

de los servicios dedicados a la atención de drogadictos y alcohólicos, por una cuantía máxima de 3.000.000 de pesetas.

Segunda.—Podrán solicitar estas ayudas las Corporaciones Locales e Instituciones sin fin de lucro que ostenten la titularidad de los Centros o la responsabilidad de las actividades para las que se solicite la ayuda.

Tercera.—La percepción de las ayudas contempladas en esta Resolución obliga a las Entidades que las reciban a aplicar las normas sobre democratización de Centros de Servicios Sociales que en su momento dicte la Administración Pública.

Cuarta.—Para la petición de subvención deberá presentarse la siguiente documentación por cuadruplicado (original y tres copias).

Documentos comunes

1. Solicitud de ayuda en instancia normalizada, suscrita por el beneficiario o su representante legal, que será facilitada en la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia correspondiente.

2. Memoria en la que conste:

- Origen y finalidad de la institución solicitante.
- Servicios o actividades que se prestan a los beneficiarios.
- Breve resumen de la problemática que motiva el proyecto.
- Programa de actividades y método de trabajo.
- Población atendida (en el caso de Centros o servicios, número de plazas gratuitas o semigratuitas).
- Detalle de subvenciones procedentes de Ayuntamientos, Diputaciones y extinguido Fondo Nacional de Asistencia Social, referido a los tres ejercicios precedentes.
- Balance de la Entidad de los tres ejercicios precedentes.
- Proyectos de la Entidad a corto, medio y largo plazo.

3. Copia autenticada de los Estatutos de la Institución, en los que ha de constar expresamente la carencia de ánimo de lucro en la gestión y en la disolución de la Institución. Para la autenticación será suficiente una diligencia de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en la que se haga constar que cotejada la documentación presentada, concuerda con el original.

4. Especificación del domicilio social de la Institución, de sus Delegaciones o segundos domicilios, según inscripción en el Registro de Asociaciones.

5. Si los solicitantes son Corporaciones Locales, deberán presentar copia certificada de los acuerdos del Pleno de la Corporación, autorizando la petición de ayuda que se pretende obtener.

6. Documento acreditativo del número de Registro de la Asociación en el caso de que lo sea y certificación de la integración de la Entidad peticionaria en la Federación Provincial o Estatal en su caso.

7. Relación de cargos directivos y equipo profesional y descripción de cargos y tareas.

8. Fotocopia de la tarjeta de identificación fiscal.

9. Declaración en la que conste el ofrecimiento de colaboración en la satisfacción de la demanda de servicios para drogadictos y alcohólicos que no puedan ser atendidos en Instituciones y Centros públicos.

10. Declaración-compromiso de aplicación de las normas sobre democratización de Centros de Servicios Sociales que en su momento dicte la Administración Pública.

Documentos específicos

— Cuando se trate de mantenimiento o actividades, presupuesto, desglosado por partidas, de los gastos previstos, así como de los posibles recursos con los que cuentan para su financiación.

— Cuando se trate de obras de adecuación y equipamiento, presupuesto detallado y Memoria de las obras a realizar firmados por el Contratista, o en su caso, presupuesto detallado de las casas suministradoras, de las adquisiciones que se pretendan realizar, debidamente firmados y sellados.

Quinta.—El plazo de presentación de las solicitudes finalizará a los dos meses siguientes de la fecha de publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Sexta.—La solicitud y documentación requerida ha de presentarse en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia donde radique el Centro o Entidad para la que se solicita la subvención.

Séptima.—Tramitación:

1. Las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, una vez recibidas las peticiones y en el plazo de cuarenta y ocho horas, remitirán una copia de la instancia a la Dirección General de Acción Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los expedientes serán remitidos por duplicado ejemplar, reteniendo en la Dirección Provincial una copia completa, una vez que hayan sido revisados y verificado que contienen la

documentación exigida en la presente convocatoria, e incorporando informe de la mencionada Dirección acerca de la veracidad de los datos consignados en la documentación aportada. La procedencia de conceder, reducir o denegar la ayuda solicitada.

2. Será preceptivo el informe de la Comisión correspondiente, constituida al efecto en la Dirección General de Acción Social.

3. La Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social podrá reclamar, por escrito, a la Entidad, Institución o Centro los datos, documentos o aclaraciones que considere necesarios para completar el expediente.

4. En vista de los expedientes recibidos, en los Centros directivos podrán recabar los informes de Organismos y Entidades que estime oportuno para mejor resolver los expedientes.

5. Con anterioridad a la concesión, la Dirección General podrá disponer que se efectúe una comprobación sobre la veracidad de los datos aportados por los peticionarios.

Octava.—La Dirección General de Acción Social, como Organismo gestor de las ayudas comprendidas en esta convocatoria, adoptará la resolución que proceda, a la vista de las necesidades reales e informes sobre las Instituciones o Entidades que hayan formulado la petición, e instrumentará las ayudas cuya concesión se acuerde.

Novena.—Justificación del gasto y pago de las subvenciones concedidas:

Sin perjuicio de la normativa aplicable para la justificación del pago de subvenciones, una vez dictada la resolución de concesión de la ayuda, el pago se ajustará a las normas que a continuación se establecen:

— El pago de la subvención concedida se efectuará por semestres vencidos, presentando los justificantes de gastos (facturas) realizados de acuerdo con lo presupuestado.

Décima.—El incumplimiento total o parcial de cualquiera de las condiciones, así como la duplicación de la misma, con cargo a otros créditos de los Presupuestos Generales del Estado, de la Seguridad Social de la Administración Institucional, constituirá causa determinante de la revocación de la ayuda y de su reintegro por el Centro, previo requerimiento de la Dirección General de Acción Social que, de no ser atendido, promoverá la acción efectiva prevista en el Estatuto de Recaudación de Débitos al Estado no tributarios sin perjuicio de las actuaciones civiles, penales o de otro orden que en cada caso proceda.

DISPOSICION FINAL

Esta Resolución entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. SS.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 22 de abril de 1983.—La Directora general, María Patrocinio de las Heras Pinilla.

Sras. Subdirector general de Coordinación, Directores provinciales de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, Navarra, Rioja, Ceuta y Melilla.

16377—RESOLUCION de 28 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo conjunto para los complejos de Torrelavega y Martorell de la Empresa «Solvay y Cie, S. A.».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo conjunto para los complejos de Torrelavega y Martorell de la Empresa «Solvay y Cie, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 13 de abril de 1983, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 30 de marzo de 1983, 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, 2 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO COMPLEJOS INDUSTRIALES SÓLIDISCAPÍTULO IDISPOSICIONES GENERALESArt. 1.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo Conjunto será de aplicación al Complejo Electropetroquímico SOLVAY-VENICOLOR-NEOPAVIC, de Martorell (Barcelona), al cual agrupa las instalaciones fabriles que en dicha localidad tienen las Sociedades SOLVAY & CIA., S. A., NEOPAVIC INDUSTRIAL, S. A. y VENICOLOR, S. A.; y al Complejo de las Fábricas SOLVAY de Torrelavega, Polanco y Cuchía (Santander), que agrupa las instalaciones fabriles que en dicha localidad tienen las Sociedades SOLVAY & CIA., S. A., NEOPAVIC INDUSTRIAL, S. A., XALI-ORBEAN YERBA, S. A., HYPEROX QUIMICA, S. A. y MEGAS DE TORRELAVEGA, S. A.

Art. 2.- RUSTO PERSONAL.

El Convenio afectará al personal de las fábricas y dependencias definidas anteriormente pertenecientes a la plantilla actual o que ingresen durante su vigencia.

Queda expresamente excluido de este Convenio el personal internamente denominado Cuadros de Mando "Cedres", así como el personal contratado en prácticas o eventuales para el periodo estival.

Art. 3.- AMBITO TEMPORAL.

El Convenio tendrá fuerza de obligar a las partes a partir de la firma del mismo, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.E., una vez comunicado a la Autoridad Laboral, si bien los efectos económicos, sociales y sindicales se retrotraerán al día 1 de Enero de 1982, salvo en aquellos conceptos en que se haya pactado otra vigencia.

Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1983, salvo en aquellos conceptos en que se haya pactado otra duración.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que una de las partes lo denuncie de acuerdo con las formalidades legales.

La solicitud de revisión entrañará la prórroga automática de este Convenio hasta que se concluya uno nuevo.

Art. 4.- CONTINGENCIA.

Las retribuciones y concesiones de la Empresa en este Convenio, comprenden los conceptos legales referentes a las materias que son objeto del mismo. Por ello, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de las cláusulas de este Convenio, o en todas o algunos de los conceptos mencionados, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto y en cómputo anual superan las establecidas en dicho Convenio. Caso contrario, este Convenio subsistirá en todos sus términos.

Art. 5.- GARANTIAS DEL PERSONAL.

Por tratarse siempre el Convenio de un pacto de condiciones mínimas de trabajo y de retribuciones, aquellos que a su entrada en vigor disfrutasen de condiciones o régimen especial más favorable que el presente texto, lo conservarán íntegramente.

Art. 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 7.- COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION DEL CONVENIO.

Estará compuesta por dos Vocales Seis miembros por parte de los trabajadores y seis por parte de la Empresa. Será de su competencia

la interpretación del texto del presente Convenio, siendo necesario su pronunciamiento antes de plantear ante la jurisdicción competente cualquier posible interpretación. En los temas generales que afecten a ambos Complejos, será requisito indispensable que el acuerdo sea tomado por más de las tres cuartas partes de la Comisión.

Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra con una antelación mínima de quince días. Si convocada una parte ésta no comparece, se entenderá que está expedida la vía de la jurisdicción competente.

CAPÍTULO IICLASIFICACION DEL PERSONALORGANIZACION DEL TRABAJOArt. 8.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.

En cuanto a la clasificación del personal, se estará a lo dispuesto en el acuerdo suscrito en Santander el 20 de Noviembre de 1980, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12.2.81 y publicado en el B.O.E. de 11.3.81, que se acompaña al presente texto como Anexo nº A.

Dentro de los principios de dicho acuerdo, la asignación de funciones es facultad de la Empresa, sin perjuicio de las pruebas de aptitud que se consideren necesarias para el desempeño de las mismas.

El nivel 3 del personal obrero de Martorell y el nivel 1 del personal obrero de Torrelavega, constituyen un punto de referencia para un trabajador de nuevo ingreso. El tiempo máximo de permanencia en el mismo será el necesario para alcanzar la adaptación y formación conveniente para la función, sin que se pueda superar en ningún caso el tiempo de cuatro meses.

En el Complejo de Martorell, para aquellos trabajadores de Mandos intermedios contratados como oficiales de oficios clásicos, después de los 4 meses de formación y adaptación general, ascenderán al Nivel 3 y, transcurridos otros cuatro meses como máximo, pasarán al Nivel 6.

Los niveles y grados de calificación funcional para ambos Complejos son los establecidos en los Anexos 3, 3 bis y 5 para el Complejo de Martorell y I y II para el Complejo de Torrelavega.

Art. 9.- MODIFICACION DE NIVELES PARA EL COMPLEJO DE TORRELAVEGA.

Los niveles podrán modificarse en los casos siguientes:

1º) A nivel superior.

Todo trabajador que desempeñe una función de nivel superior a la de su nivel fijo, percibirá desde el primer día la diferencia del salario funcional, únicamente por las horas realmente trabajadas. El nivel superior se consolidará por el trabajador cuando la función realizada en dicho Nivel superior lo sea por más de cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias.

2º) A nivel inferior.

Todo productor que desempeñe temporalmente una función de nivel inferior durante treinta días seguidos o alternos, conservará el salario de su función fija; pasado este plazo, deberá ser reintegrado a su puesto de origen y, agotados estos treinta días, no podrá nombrarse al mismo trabajador para ejercerla. Los polivalentes se regirán por su normativa especial.

Sin embargo, y respetando las disposiciones legales, podrá ser un trabajador destinado a desempeñar de forma definitiva trabajos de nivel inferior consolidando consecuentemente este nivel en los casos en que dicho cambio esté motivado por:

- a) Petición propia.
- b) Sanción correspondiente a falta muy grave.

e) Crisis en el Servicio correspondiente en los casos que marca la Ley, no considerándose como crisis la contratación de trabajos de conservación en el exterior sin causas técnicas que lo justifiquen, ni los cambios de puestos de trabajo que pueda originar la existencia del Centro de Martorell.

f) Incapacidad física o intelectual del trabajador para desempeñar su función habitual.

Por excepción, los operarios de cincuenta años de edad en adelante o veinticinco años de servicio, no conservarán su nivel o grupo superior a título personal, aunque se vean obligados a trabajar a un nivel o grupo inferior, siempre que la pérdida normal de facultades para su trabajo habitual lo aconseje, y previo informe favorable del Médico de Empresa.

Art. 10.- CARGO DE SERVICIO POR TIEMPO NO SUPERIOR A 30 DÍAS PARA EL COMPLEJO DE TORRELLAVERA.

La Dirección podrá intercambiar su personal entre los diversos Servicios de SOLWAY & CIE, S. A. y sus Filiales, ya estén en Euzkadi, Polanco, Gueña, Euzkadi o Las Salas.

Estos intercambios podrán hacerse libremente por tiempo no superior a treinta días laborables seguidos o bien alternados, en plazo no superior a un año, respetando el Art. 9 del presente Convenio, así como lo referente a plus de distancia, desplazamiento y los conceptos de niveles y salarios, categoría profesional y formación profesional.

Agostrado el plazo de 30 días, el personal trasladado deberá regresar a su Servicio de origen.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

Art. 11.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.

Todas las jornadas de trabajo establecidas en el presente artículo, son jornadas de trabajo efectivo, en el cual se incluye el tiempo del boordillo del personal de relevo, entendiéndose en esta materia a las normas en vigor en los respectivos Complejos.

Se pacta para ambos Complejos una jornada anual de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, para los años 1.983 y 1.984.

Para el año 1.983, la jornada anual no tendrá efectos retroactivos, sino que se implantará al día siguiente de la firma del Convenio. En este sentido, para el personal de día el horario será el que a continuación se establece:

Para el personal de relevo, los días suplementarios de descanso que este año se conceden, serán los que proporcionalmente correspondan al resto de los meses que quedan hasta al final del año.

a) Complejo de Martorell.

1) Personal de día.

Año 1.983: 221 días de trabajo de lunes a viernes. Se trabajarán 8 horas 18 minutos de trabajo efectivo de lunes a jueves y 8 horas de trabajo efectivo los viernes, de acuerdo con los siguientes horarios y en función de los diversos turnos de Comedor:

- de 8,00 h a 12,30 h y de 13,15 h a 17,03 h.

- de 8,00 h a 13,00 h y de 13,45 h a 17,03 h.

- de 8,00h a 13,15 h y de 14,00 h a 17,03 h.

Los viernes los turnos de comedor serán los mismos y la jornada de trabajo efectivo finalizará a las 16,45 h.

2) Personal de turno.

Se establece una jornada anual media de 1.826 horas, a razón de 8,00 horas diarias de trabajo efectivo por cada uno de los días

que les corresponda trabajar según sus respectivos ciclos de trabajo que se describen a continuación y en el Anexo nº 2.

Personal a fuego continuo.

Para asegurar el funcionamiento de los procesos continuos de las fabricaciones, en un ciclo de trabajo de 28 días (4 semanas), cada una de las 4 secciones de trabajo trabajará 3 periodos de 7 días ininterrumpidos, alternados rotativamente entornos de 8 horas de trabajo efectivo de mañana, noche y tarde, separados por intervalos de descanso de 3 días, 2 días y 2 días.

Además de estos 7 días de descanso, cada trabajador tendrá un día suplementario por cada ciclo de 28 días, según las posibilidades del Servicio y de su Sección. Este día suplementario será planificado con antelación suficiente por el Jefe de cada Servicio, procurando atender las preferencias del personal sobre la base de asegurar en todo caso las necesidades de la producción y respetándose en todo caso lo establecido en el acuerdo que figura en el Anexo 7.

