin permiso escrito de su Jefe o sin exhibir éste voluntariamente al Vigilante o Portero, cuando así se lo requieran.
- 18.ª Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidentes de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los Médicos que le atienden.
- 19.ª Simular un accidente de trabajo para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tengan aquella consideración.
- 20.ª El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.
- 21.ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible.

IV. Otras faltas: Las faltas señaladas en los apartados anteriores tienen carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras, por analogía, como leves, graves y muy graves según su importancia y las circunstancias que concurran en su realización.

B) Sanciones:

Graduación de las sanciones: Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación y la sanción se dé al trabajador la oportunidad de corregirse y teniendo siempre en cuenta los hechos meritorios realizados por éste.

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para ascenso o traslado forzoso a otra localidad.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, en aquellos casos previstos en el número 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Procedimiento

No será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones, distintas al despido, salvo lo dispuesto en las

normas de garantías sindicales a favor de los trabajadores que ostenten cargos de tal carácter.

En las faltas será facultad de la Empresa, si lo considerase necesario de acuerdo con la gravedad de la falta cometida, el pasar el expediente a la Comisión Mixta.

Comisión Mixta: Sin perjuicio de lo dispuesto en la vigente Ley de Procedimiento Laboral y de las atribuciones que en materia disciplinaria correspondan por derecho a la Dirección de la Empresa, se constituye una Comisión Mixta, que actuará estudiando e informando sobre la procedencia de las sanciones que correspondan, según la gravedad de las faltas cometidas y las circunstancias concurrentes en cada caso. Esta Comisión está constituida por tres Vocales en representación de la Dirección y otros tres en representación de los trabajadores, designados estos últimos por el Comité de Empresa.

De los Vocales sociales, dos, por lo menos, pertenecerán a Departamento distinto del presunto sancionado y todos ellos de categoría no inferior al mismo.

Además de las funciones señaladas, la Comisión tiene también como misión proponer las sanciones por las faltas cometidas por infracción de las normas reguladoras del complemento por enfermedad.

En el caso de que la posible causa de suspensión sea la de actos del trabajador dentro de la fábrica, que el empresario juzgara incompatibles con la continuación de la prestación laboral, tales como peleas, embriaguez, etc., podrá ser obligado a abandonar el Centro de trabajo. En tal caso será preceptivo que la Comisión Mixta se reúna dentro de la brevedad posible.

De no ser por los motivos arriba mencionados u otros análogos, el sancionado no abandonará la fábrica, siguiendo en su puesto de trabajo.

Notificación de sanciones: Las sanciones por faltas leves podrán ser comunicadas verbalmente y confirmadas por escrito.

Las sanciones por faltas graves y muy graves siempre serán comunicadas por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

Prescripción de las faltas: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO IV

Relación de puestos a ocupar preferentemente por personal disminuido, con expresión del puesto de trabajo y código

FABRICA DE BASAURI

Departamento: Almacén primeras materias

Acarreo y almacenaje tejidos y alambre. Servicios a Gumdip y talones. 1BD/890.

Departamento: Molinos

- Acarreo y servicios del Departamento Banburies. 1BI/890.
- Comprobación y colocación de cámaras en carros en tubadoras 6" cámaras (Ayudante). 1BK/861.
- Plegado de gomas de Banburies número 2, 3 y 6 (Pomini). 1BI/840
- Recepción y clasificación de materiales. 1BH/880.
- Acarreo y servicios del Departamento de Molinos (Carrero). 1BH/890.
- Plegado de gomas de Banburies números 4 y 5. 1BI/841.
- Preparación de perfiles (chapas) para las tubadoras (Chapista). 1BK/884.
- Cosido de lonas con máquina. 1BJ/882.