Además, para alcanzar la jornada de 1.826 horas, se conceden 7 días suplementarios (en 1.983 6 días) según las posibilidades del Servicio y de su Sección. Estos días suplementarios serán planificados con antelación suficiente por el Jefe de cada Servicio, procurando atender las preferencias del personal sobre la base de asegurar en todo caso las necesidades de la producción y respetándose en todo caso lo establecido en el acuerdo que figura en el Anexo 7.

Personal de 3 turnos con descanso en sábados y domingos y trabajo en festivo.

Efectuarán ciclos de 3 semanas según la parrilla que se adjunta en Anexo 2. Trabajarán de lunes a viernes descansando sábados y domingos y alternando rotativamente cada semana en el turno de mañana, noche y tarde, a razón de 8,00 horas de trabajo efectivo en cada turno. Para alcanzar la jornada anual pactada, tendrán 6 días suplementarios de descanso (5 en 1.983), que se tomarán de la misma forma que los del personal a fuego continuo.

Personal de 2 turnos con descanso dominical.

Efectuarán la jornada anual pactada de 1.826 horas, trabajando los mismos días laborables que el personal de día de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias en turno de mañana o tarde, que se alternará semanalmente según la parrilla que se adjunta en el Anexo 2.

Para completar la jornada anual pactada trabajarán los 38 horas que les faltan del siguiente modo:

a) Personal de jornada de día

Los dos fiestas locales de Martorell más una festiva del Anexo 1 que a determinar por el Servicio según sus necesidades; cuatro sábados a determinar por el Servicio según sus necesidades.

b) Personal de carpas U.E. Expedicionales a Rispevig

Los dos fiestas locales de Martorell más un festivo a determinar por el Servicio según sus necesidades. Las horas restantes se trabajarán en turnos sábados y/o pasando a turno central el tiempo necesario para recuperar un día.

b) Complejo de Torrellavera

1) Personal de día

La jornada anual pactada para 1.983 se distribuye de la siguiente manera:

1.a) Fábrica

Se trabajarán de lunes a jueves 8 h. 15 minutos de trabajo efectivo, distribuidos de la siguiente forma:

- De 8,00 h a 12,00 h y de 13,30 h a 17,45 h.

Los viernes se trabajarán 8,00 h. de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00 h a 12,00 h y de 13,30 h a 17,30 h.

b) Oficinas

Se trabajarán de lunes a jueves 8,00 h. 15 minutos de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00 h. a 13,00 h. y de 14,30 h. a 17, 45 h.

Los viernes se trabajarán 8,00 horas de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00 h. a 13,00 h. y de 14,30 h. a 17,30 h.

1.o) Sondeos y Cartera

Se trabajarán de lunes a jueves 8,00 h. 15 minutos de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00 h. a 12,00 h. y de 13,00 h. a 17,15 h.

Los viernes se trabajarán 8,00 h. de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00 h. a 12,00 h. y de 13,00 h. a 17,00 h.

El personal de Oficinas que tenga mando sobre el personal de día a que su presencia le requiera, tendrá el horario expresado para el citado personal.

Para alcanzar la citada jornada anual, el personal de día se le conceden tres días de vacaciones suplementarias a tomar fuera del período comprendido entre el uno de Junio al treinta de Setiembre, a no ser que las necesidades del Servicio permitan concederlas en dicho período de tiempo.

2) Personal de relevo.

Se establece para este personal una jornada anual media de 1.826,00 horas de trabajo efectivo, a razón de 8,00 horas diarias de trabajo efectivo por cada uno de los días que le correspondan trabajar según sus respectivos ciclos de trabajo y descansos, que se adjuntan como Anexo nº III.

Dado que para 1.983 no existe efecto retroactivo, los descansos suplementarios establecidos en el Anexo III serán proporcionales al resto de días que quedan por trabajar.

Art. 12.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Se reconoce expresamente que, dada la índole de la industria a la que se dedica la Empresa, los regímenes de trabajo recogidos en el artículo anterior del presente Convenio, quedan incluidos en el supuesto previsto en el Art. 2 del Real Decreto 860/1976 de 23 de Abril y, por ello, se estará en cuanto al trabajo en domingos y festivos a lo dispuesto en aquel.

En consecuencia se establecen los descansos compensatorios convenidos en el artículo anterior y las compensaciones de orden secundario, pactadas en el capítulo de retribuciones, como contraprestación a la obligación, por parte del personal a relevos, de trabajar los festivos y domingos, aunque varios sean consecutivos, según les corresponda por los ciclos de trabajo establecidos en el artículo anterior.

Art. 13.- VACACIONES.**a) Complejo de Martorell.**

Todo el personal de día tendrá derecho a 22 días laborales equivalentes como mínimo a 30 días naturales ininterrumpidos.

Para el relevo a fuego continuo, los 30 días naturales equivalen a 23 días laborales. Además, todo este personal disfrutará de tres días laborales con el fin de alcanzar la jornada anual media de 1.826 horas de trabajo efectivo, más los días suplementarios de descanso.

El personal de 3 relevos descansando sábados y domingos tendrá el mismo régimen de vacaciones que el personal de relevo a fuego continuo.

El régimen de vacaciones del personal de 2 turnos será el mismo que el del personal de día.

La época del disfrute de las vacaciones se planificará por los Servicios en la primera quincena de Marzo, atendiendo a sus necesidades y procurando al mismo tiempo complacer las preferencias del personal (de Junio a Setiembre). En este punto se estará a lo dispuesto en el

acuerdo suscrito el 13 de Abril de 1.981 en Martorell el cual se declara enteramente válido, acompañándose como Anexo nº 7 al texto en el presente Convenio.

Lo dispuesto en el número 5º de dicho acuerdo respecto a la compensación por doble descanso de las prolongaciones de jornada en época de vacaciones, se interpreta en el sentido de que si el trabajador hubiese optado por el descanso, el tiempo hábil para tomar dicho descanso que se planificará por los Jefes de cada Servicio en la misma forma que los días de ciclo, será del 30 de Setiembre al 31 de Mayo del año siguiente. Si a esta fecha quedasen restos por compensar, se valorarán retribuyéndolos al precio de horas extraordinarias.

Se establece el sistema de rotatividad entre el personal de cada Servicio, dando preferencia para el inicio de este sistema dentro de las secciones a aquellos trabajadores que tengan mayor antigüedad. En los Servicios que exista ya este sistema se respetará íntegramente.

b) Complejo de Torrelavega.

Treinta días naturales de vacaciones para todo el personal.

Se acuerda transformar los días naturales en laborables, bajo los siguientes principios.

Como norma general, nadie podrá disfrutar más días laborales de vacaciones de los que le correspondiera si éstas, contadas en días naturales, fuesen tomadas sin fraccionamiento alguno.

Para el personal de día, no tendrán la consideración de laborables las fiestas, sábados y domingos.

Para el personal de relevo, no tendrán la consideración de laborables los días de descanso dentro del ciclo correspondiente.

El período de disfrute de las vacaciones anuales se fijará de acuerdo con el Estatuto del Trabajador y teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas de forma continuada o en período fraccionado con un máximo de seis en todo caso, uno de los períodos deberá comprender un mínimo de 10 días laborales. Dos días de vacaciones podrán ser disfrutadas por horas, de acuerdo con las necesidades del Servicio, siendo considerado cada uno de los días disfrutados de esta forma como fracción a los efectos del cómputo de seis fracciones establecidas en el párrafo anterior.

Por lo que se refiere al personal de relevo, fuego continuo, tres turnos, deberán reducirse al mínimo las fracciones de vacaciones disfrutadas en el turno de noche.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le correspondiera por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de Diciembre.

El derecho al disfrute de las vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse períodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del Servicio.

Todo el personal de relevo disfrutará de 3 días laborales con el fin de alcanzar la jornada anual media de 1.826 horas de trabajo efectivo, a tomar fuera del período estival (Junio a Setiembre) de acuerdo con las necesidades del Servicio.

Art. 14.- CALENDARIO DE FIESTAS PARA EL PERSONAL DE DÍA.

Para el Complejo de Torrelavega, el calendario de fiestas será el oficial de Cantabria. En todo caso el número de fiestas de lunes a sábado, ambas inclusive, será de 14. Ver Anexo.

Para el Complejo de Martorell, el número de fiestas de lunes a viernes será de 17; de ellas, 14 se disfrutarán en las fechas establecidas en el Anexo I, y las 3 restantes fuera del período de vacaciones y de acuerdo con las necesidades del Servicio, no excluyéndose, de acuerdo con dichas necesidades, que se puedan disfrutar en el período de vacaciones.

Art. 15.- VECENTOS RESTRICCIÓNES.

Se estará a la legislación vigente y a las normas establecidas mediante Nota de Servicio en cada Complejo.

Además, por matrimonio de hombre, hijo o padre, se disfrutará un día de permiso en la fecha de la celebración.

Art. 16.- SUSPENSIÓN INJUSTIFICADA.

No tendrán la consideración de ausencias injustificadas a efectos de computar en caso de despido, las motivadas por detención, salvo que sean por razón de delito común y se haya dictado sentencia condenatoria firme. Sin embargo, la Empresa podrá obligar al detenido que haya resultado procesado a tomar una excusa firme que se prolongará hasta que reciba sentencia firme absoluta. A los efectos de este artículo, no tendrán la consideración de delito común los ocasionados como consecuencia de circulación de tráfico.

Art. 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

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

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

Se consideraran horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por período punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambios de turno.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

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

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los

representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 18.- SALARIO Y SUELDO DE NIVEL.

Respecto a la categoría profesional de los trabajadores dentro de las disposiciones legales vigentes, se establece que la retribución a percibir por cada trabajador será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo de acuerdo con el salario establecido para cada nivel o grupo funcional, en cada uno de los Complejos.

El salario o sueldo de nivel incluye todos los complementos de puesto de trabajo legales o reglamentarios, exceptuando aquellos que son objeto de regulación específica en el presente Convenio.

La liquidación de haberes se practicará, por consiguiente, en función del salario o sueldo de nivel establecido para cada nivel o grupo, siendo sus importes los que figuran en los Anexos 4 y 5 para Martorell y Anexo IV para Torrelavega.

Art. 19.- COMPLEMENTO PERSONAL DE MÉRITO.

Para el personal empleando el complemento personal de mérito se incrementará en un 12, conservándose con el mismo carácter que actualmente.

Art. 20.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores fijos de ambos Complejos disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

Para el Complejo de Torrelavega, se tomará como base de cálculo y abono para cada categoría profesional los importes que figuran en el Anexo V. Dicha base de cálculo se revisará únicamente cuando varíe el salario mínimo interprofesional y en la cuantía en que se incrementa dicho salario mínimo, siendo la cuantía de los trienios del cinco por ciento y de los quinquenios del 10% de la base de cálculo.

Para el Complejo de Martorell el importe de los trienios y quinquenios es el que figura en los Anexos 4 y 5.

Para el personal internamente denominado empleado de ambos Complejos, se seguirá conservando el complemento personal de antigüedad absorbible con los futuros aumentos de la misma.

Art. 21.- PLUS DE RELEVO.

La Empresa abonará al personal que trabaja a turnos un plus de relevo que, teniendo en cuenta los inconvenientes de este régimen de trabajo, incluye todos los conceptos retributivos legales que habría que abonar por esta modalidad de trabajo, exceptuando el trabajo en domingos y fiestas, que se compensan tal como se indica en el presente capítulo.

Dicho plus se abona por hora realmente trabajada a relevo, excepto en vacaciones, durante las cuales se abonará por las horas que le hubieran correspondido trabajar a su sección en dicho período, siendo su importe el que figura en los Anexos 4 y 5 para Martorell y IV para Torrelavega.

Art. 22.- GRATIFICACION POR DOMINGOS TRABAJADOS.

El personal de relevo o turno, por el hecho de trabajar realmente en domingo, percibirá la gratificación que figura en los Anexos 4 y 5 para Martorell y IV para Torrelavega. En el Complejo de Martorell se mantiene vigente el acuerdo suscrito el 18 de Diciembre de 1978, sobre esta materia, Anexo 6.

Art. 23.— GRATIFICACIONES POR FESTIVIDADES TRABAJADAS.

Como contraprestación por el hecho de trabajar en festivos, a diferencia del personal de día, el personal de relevo o turno percibirá las siguientes gratificaciones:

a) Complejo de Martorell.

Cuando el personal de relevo trabaje en alguna de las festividades establecidas en el Anexo Ibis cobrará, sin tener en cuenta su nivel salarial ni su sueldo, los importes que figuran en las columnas correspondientes de los Anexos 4 y 5.

Si el tiempo de trabajo es inferior a una jornada, se pagará la parte proporcional y si es superior también la parte proporcional en cuanto al exceso.

En principio, se considerará que la festividad comienza a las 22,00 horas del día anterior y termina cuando salga el turno de las 14,00 horas (22,00 horas). Comprometiéndose la Empresa a abonar un máximo de una gratificación de festivo si el día de descanso se le concede en festivo. El Servicio solo podrá exigir que 1 día de descanso caiga en festivo.

b) Complejo de Torrelavega.

Se establecen para este personal quince gratificaciones por el hecho de trabajar realmente en las fechas que figuran en el Anexo VI. Los importes de dichas gratificaciones son los que figuran en el Anexo IV. El personal de relevo del Anexo I que descansa en alguna de las fiestas señaladas en el Anexo VI, percibirá como horas de salario, además del día.

No percibirán estas gratificaciones aquellos que, trabajando en dichas fechas horas extraordinarias no cubran puestos fijos de relevo.

Por lo que hace referencia al personal del Anexo II de relevo que descansa en algunas de las fiestas señaladas en el Anexo VI, percibirá una cantidad equivalente al precio que en cada momento se tenga establecido para gratificaciones por domingo trabajado.

b) Las remuneraciones del personal de relevo serán iguales a las del personal de día, es decir, salario mensualizado según el correspondiente nivel retributivo, salvo en lo que se refiera a la percepción del plus de relevo, compensación por domingos y fiestas trabajadas, las cuales compensan cualquier posible diferencia entre las prestaciones del personal de relevo y el de día.

Por otro lado, el salario mensualizado será el mismo, según el nivel retributivo, para los trabajadores de relevo, independientemente de la sección en que trabajen.

Art. 24.— PLUS DE GUARDIA Y REMUNERACIONES DOMICILIARIAS.**a) Para el Complejo de Martorell.**

Se abonarán con los importes que figuran en las columnas correspondientes de los Anexos 4 y 5, dejando a salvo la libertad de aceptación por los trabajadores de dichas prestaciones.

Se conviene expresamente que la facultad de determinar las necesidades de efectuar guardias, así como de designar a los trabajadores especialmente capacitados para dicha prestación, corresponde con exclusividad a la Empresa.

A título personal, todos aquellos trabajadores que han venido efectuando guardias y retenes domiciliarios, como consecuencia del acuerdo que se tomó en el seno del Servicio en el año 1.977, continuarán desempeñándolas como hasta ahora, en el bien entendido que si alguno deja de efectuarlas no será reemplazado y que si incumple en alguna de las condiciones básicas de prestación de este servicio, dejará de realizarlas.

Para los mandos intermedios se mantienen también las guardias con el sistema y forma establecidos de acuerdo con el Servicio.

b) Para el Complejo de Torrelavega.

Se estará a lo dispuesto en el Anexo VII.

Art. 25.— PRIMA DE LLAMADA A LOS QUE NO ESEEN DE RETEN.

El trabajador que sin estar de retén sea requerido improvisadamente para efectuar trabajos urgentes una vez haya abandonado la fábrica y acuda a realizarlos, percibirá los importes que figuran en el Anexo 4 de Martorell y IV de Torrelavega, y que incluyen dos medias horas extraordinarias en concepto de tiempo de traslado, independientemente del pago de las horas trabajadas como preceda.