Departamento: Cortadoras y Talones

- Ensamblado de Breaker y engomado de capas en máquina. 1BS/811.
- Enrollado y centrado de lonas en carretes. 1BL/883.
- Recuperación y aprovechamiento de gomas y tejido cuadrado. 1BL/885.
- Recuperación de tejido cord. 1BL/886.
- Acarreo y servicios del Departamento de Cortadoras. 1BL/890.
- Construcción de bobinas «Cover». 1BM/813.
- Control de materiales para su aprovechamiento. 1BL/884.
- Recuperación y aprovechamiento de plásticos. 1BL/887.

Departamento: Bicicletas

- Corte y enrollado de tejido en bobinas para máquinas Monoband. 1BS/810.
- Construcción de protectores para velomotor. 1BS/811.
- Reparación de cubiertas en planta de bicicleta. 1BS/880.
- Dar dope a las cubiertas y Servicios a B. O. M. 36". 1BS/830.
- Ensamblado de rodado y costado para bici y velo. 1BS/812.
- Corte y enrollado de materiales en máquina Cameron (Operador). 2DK/813.
- Corte y enrollado de materiales en máquina Cameron (Ayudante). 2DK/814.

Departamento: Construcción de cubiertas

- Coordinación de acarreo y servicios. 1BO/801.
- Preparación de materiales para construcción cubiertas metálicas. 1BO/880.

Departamento: Vulcanización

Acarreo de cubiertas gigantes al banco. 1BP/890.
Pulido y reparación de cubiertas vulcanizadas (A. P. T.). 1BR/810.

Departamento: Cámaras

Recuperación de válvulas. 1BT/880.
Acarreo de cámaras y flaps. 1BT/890.
Reparación de cámaras. 1BT/840.
Pulido de cámaras reparadas. 1BT/841.
Cementado de bases de válvulas. 1BT/811.

Departamento: Inspección final

Coordinación de trabajos de inspección Velo y Foam. 1BZ/800.
Pelado y empaquetado de cubiertas en planta de bicicletas. 1BZ/835.
Inspección de cubiertas en planta de bicicletas. 1BZ/814.
Inspección de Foam. 1BZ/818.
Empaquetado de Foam. 1BZ/836.
Comprobación cámaras sumergidas en agua. 1BZ/822.
Acarreo de rollos de tejido para exportación. 1BZ/891.

Departamento: Laboratorio Físico

Preparación de muestras para ensayos Físicos del Laboratorio. 1MC/810.
Control Laboratorio de Molinos. 1MC/812.
Control Volante de Calidad. 1MD/810.

Departamento: Correas

Acarreo y servicios del Departamento de Correas. 2CI/890.
Granceado de gomas y moliendo en máquinas Condure. 2CK/810.
Mezclado de bachas. 2CR/811.
Limpieza de fábrica y almacenes de correas. 2CI/884.
Acarreo y Servicios en Regenerado. 2CK/890.
Desengrase de válvulas. 2CL/810.
Cementado de vástagos de válvulas. 2CL/811.
Recogida de plásticos. 2CI/883.
Reparar correas transportadoras textiles, prensas Firestone, Gomard y vaporales 1, 2 y 3. 2CI/840.
Cosido de lonas con máquina. 2CI/881.
Pulido de bases de válvulas. 2CL/815.
Recuperación de válvulas e inspección de vástagos. 2CL/817.
Pulido de vástagos y válvulas. 2CL/818.
Comprobación de materiales. 2CI/810.
Inspección de correas transportadoras textiles y metálicas (Ayudante). 2CI/861.
Inspección de válvulas. 2CL/816.
Ensamblado goma para correas transportadoras metálicas en mesa Zell (Ayudante). 2CI/818.