Art. 26.— HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias se abonarán con los importes que figuran en los Anexos 4 y 5 de Martorell y IV de Torrelavega.

Art. 27.— COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL 125.

1) **Gratificación de Julio y Navidad.** Por este concepto y en cada gratificación se satisfará al personal una cantidad equivalente al importe fijo mensual de salario o sueldo de nivel, más antigüedad más complemento personal de mérito, en su caso.

Las gratificaciones se abonarán a prorrateo del tiempo trabajado durante el primer semestre (Julio) o el segundo semestre (Navidad).

2) Gratificación de Fin de Ejercicio.

Sustituyendo y compensando expresamente la participación en beneficio establecida con carácter general en la Industria Química y compensando y absorbiendo cualquier futura variación o elevación de dicho complemento legal, la gratificación de Fin de Ejercicio se abonará y regirá por las siguientes normas:

a) **Complejo de Torrelavega:** 1,5 mensualidades más media mensualidad de complemento de antigüedad, para el personal del Anexo I. Y para el personal del Anexo II, 1,5 mensualidades incluida antigüedad más complemento personal de mérito. Si abona se efectuará a prorrateo del tiempo trabajado el año anterior, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, siendo efectuado su pago en el mes de Febrero.

b) Complejo de Martorell.

1) El personal incluido en el Anexo 4, percibirá la gratificación en cuantía equivalente al importe de un salario mensualizado, según el nivel salarial permanente adquirido por el trabajador el 1 de Febrero del año en curso y a prorrateo del tiempo trabajado durante el año natural anterior. Su pago se efectuará en el mes de Marzo.

2) El restante personal incluido en el Anexo 3, seguirá percibiendo esta gratificación en cuantía equivalente a una mensualidad y media de su sueldo individual. Se desglosa en una mensualidad que pasará a pagarse igualmente en el mes de Marzo y en media mensualidad que pasará a integrar la gratificación del apartado siguiente.

En ambos casos esta gratificación se incrementará para quien la tenga acreditada, con el complemento personal de antigüedad reglamentaria (13 días).

3) **Gratificación complementaria:** Se mantiene para el personal incluido en el Anexo 4 la gratificación o complemento en el mes de Octubre, de cuantía equivalente a media mensualidad del salario de nivel mensualizado. Para el personal del Anexo 3, se abonará en la misma fecha, tal como se indica en el apartado anterior, en la cuantía de media mensualidad. Con ello queda equiparado el régimen anual de los complementos de vencimiento jurídico superior al mes de todo el personal afectado por el Convenio.

Art. 28.— VACACIONES EN LAS VACACIONES.**a) Complejo de Torrelavega.**

Para el personal de día, las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario de nivel, antigüedad y demás complementos de carácter fijo que no vinculen percepción en el momento del disfrute de las mismas.

El personal de relevo o turno percibirá, además, la prima de relevo correspondiente, adicionando el importe de las gratificaciones de tres domingos y una fiesta, siempre y cuando éstas sean realmente disfrutadas en vacaciones por dicho personal.

Para el personal del Anexo I, se mantendrá el suplemento SOLVAY a las vacaciones.

b) Complejo de Martorell

Las vacaciones se abonarán con salario o sueldo de nivel, antigüedad y complemento personal de mérito.

Además, el personal de relevo percibirá el plus de relevo y las cantidades que figuran en el Anexo 4 y 5, en compensación de domingos y fiestas en vacaciones.

CAPÍTULO V - DISPOSICIONES VARIAS

Art. 29) AYUDA ESCOLAR.

a) Para el Complejo de Torralvarga:

1) Estudios de Enseñanza General Básica.- Se concede una ayuda de quince mil pesetas brutas/año por hijo de trabajador que esté cursando los estudios de E.G.B. y no esté matriculado en las Escuelas SOLVAY, para el año 1.983. La ayuda será pagada durante los 10 meses lectivos de curso, fijándose por Nota de Servicio las fechas de cobro.

2) Estudios medios.- Se abonará un 75% de los gastos debidamente justificadas y acreditadas con un tope de 6.000,- pesetas para alumnos externos y de 15.000,- pesetas para los alumnos internos, a aquellos hijos del personal que, realizando estudios medios, cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento vigente.

3) Estudios superiores.- Se abonará un 30% de los gastos debidamente justificadas y acreditadas, con un tope de 10.000,- pesetas para alumnos que estudien en Santander y 30.000,- pesetas para los que estudien en otras provincias cuando el tipo de estudios cursados no exista en Santander, a los hijos del personal que realizando estudios superiores cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento vigente.

b) Para el Complejo de Martorell:

1) Se abonarán en 1.983 dos mil doscientas cincuenta pesetas brutas mensuales durante los 10 meses del curso escolar (de Enero a Junio y de Setiembre a Diciembre) por cada hijo de trabajador en período de educación pre-escolar, Enseñanza General Básica o estudios análogos de edades comprendidas entre los 3 y 16 años inclusive, previa justificación de asistencia.

2) En cuanto a los restantes estudios, se estará a lo dispuesto en las normas internas en vigor.

Art. 30.- AYUDA A SUICIDIALES.

En ambos Complejos se abonará a los trabajadores que tengan hijos subnormales el 100% de los gastos de formación especial justificando los mismos y mediante la intervención del Servicio Médico de la Empresa.

Art. 31.- PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA.

Los préstamos para vivienda se concederán de acuerdo con los Reglamentos existentes en los respectivos Complejos. En el Complejo de Torralvarga se podrán distribuir por este concepto un máximo de diez y ocho millones de pesetas en 1.983. En el Complejo de Martorell se podrá distribuir por este concepto un máximo de 8,5 millones de pesetas en 1.983.

El importe máximo de los préstamos para vivienda será de pesetas 500.000,-.

Art. 32.- PENSIONES.

Los mínimos de pensiones quedan establecidos en las siguientes cuantías:

2 cabezas	:	410.000,-	ptas/brutas año.
1 cabeza	:	330.000,-	ptas/brutas año.
Viudas	:	250.000,-	ptas/brutas año.
Huórfanos	:	225.000,-	ptas/brutas año.

Estos mínimos se aplican con efecto 1.1.83 y absorben cualquier pensión o mejora legal.

Art. 33.- JUBILACIONES ANTICIPADAS.

a) Se prorroga el régimen de jubilación anticipada voluntaria a los 60 años, hasta el 30 de Junio de 1.983, fecha en la cual finalizará definitivamente.

Dicha jubilación deberá solicitarse con 2 meses de antelación, a los efectos del cálculo de los recursos totales garantizados, se estará a lo dispuesto en el vigente Reglamento de Pensiones para las Administraciones Españolas, con la única salvedad de considerar la antigüedad que se hubiese tenido como si se hubiese continuado trabajando hasta los 65 años.

El personal obrero que se acoja a este sistema, conservará íntegramente el suplemento voluntario de la Empresa, independientemente de la evolución que experimenten las pensiones legales.

b) Sistema especial de jubilación: La Empresa y la representación de los trabajadores han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de la Empresa de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pactan por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y atendiendo al máximo legal respectivo.

Tales jubilaciones anticipadas y las correspondientes sustituciones se efectuarán y quedarán antepuestas en virtud de pacto.

Todo ello supeditado a la modificación del Real Decreto Ley 1481/81 que se ha acordado solicitar por los firmantes del AI-83.

Art. 34.- COMPENSACIÓN A LA I.L.T.

En la indemnización por enfermedad y accidente de trabajo, serán de aplicación las condiciones oficiales que regulan dicha indemnización y el tiempo de duración de la asistencia; pero la Empresa garantizará en función de los porcentajes de absentismo, los porcentajes que a continuación se indican, sobre salario de nivel, antigüedad y prima de relevo:

<u>Absentismo</u>	<u>20 primeros días</u>	<u>Seguientes</u>
Mín del 5%	60%	75%
Entre 5% y 9%	80%	80%
" 7% y 8%	85%	85%
" 6% y 7%	90%	90%
Máximo del 6%	100%	100%

La garantía se percibirá a partir del mismo día que comienzan las prestaciones económicas de la Seguridad Social (4º día) y por el tiempo que dure la I.L.T. Sin embargo, si el absentismo es inferior al 5% la garantía se percibirá a partir del primer día. En todo caso, cualquiera que sea el índice de absentismo, en los casos de hospitalización y mientras dure ésta, la garantía será del 100% desde el primer día.

El índice de absentismo es el resultado de dividir el número de horas perdidas por enfermedad y consultas al médico por el total de horas contratadas, deducidas vacaciones. El cálculo será independiente para cada uno de los Complejos.

En el Complejo de Martorell se mantiene la actual Comisión de Complemento de la I.L.T. con las atribuciones actuales.

En el Complejo de Torrelavega, con la finalidad de reducir el absentismo, se crea una Comisión paritaria Comité de Empresa/Empresa que podrá, en los casos que estime oportunos, retirar los complementos establecidos en este artículo. Siempre que el absentismo sea superior al 6%, la Empresa podrá retirar los complementos establecidos anteriormente en caso de abuso libremente estimado, o aquellos que mediante bajas fraudulentas, trabajar estando de baja o cualquier otra actuación abusiva, incidan en el incremento del índice de absentismo.

Art. 35.- FONDO DE AYUDA MUTUA.

Para el Complejo de Martorell se mantiene el Seguro actual de Accidentes por un importe individual de 4.000.000,- de pesetas, tomado por la Comisión Gestora del Fondo de Ayuda Mutua. Las primas seguirán pagándose a razón de 1/3 el personal y 2/3 la Empresa.

Los miembros representantes del personal en la Comisión Gestora del Fondo serán designados por el Comité de Empresa.

En el Complejo de Torrelavega se mantiene el actual Seguro de Accidentes tomado por la Comunidad de Trabajadores del Complejo.

Art. 36.- ANTIOPOR DE SALARIOS.

Con el fin de atender necesidades urgentes, la Empresa anticipará hasta un límite de 2,5 pagas, previa antigüedad de un año y a devolver en un plazo máximo de 12 meses, sin devengo de intereses. A tal fin se crea en cada Complejo un fondo con un máximo de descubierto de seis millones de pesetas.

Art. 37.- SEGURO DE GRUPO VIDA.

Se prorroga hasta el 30 de Junio de 1983 el que, a título individual, el personal actualmente adscrito al Seguro de Vida VITA podrá solicitar la obtención del valor de rescate individual a cambio de la renuncia a la aplicación del vigente Reglamento de Pensiones.

CAPITULO VI - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Art. 38.- DISPOSICION GENERAL: Se mantienen en cada Centro las mejores condiciones, reflejadas en las correspondientes actas del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 39.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: En cuantas materias afectas a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigente. A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo presente en consecuencia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios Generales:

- 1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.S. del Ministerio de Trabajo.
- 1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.S. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
- 1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin

que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

- 1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando: 1a) su generación; 2a) su emisión y 3a) su transmisión, y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.
 - 1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.
 - 1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio, consideradas como una enfermedad profesional.
 - 1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.
 - 1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
 - 1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.
- 2. Comité de Seguridad e Higiene.**
- 2.1. Se mantienen los actuales Comités de Seguridad e Higiene en cada Complejo.
 - 2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.
 - 2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les afecte. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.
- 3. Vigilancia del riesgo.**
- 3.1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.
 - 3.2. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de ma-

por exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

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

- 4.1. El Comité de Seguridad e Higiene encabezará la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
- 4.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5. Programas, presupuestos y controles

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

6. Tecnología y organización del trabajo.

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

Art. 40. — REUNIÓN ANUAL.

La Empresa abonará los gastos de estancia y viaje a tres representantes del Comité de Seguridad e Higiene de Martorell y a tres representantes del Comité de Seguridad e Higiene de Torrelavega, para que se reúnan durante un día en Madrid, para intercambiar experiencias.

CABINETO VII, GARANTÍAS SINDICALES

Art. 41. — FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa de ambos Complejos, las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - a) trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - b) anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los Socios de la Sociedad.
 - c) con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y reducción de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) en función de la materia de que se trate
 1. sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuen-

cias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de premios e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. sobre la fusión, absorción o modificación del "statut" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier modificación que afecte al volumen de empleo.
 3. La Empresa facilitará a los Comités de ambos Complejos, el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar sus reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.
 4. sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
 5. sobre lo relacionado a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, cesos y accesorios.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) calidad y efectividad de la docencia impartida en los Centros de formación de la Empresa.
 - c) las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de las Obras Sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
- D) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- E) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo relativo a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

- F) El Comité velará, no sólo para que, en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente e peccada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 42. — GARANTÍAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.

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

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

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las Empresas, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral e social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán para el desarrollo de sus cometidos, de 40 horas al mes. Además, dos de sus miembros, por cada uno de los Sindicatos con más de un 15% de afiliación en cada uno de los Complejos, podrá disfrutar de un 50% más de horas. Por lo que hace referencia al Secretario del Comité, éste no tendrá limitación alguna. No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en las que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
- e) Sin rebasar el máximo fijado podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité para asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades, como a reuniones del propio Sindicato.

Art. 43.- DE LOS SINDICATOS.

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en los Complejos como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley y en el presente Convenio a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente; no podrá sujeción el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos legalmente constituidos y con un índice de afiliación suficiente de las plantillas respectivas de los Complejos, podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A tal fin, se pondrán a disposición de los Sindicatos, tableros de anuncios para insertar comunicaciones, copias de los cuales deberán ser puestas, previamente a su exposición, en conocimiento de la Dirección del Complejo.

Para el cumplimiento de las misiones que le son propias, los Sindicatos que cumplan los requisitos señalados en el artículo anterior, dispondrán de un crédito de cincuenta horas al mes. Dicho crédito será disfrutado por aquellos de entre sus afiliados que designe.

Art. 44.- DELEGADO SINDICAL.

Los Sindicatos, en los ámbitos de los respectivos Complejos, que tengan una afiliación superior al 15% de las respectivas plantillas, estarán representados por un Delegado Sindical.

A tal fin, deberán acreditar de manera fehaciente dicha afiliación. Acreditada ésta, la Empresa reconocerá como Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical será trabajador en activo de los respectivos Complejos. Sus funciones serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comités paritarios, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido en la ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa. Dispondrán de una reserva de 40 horas al mes para el desarrollo de las funciones que les son propias.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del Centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Al mismo tiempo, el Delegado Sindical podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Art. 45.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con el porcentaje de afiliación establecido en este capítulo, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. Para ello, el trabajador interesado remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de

descuento, al Sindicato a que pertenezca y la cuantía de la cuota de las deducciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán durante periodos de un año.

Art. 46.- EXCEDENCIAS.

Los trabajadores en activo que ostentaron cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar a la Empresa la concesión de una excedencia. Permanecerá en dicha situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 47.- PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.

VOS.

A los Delegados Sindicales de Sindicatos implantados nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos por sus retribuciones por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 48.- LOCALES.

En la medida de sus posibilidades, la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que los Delegados representantes de los Sindicatos ejerzan las funciones y tareas que, como tales, les correspondan.

Art. 49.- PRACTICAS ANTISINDICALES.

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

Art. 50.- REUNION PREVIA Y NEGOCIACION COLECTIVA.

Con ocasión de la negociación colectiva, la Empresa garantizará la celebración de una reunión previa al inicio de las deliberaciones con la Empresa, de un día de duración y del correspondiente tiempo para los desplazamientos, corriendo a su cargo los gastos originados. Dichos gastos se refieren a un máximo de 6 personas, ya sea la reunión en Santander o Barcelona?

Durante las deliberaciones del Convenio, la Empresa abonará los gastos de estancia y viaje de tres delegados sindicales.