Departamento: Llantas

Limpieza de vestuarios y aseos. 3EC/810.
Reparación de ruedas con rectificación manual. 3EA/810.
Reparación de ruedas excéntricas (axial y radial). 3EA/811.
Inspección visual y dimensional de materia prima en el exterior (perfil laminado). 3OD/810.
Control calidad de casquillos de buías en proceso y de materia prima. 3OD/850.
Inspección final visual de discos de turismo y furgoneta. 3OD/813.
Encendido de horno y puesta a punto del equipo de pintado. 3EL/816.
Acarreo de materiales en fábrica de llantas. 3EA/890.
Limpieza de fábrica. 3EL/811.
Inspección final visual de bridas para ruedas tractor y esmerilado. 3OD/814.
Inspección visual y dimensional materia prima, control, charra y máquina ensayos. 3OD/815.
Construcción y reparación plantillas y limpieza de depósitos y filtros. 3EL/815.
Inspección volante y dimensional de producto intermedio y terminado. 3OD/816.
Coordinación equipo reparación discos y ruedas y almacén producto intermedio. 3EA/800.
Reparación de defectos en ruedas pintadas. 3EL/814.
Carga y descarga camiones y servicios almacén primeras materias y producto intermedio. 3ED/890.

Departamento: Foam-Moltoprén-Cinta aislante-Confección

Empaquetado de moltoprén. 2DJ/816.
Confección de prendas. (Es necesario ser profesional.) 2DK/810.
Reparación y pegado de Foam. 2DI/812.
Colocación de corchetes. 2DK/811.
Atención y mantenimiento del Departamento de Confección y entrega producto terminado (siendo profesional). 2DK/812.
Empaquetado de cinta aislante. 1BS/883.

Departamento: Almacén productos terminados

Precintado, etiquetado y preparación de cubiertas para exportación. 1BE/824.

Plegado de cámaras para empaquetar. 1BE/825.
Embalaje de cámaras en cajas de madera. 1BE/830.
Vigilancia de puerta de acceso a A. P. T. (Norte) y varios. 1BE/880.
Recepción mercancías procedentes de reclamación. 1BE/810.
Recepción, almacenaje, preparación y envíos mercancías A. P. T. (Norte-Sucursal Bilbao). 1BE/815.
Preparación de envíos de mercancías para Agentes. 1BE/816.
Sellado y empaquetado a mano de cámaras reasignadas y gigantes. 1BE/829.
Recepción y almacenaje de ruedas y llantas en A. P. T. (Norte). 1BE/814.
Recepción, almacenaje, preparación y envíos mercancías almacén correas. 1BE/821.

Departamento: Limpieza

Limpieza de fosos y galerías de fábrica. 1BC/811.
Limpieza de vestuarios y aseos de fábrica. 1BC/812.
Limpieza de fábrica y almacenes. 1BC/813.
Limpieza de máquinas y recogida de grasas. 1BC/814.
Limpieza de oficinas y aseos. 1BC/815.
Limpieza con barredora Wayne. 1BC/816.
Coordinación equipo limpieza. 1BC/800.
Servicio de baterías. 1BC/811.

Departamento: Almacén General (Ingeniería)

Despacho de materiales. 1SG/810.
Comprobación y distribución de materiales. 1SG/12.
Carga, descarga y manejo de materiales y botellas de oxígeno. 1SG/811.

Departamento: Instrumentos (Ingeniería)

Asistencia mecánica en Departamento cámaras, flaps y blades. 1SV/653.
Ayudante del Departamento de Instrumentación. 1SV/685.
Mantenimiento equipo engrase automático B. O. M., cámaras y bicicletas. 1SV/662.
Mantenimiento instalaciones laboncillo desinflado cámaras, montaje cubiertas, inspección final y almacén P. T. 1SV/661.
Servicio cuarto de herramientas y recuperación de piezas. 1SV/695.

Departamento: Central de Vapor (Ingeniería)

Control de calderas. 1SK/675.
Tubero en trabajos sencillos. 1SK/633.
Control de equipos auxiliares en sala de fuerza. 1SK/670.
Revisión y reparación de líneas neumáticas. 1SK/650.
Tratamiento de aguas. 1SK/678.
Calorifugado.
Ayudante de tubero.