Las reuniones de la Comisión deliberadora tendrá lugar en Madrid.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: REVISION.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 30 de Setiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9 por ciento, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre de 1983). Tal incremento se aborará con efectos de primera de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para calcular los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

TABLA DE EQUIPARACION SALARIAL

BANDA SALARIAL	IPC 9	9,25	9,50	9,75	10,00	10,25	10,50	10,75	11,00	12,00
12,00		0,332	0,665	0,999	1,332	1,665	1,999	2,332	2,665	3,998

Fórmula aplicada: Revisión = Salarial pactado x (IPC 9 meses x 0,111 -1)

SEGUNDA: En lo no previsto y regulado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química, Estatuto de los Trabajadores y legislación general de obligada y necesaria aplicación.

TERCERA: Dado que en 1983 los días 24 y 31 de Diciembre caen en sábado y por dicho motivo no se le concede al personal de día descanso en esa fecha, el personal de relevo no percibirá las 3,4 horas de salario normal, en el Complejo de Martorell.

CUARTA: Para el personal de relevo del Complejo de Torrelavega que trabaje a fuego continuo o los turnos descanso al 8º día, no se considerarán, a efectos de la equiparación salarial, las cantidades que se relacionan a continuación y sus futuras regularizaciones referidas a los siguientes conceptos: Prima de relevo 0,91 ptas/hora; gratificación por domingos trabajados: \$8,00 ptas/día.

QUINTA: Dentro del marco de la equiparación, la Empresa incrementará los salarios y sueldos de nivel en las condiciones establecidas en el acuerdo de equiparación (anexo A), en un 1% el día uno de Octubre de 1983.

SEXTA: Queda totalmente derogado el III Convenio Colectivo Conjunto para los Complejos de Torrelavega y Martorell, publicado en el BOE del 10 de Agosto de 1982.

ANEXO "A" - ACUERDO DE EQUIPARACION

VISTOS los acuerdos de la Comisión de Equiparación e correspondencia funcional o profesional entre los Complejos de Martorell y Torrelavega de la Empresa "SOLVAY Y CIA, S.A." y

RESULTANDO: Que en el Convenio Colectivo de la Empresa "SOLVAY, S.A." que se pactó con vigencia hasta 31 de diciembre de 1979, se exceptuó de tal vigencia lo dispuesto en el Artº. 4, nº 2 que determinaba la creación de una Comisión Paritaria con objeto de que estableciera la relación del coste de vida entre los Centros de Torrelavega y Martorell, cuya actuación debía terminar el 30 de junio de 1979 y que, en caso de no llegar a un acuerdo ambas partes se sometiesen al arbitraje de D. Juan Manuel Sánchez Toran; Convenio Colectivo, que, con tal estipulación, fue homologado por esta Dirección General el 27 de junio de 1979 - previo acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de fecha 20 de junio de 1979.

RESULTANDO: Que con fecha 14 de marzo de 1980, y previas las consiguientes deliberaciones de las partes, se pactaron un nuevo Convenio Colectivo que elevaron a esta Dirección General el 10 de abril de 1980, a efectos de homologación, que se acordó por este Centro Directivo el 17 de abril de 1980, en cuyo Convenio Colectivo, como parte integrante del mismo, se contenía en su Anexo X el contenido del arbitraje referido, en el que, entre otros extremos, como el de señalar el 8% a favor del Centro de Trabajo de Martorell, se dice que en relación con lo establecido en el apartado o) nº 2 del Artículo 4º del Convenio Colectivo de 1979 el plazo en que deberá alcanzarse plenamente la aplicación en el marzo de un Convenio Colectivo conjunto de la relación obtenida sobre los elementos remunerativos señalados en el arbitraje, sería el de cinco años a partir de 1º de enero de 1980.

RESUMEN: Que terminados los trabajos de la Comisión Paritaria ya señalada, para cumplir las normas contenidas en el arbitraje a que se sometieron ambas partes sobre equiparación y correspondencia funcional o profesional entre los complejos de Martorell y Torrelavega, los elevan ahora a este Centro Directivo solicitando su registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado, al amparo del Artículo 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

RESULTANDO: Que examinados tales acuerdos son conformes con los términos del arbitraje a que se sometieron las partes.

CONSIDERANDO: Que los acuerdos que ahora se elevan a la Dirección General de Trabajo han de considerarse como parte integrante y complementaria de los acuerdos de la Empresa "SOLVAY, S.A." y la representación de sus trabajadoras adoptados, tanto en el Convenio Colectivo homologado el 27 de junio de 1979 como el también homologado en 17 de abril de 1980, todas cuyas actuaciones fueron anteriores a la vigencia del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de marzo, por lo que, en aplicación de la Disposición Quinta de dicho Cuerpo legal deben regirse por las normas vigentes en el momento de constituirse las comisiones negociadoras por lo que procede su homologación, que no registro, de conformidad con la Ley 38/1973 de 19 de diciembre y demás disposiciones concordantes que atribuyen a esta Dirección General la competencia para homologar lo acordado por las partes.

CONSIDERANDO: Que haciendo los acuerdos examinados de un arbitraje pactado por las partes en 1979 e incluido en el Convenio Colectivo de 1980, este último con vigencia temporal hasta 31 de diciembre de 1981, es visto que los acuerdos examinados, que se ajustan a las normas dictadas por quien arbitró el conflicto, obligan a las partes en su vigencia temporal de aplicación desde 1 de enero de 1980 y durante cinco años posteriores, cuya vigencia deben tener en cuenta las partes para cumplir el arbitraje a que se sometieron.

VISTOS los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación;

ESTA DIRECCIÓN GENERAL acuerda:

1ª.- Homologar los acuerdos que se transcriben a continuación de la Comisión Paritaria constituida de acuerdo con el Artículo 8º del Convenio Colectivo de la Empresa "SOLVAY, S.A." y sus trabajadoras, homologado en 17 de abril de 1980 sobre equiparación o correspondencia funcional o profesional entre los complejos de Martorell y Torrelavega que aplican el arbitraje contenido en su Anexo I como parte integrante de dicho Convenio Colectivo, cuyos acuerdos alcanzaron su plena aplicación a partir de 1º de enero de 1980 en el término de cinco años.

2ª.- Disponer la publicación de dichos acuerdos en el Boletín Oficial del Estado, y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, como parte integrante del Convenio Colectivo de la Empresa "SOLVAY, S.A." y sus trabajadoras, homologado en 17 de abril de 1980, remitiendo una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

El II Convenio Colectivo conjunto para los Complejos de Martorell y Torrelavega, firmado el 14 de Marzo de 1980, establece en su artículo 8º, la constitución de una comisión de equiparación o correspondencia funcional o profesional, con objeto de posibilitar el cumplimiento del arbitraje dictado el 18 de Julio de 1979, mediante el estudio, definición y resolución de toda la problemática relacionada con la equiparación profesional o correspondencia entre cada una de las funciones y/o categorías profesionales de ambos complejos.

El citado artículo establece que, de llegarse a un acuerdo, se estará a lo que esta Comisión determine en lo referente a la equiparación o correspondencia funcional y que, en todo caso, salvo que la Comisión acuerde cosa diferente, la clasificación del personal por grupos, categorías o niveles, se regirá de la forma establecida en el citado artículo.

En cumplimiento del mandato establecido, la Comisión ha celebrado las correspondientes reuniones, habiéndose llegado a los siguientes

ACUERDOS

La equiparación o correspondencia funcional entre las diversas funciones existentes en los complejos de Martorell y Torrelavega queda establecida de la siguiente forma:

1) PERSONAL DEL ANEXO I DE TORRELAVEGA (Anexo I del Convenio Colectivo)

- a - Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 3 y 3a de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales al nivel 4 del Anexo 3 de Martorell (Anexo 3 del Convenio Colectivo).
- b - Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 4 y 5 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 5 del Anexo 3 de Martorell.
- c - Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 6 y 7 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 6 del Anexo 3 de Martorell.
- d - Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 8 y 9 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 7 del Anexo 3 de Martorell.
- e - Todas las funciones actualmente incluidas en el nivel 10 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 8 del Anexo 3 de Martorell.
- f - Todas las funciones incluidas en el nivel 11 de Torrelavega quedan incluidas en el Anexo II del citado Complejo, conservando, sin embargo, su actual remuneración.