Departamento: Taller Mecánico (Ingeniería)

Soldadura de trabajos de menor complejidad (eléctrica y autógena). 1SU/641.
Taladrado de piezas en taladro radial. 1SU/623.
Afilado manual de piezas diversas para servicios de fábrica. 1SU/685.
Afilado de cuchillas en máquina. 1SU/686.
Servicio de grúas de taller mecánico. 1SU/695.
Comprobación de piezas. 1SU/642.
Movimiento materiales taller y servicio fábrica con carretilla elevadora. 1SU/696.
Corte y preparación de materiales. 1SU/624.
Ajuste en Banco de trabajos de mediana complejidad. 1SU/636.
Ajuste en banco de trabajos de menor complejidad. 1SU/637.
Servicio cuarto de herramientas. 1SU/697.

Departamento: Taller eléctrico (Ingeniería)

Ayudante de instalaciones y montajes eléctricos. 1SQ/685.
Mantenimiento y conservación electro-mecánica de Proceso de Datos y Oficinas Generales. 1SQ/655.
Reparaciones e instalaciones eléctricas en banco. 1SQ/657.
Bobinado de motores. 1SQ/658.
Servicio cuarto de herramientas y trabajos varios. 1SQ/695.

Departamento: Taller electrónico (Ingeniería)

Ayudante de Servicio eléctrico-electrónico. 1SR/685.
Preparación y montaje eléctrico-electrónico de menor complejidad. 1SR/654.

Departamento: Taller de Calderería (Ingeniería)

Trazado, construcción y montaje trabajos calderería menor complejidad. 1SJ/632.
Soldadura autógena y eléctrica de materiales férricos. 1SJ/634.
Ayudante en trabajos de calderería. 1SJ/685.
Corte de materiales con soplete y trabajos varios. 1SJ/636.

Departamento: Brigada Volante (Ingeniería)

Albañilería de fábrica de trabajos de menor complejidad. 1SI/677.

Fontanería-cristalería de fábrica de todo tipo de trabajos. 1SL/679.
 Pintura de fábrica de todo tipo de trabajos. 1SL/678.
 Trabajos varios de Brigada Volante. 1SL/686.
 Carpintería de fábrica de todo tipo de trabajos. 1SL/675.

Departamento: Mantenimiento (Ingeniería)

Reparación mecánica en el Departamento de Regenerado. 1ST/660.
 Ayudante de reparación mecánica. 1ST/685.
 Reparación mecánica de máquinas sencillas y servicios a Mecánicos. 1ST/656.
 Mantenimiento preventivo, reparación, montaje mecánico máquinas menor complejidad Departamento cubiertas metálicas. 1ST/664.
 Mantenimiento preventivo, reparación, montaje mecánico máquinas menor complejidad, Departamento Correas. 1ST/667.
 Engrase de máquinas y control consumo de lubricantes. 1ST/686.
 Engrase de máquinas ligeras. 1ST/688.
 Servicio Almacén repuestos y herramientas, Departamento Conservación y varios. 1ST/695.

Departamento: Bujías

Limpieza de vestuarios y aseos. 3EC/810
 Reparación, mantenimiento y puesta a punto de tornos Wickman. 3FJ/851.
 Mecanizado de casquillos en tornos. 3FJ/852.
 Mecanizado de válvulas en tornos automáticos multihusillos. 3FL/850.
 Mecanizado de válvulas y accesorios en tornos automáticos monohusillos. 3FL/851.
 Mecanizado automático de válvulas en tornos de alimentación manual. 3FL/852.
 Barrenado y avellanado de accesorios de válvulas. 3FL/854.
 Torneado de aislantes en máquinas formadoras. 3FI/812.
 Montaje y soldadura de válvulas supergigantes. 3FI/814.
 Cocción de aislantes en hornos. 3FI/813.
 Marcado de válvulas, extracción de varilla y limpieza de terminales. 3FL/812.
 Doblado y arandelado de válvulas. 3FL/813.
 Inmersión en aceite antioxidante, soplado y colocación de arandelas. 3FK/812.
 Estampado del electrodo central y arandelas en prensas. 3FJ/814.
 Esmaltado de aislantes en máquina contigua. 3FI/814.
 Esmaltado de aislantes en máquina Dorst. 3FI/815.
 Engrampado de bujías. 3FK/811.
 Marcado de aislantes en máquina. 3FI/816.
 Ensamblado y despuntado de electrodo central. 3FI/817.
 Alimentación de aislantes ensamblados en la entrada del horno. 3FI/818.
 Recogida y clasificación de aislantes ensamblados en la salida del horno. 3FI/819.
 Comprobación de la rigidez dieléctrica de aislantes. 3FI/820.
 Tubado de cobre-vidrio y engrase de máquinas. 3FI/821.
 Corte de pastillas de cobre-vidrio. 3FI/822.
 Control de mezclas cerámicas y ensayos de procesos. 3FI/824.
 Clasificación de casquillos. 3FJ/810.
 Montaje de bujías. 3FK/810.
 Fijación de arandela exterior a bujía en prensa. 3FK/813.
 Abocado y colocación de borna en prensa. 3FK/814.
 Graduado de bujías en máquina. 3FK/815.
 Empaquetado de bujías en máquina (Operador). 3FK/817.
 Alimentación de bujías en máquina de empaquetado. 3FK/818.
 Recogida de bujías y marcado de envases en máquina de empaquetado. 3FK/819.
 Esmaltado aislantes mano, coloca varillas engrampado, despuntado para acabar inflador. 3FK/820.
 Rellenado de bujías Indy con polvo talco para el engrampado. 3FK/821.
 Inspección final de bujías. 3FK/870.
 Recocido de válvulas. 3FL/816.
 Control calidad de casquillos de bujías en proceso y de materia prima. 3OD/850.
 Inspección final de bujías y control calidad en proceso y materia prima. 3OD/851.
 Inspección final de bujías en chispómetro. 3OD/852.
 Control calidad de válvulas en proceso e inspección final. 3OD/853.
 Comprobación de pérdidas de aire en válvulas por inmersión. 3OD/854.

FABRICA "LA JOSEFINA"

Comprobación de revoluciones y engrase de aros automáticos. 4ST/665.
 Engrase de máquinas en telares. 4ST/666.
 Limpieza y engrase de máquinas. 4ST/667.
 Control de sala de fuerza y trabajos varios. 4SL/875.
 Limpieza de máquinas en telares. 4ST/668.
 Limpieza de aseos. 4GC/810.
 Limpieza de escarbatinas. 4GI/880.
 Limpieza de fábrica. 4GC/811.

Alimentación de canillas a telares (colocar canillas). 4GC/818.
 Colocación de canillas y conos en tambores y unifiles. 4GC/819.
 Clasificación y recuperación de hilo defectuoso. 4GK/880.
 Control y estadística de paros de máquina. 4PC/810.
 Limpieza de oficinas. 4GC/812.
 Recepción de entradas de productos de fábrica al almacén. 3GE/810.
 Almacenaje de prendas confeccionadas en estanterías y preparación pedidos. 4GE/811.
 Recepción y despacho de materiales y repuestos de fábrica. 4SG/810.

FABRICA DE BURGOS

Inspección volante visual y de medidas en el Departamento de Acoplado. 5OD/812.
 Pulido y reparación de cubiertas vulcanizadas. 5BR/810.
 Inspección visual y con calibres a la salida de prensa discos turismo. 5EJ/870.
 Control de Laboratorio de Molinos. 5MC/810.
 Comprobación de excentricidades y defectos de cubiertas. 5ME/812.
 Recepción, almacenaje y despacho de materiales y herramientas a fábrica. 5SG/810.
 Insertado de cámaras. 5BE/812.
 Servicios del Departamento de Talores. 5BM/890.
 Recogida de materiales y desperdicio y acarreo de los mismos. 5BC/881.
 Cosido de lonas y desguace de cubiertas 5BC/880.
 Recepción de pallets de cubiertas de máquinas T. U. O. e inspección final. 5BE/810.
 Plegado de gomas en Banbury y Homrich número 3 (Plegadora). 5BI/840.
 Preparación y acarreo de lonas pequeñas (Pasalonas). 5BJ/80.
 Preparación de muestras para ensayos físicos del Laboratorio 5ME/811.
 Limpieza en general.
 Reparación de discos y ruedas turismo. 5EJ/814.
 Desarrollo y montaje de fluidos en instalaciones y máquinas. 5SO/851.
 Control sala fuerza (calderas, compresores, tratamiento agua a calderas). 5SK/875.
 Reparación de todo tipo en tambores y de mediana complejidad en moldes. 5SP/631.
 Engrase de máquinas e instalaciones y trabajos varios. 5SX/695.
 Afilado de todo tipo de cuchillas. 5SP/685.
 Cuadro ticket vulcanización y justificación pérdidas productos C-especificac. 5BB/514.
 Control entradas y salidas de materiales e inventarios rotativos A. P. M. 5BD/510.
 Pruebas de termopares y determinación ciclos de cura. 5MB/543.
 Análisis químicos de materias primas y materiales en proceso. 5MC/540.
 Administración Almacén General. 5SG/510.
 Análisis y ensayos destructivos de cubiertas 5ME/542.
 Trabajos administrativos de mantenimiento y desarrollo. 5SP/510.
 Dependencia y caja del Economato. 5XG/590.
 Servicios de central telefónica y recepción. 5ZA/590.

FABRICA DE PUENTE SAN MIGUEL

Departamento: Limpieza

Limpieza Departamento de Mezclas. 6BC/210.
 Limpieza vestuarios y aseos. 6BC/811.
 Limpieza talleres, almacenes y fábrica. 6BC/812.
 Limpieza exterior de fábrica y jardinería. 6BC/814.
 Recogida basura y desperdicios. 6BC/830.

Departamento: Mezclas

Servicio de baterías. 6BI/881.

Departamento: Construcción

Coordinación de acarreos y servicios. 6BI/800.
 Preparación y cosido de lonas. 6BI/882.
 Recogida materiales y desperdicio y acarreo. 6BL/883.
 Servicios de gasolina al Departamento de Construcción. 6BO/890.

Departamento: Vulcanización

Reparación de cubiertas. 6BR/810.
 Lijado y pulido de cubiertas. 6BR/811.

Departamento: Textil

Trascanado (recuperación de restos). 6GK/813.
 Limpieza máquinas y Departamento. 6GK/880.

Departamento: Adhesivos

Entubado máquina Aremo. 6HI/813.
 Estuchado de tubos máquina Eisa. 6HI/814.

Empaquetado manual de explosivos y cajas. 6HI/815.
Envasado en máquina Llear. 6HI/816.

Departamento: Técnico

Control calidad adhesivos. 6ND/810.
Control volante. 6MD/812.

Departamento: Mantenimiento

Despacho de materiales en almacén y repuestos. 6SG/810.
Recogida y limpieza de grasas. 6SI/886.
Control cuarto de herramientas. 6SI/887.
Sustitución de gráficos en Vulcanización. 6SI/888.
Engrase de maquinaria. 6ST/685.

Departamento: Taller de Moldes

Traslado de piezas con grúa. 6SU/695.

Departamento: Garaje

Lavado de vehículos. 6ZB/685.

FABRICA DE TORRELAVEGA

Departamento: Limpieza

Limpieza Departamento de Compuestos y Servicios Higiénicos. 7BC/810.

Limpieza vestuario y aseos. 7BC/811.
Limpieza talleres, almacenes y fábrica. 7BC/813.
Recogida de basura y desperdicios. 7BC/880.

Departamento: Mezclas

Preparación y cosido de lonas. 7BL/881.

Departamento: Cámaras

Cementado bases de válvulas. 7BT/811.
Suministro de cámaras a vulcanización. 7BT/822.
Vaciado de cámaras. 7BT/840.

Departamento: Correas

Revisión de correas crudas. 7CJ/860.
Medición de correas. 7NE/820.

Departamento: Mantenimiento

Despacho de materiales en almacén de repuestos. 7SG/810.
Engrase de maquinaria. 7SI/685.
Recogida y limpieza de grasa. 7SI/688.

Empleados

FABRICA DE PUENTE SAN MIGUEL

Departamento: Comedor

Servicios varios y limpieza de comedor.

Departamento: Administración

Ordenanza.
Telefonista.
Archivo y xerocopiadora.

Departamento: Laboratorio

Auxiliar de Laboratorio.

Departamento: Ingeniería

Auxiliar de Almacén (herramientas).

FABRICA DE TORRELAVEGA

Departamento: Comedor

Servicios varios y limpieza de comedor.

Departamento: Laboratorio

Auxiliar de Laboratorio.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

28889 RESOLUCION de 23 de julio de 1982, de la Dirección Provincial de Cáceres, por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cáceres hace saber que han sido otorgados los siguientes permisos de investigación, con expresión de número, nombre, mineral, cuadrículas y términos municipales.

9.294. «María Jesús». Recursos sección C). 16. Cáceres.
9.299. «Susi». Recursos sección C). 225. Madroñera, Garciaz, Conquista de la Sierra, Herguijuela y Zorita.
9.314. «Orión». Recursos sección C). 21. Alcántara y Mata de Alcántara.
9.334. «Elena». Estación. 2. Cáceres.
9.335. «Marina», fracción 1.ª. Estación. 6. Casar de Cáceres y Malpartida de Cáceres.
9.335-bis. «Marina», fracción 2.ª Estación. 2. Cáceres.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Cáceres, 23 de julio de 1982.—El Director provincial, Raimundo Gradillas Regodón.

28890 RESOLUCION de 30 de julio de 1982, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.591-1978, promovido por «Serck Industries Limited» contra resolución de este Registro de 16 de junio de 1977.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.591-1978, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Serck Industries Limited» contra resolución de este Registro de 16 de junio de 1977, se ha dictado con fecha 17 de noviembre de 1981 por la citada Audiencia sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Lorenzo Tabanera Herranz, en nombre y representación de «Serck Industries Limited», contra acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de dieciséis de junio de mil novecientos setenta y siete, confirmado por silencio administrativo, por el que se concedió la inscripción de la marca número ochocientos dos mil cuatrocientos ochenta y siete, con gráfico, denominada «Serco Servicio Comercial de Distribución, S. A.», de la clase nueve del Nomenclátor, declarando dicho acuerdo conforme con el ordenamiento jurídico. Todo ello sin hacer especial imposición de las costas causadas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1954, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de julio de 1982.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

28891 RESOLUCION de 28 de septiembre de 1982, de la Dirección Provincial de Segovia, por la que se autoriza el establecimiento de la línea eléctrica y centro de transformación que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Segovia, a petición de doña Heliodora Gómez de Miguel (Empresa eléctrica), con domicilio en Cabezueta, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una instalación eléctrica de línea de alta tensión y centro de transformación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria, esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Segovia ha resuelto autorizar a doña Heliodora Gómez de Miguel la instalación de la línea de alta tensión y centro de transformación cuyas principales características son las siguientes:

Línea trifásica de circuito simple, a 5 KV., con conductores de aluminio-acero de 31,1 milímetros cuadrados de sección, aisladores de vidrio y apoyos metálicos, cuyos recorrido de 2.132 metros de longitud tendrá su origen en la línea Cantalejo-Cabezueta, en el paraje La Atalaya, finalizando en un nuevo centro de transformación tipo intemperie, de 100 KVA, relación 5.000/220-127 voltios, en el paraje Los Prados, en Cabezueta.

La finalidad de estas instalaciones es mejorar el servicio eléctrico en la localidad.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de