Por lo que hace referencia a los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional las funciones incluidas actualmente en el nivel 11 se comparan con el nivel 8 del Anexo 3 de Martorell.

Ningún trabajador será adscrito al nivel 11 del Anexo I de Torrelavega, salvo que en la fecha de la firma del presente acuerdo ostente dicho nivel.

- g - Se crea en Torrelavega el nivel 2, correspondiente a Peón de nuevo ingreso. En dicho nivel se integrarán los trabajadores de nuevo ingreso, por un período máximo de 4 meses. Se fija para dicho nivel una retribución mensual de 44.825 PTA brutas. Todas las funciones incluidas en él se equiparan a las del nivel 3 del Anexo 3 de Martorell.
- h - El personal de Torrelavega del actual Anexo I que ostente las categorías oficiales de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización y basculeros y realicen funciones propias de su categoría, se incorporarán, con efectos 1.12.80, al nivel I del personal administrativo del Anexo II del Complejo de Torrelavega.
- i - En el plazo fijado por el arbitraje dictado el 18 de Julio de 1979, el nivel salarial de todas y cada una de las funciones del complejo de Torrelavega, deberá ser igual al 92% de su equivalente en el complejo de Martorell, comparándose las respectivas funciones de la forma establecida en el presente acuerdo.

2) PERSONAL DEL ANEXO II DE TORRELAVEGA (Anexo II del Convenio Colectivo)

a - Fabricación y Servicios Auxiliares

- a.1 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 3 del Anexo II de Torrelavega referidas a Encargados de Fabricación o Servicios Auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función CONTRAMAESTRE del Anexo 5 de Martorell (Anexo 5 del Convenio). (Grupo Fabricación)
- a.2 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 4 del Anexo II de Torrelavega, referidas a Contramaestre de Fabricación o Servicios Auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función CONTRAMAESTRE PRINCIPAL del Anexo 5 de Martorell. (Grupo Fabricación)
- a.3 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 5 del Anexo II de Torrelavega referidas a Contramaestre Jefe de Fabricación o Servicios Auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función CONTRAMAESTRE JEFE del Anexo 5 de Martorell. (Grupo Fabricación)
- a.4 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 1 del Anexo II de Torrelavega referidas a Empleados Técnicos de Fabricación o Servicios Auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO ADMINISTRATIVO del Grupo Fabricación del Anexo 5 de Martorell.

b - Técnicos de Oficina

- b.1 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 3 del Anexo II de Torrelavega referidas a Técnicos de Oficinas (Delineantes) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función de TÉCNICOS DE SERVICIOS ANEXOS (Delineantes) del Anexo 5 de Martorell.
- b.2 - Todas las funciones incluidas actualmente en los niveles 4 y 5 del Anexo II de Torrelavega referidas a Técnicos de Oficinas (Delineantes Proyectistas A y B) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función de DELINEANTE PROYECTISTA del Anexo 5 de Martorell.
- b.3 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 1 del Anexo II de Torrelavega referidas a Técnicos de Oficina (Auxiliares de Sala) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función de AUXILIARES DEL GRUPO DE SERVICIOS TÉCNICOS ANEXOS del Anexo 5 de Martorell.
- b.4 - Todas las funciones actualmente incluidas en el nivel 2 del Anexo II de Torrelavega referidas a Técnicos de Oficinas (Empleados de Sala) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO DE SERVICIOS TÉCNICOS ANEXOS, del Anexo 5 de Martorell.

c - Administrativos

- c.1 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 1 del Anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función AUXILIAR PRIMERA del Anexo 5 de Martorell. También se equiparan a dicha función el personal incluido en el punto 1, h, del presente acuerdo.
- c.2 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 2 del Anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO 1 del Anexo 5 de Martorell.
- c.3 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 3 del Anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO 2 del Anexo 5 de Martorell.
- c.4 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 4 del Anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO 3 del Anexo 5 de Martorell.
- c.5 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 5 del Anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función JEFE DE SECCION DE SEGUNDA del Anexo 5 de Martorell.
- c.6 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 6 del Anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función JEFE DE SECCION DE PRIMERA del Anexo 5 de Martorell.
- c.7 - Todos los trabajadores que actualmente desempeñan funciones de Auxiliares del Grupo Administrativo del Anexo 5 de Martorell quedan encuadrados en la función de AUXILIAR PRIMERA del citado grupo y anexo.

d - Varios

El personal que actualmente esté encuadrado en la función Ayudante Técnico Sanitario del Grupo Diversos del Anexo II del complejo de Torrelavega se equiparan, a los efectos funcionales, a la función CDM SERVICIOS TÉCNICOS ANEXOS del Complejo de Martorell.

El resto de las funciones del Anexo II del complejo de Torrelavega no mencionado expresamente en el presente acuerdo, se equiparan a las correspondientes del personal administrativo que ostente el mismo nivel.

- e - En el plazo fijado por el arbitraje dictado el 18 de Julio de 1979, el nivel salarial de todas y cada una de las funciones del complejo de Torrelavega deberá ser igual al 92% de su equivalente en el complejo de Martorell, comparándose las respectivas funciones de la forma establecida en el presente acuerdo.

Caso de que el nivel salarial de alguna de las funciones de Torrelavega fuese superior a su equivalente del complejo de Martorell, permanecerá invariable. En dicho caso y en el plazo previsto en el arbitraje, el nivel salarial de la función equivalente del complejo de Martorell deberá ser igual a su equivalente del complejo de Torrelavega dividida por 0,92.

Los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional o profesional se efectuarán en base a la comparación entre los sueldos de nivel vigentes en cada uno de los complejos, calculados según lo establecido en los párrafos anteriores.

En cuanto al complemento personal de mérito, se estará a lo establecido en el art. 19 del II Convenio Colectivo Conjunto, en lo referente al carácter del mismo.

A los efectos de la equiparación económica, el personal administrativo y asimilado del complejo de Torrelavega en globado en los niveles 1, 2 y 3, se equipara a los niveles 6, 7 y 8, respectivamente, del Anexo 3 de Martorell.

- 3) Para el personal de Torrelavega que, en virtud de lo dispuesto en el art. 9 del II Convenio Colectivo Conjunto Torrelavega/Martorell, ostente nivel a título personal superior a la función que realmente desempeña, la equiparación se efectuará en base al citado nivel a título personal.

- 4) En virtud de lo establecido en el art. 89 del II Convenio Colectivo Conjunto (párrafo 4º), queda derogado el régimen en él establecido, sobre clasificación del personal y métodos de valoración.

- 5) La clasificación del personal queda establecida por su adscripción a cualquiera de las funciones, en los ámbitos de los respectivos complejos, incluidas en los Anexos I, II, 3 y 5 del Convenio Colectivo. A los efectos de asignación de funciones y de determinación del nivel salarial total, regirá exclusivamente la clasificación funcional incluida en dichos anexos.

- 6) La clasificación funcional subsistirá en sus propios términos, salvo que, por medio de nuevo Convenio Colectivo, se pacte otra cosa.

Por tanto, las adscripciones actualmente existentes, no sufrirá variación alguna, salvo que se produzca la circunstancia apuntada en el párrafo anterior y cuando, respetándose en todo caso lo establecido en el art. 9º del II Convenio Colectivo, se produzcan cambios definitivos de función o cuando única y exclusivamente referido al personal de Servicios Auxiliares en Torrelavega por motivo de ascenso en la categoría profesional, por los turnos de antigüedad o concurso-oposición, corresponda un nivel funcional superior.

- 7) La retribución a percibir por cada trabajador será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo, de acuerdo con el salario establecido para cada nivel o grupo funcional, en cada uno de los complejos. La asignación de funciones es el resultado del presente acuerdo y no sufrirá variación alguna, salvo que se den las circunstancias establecidas en el punto 6) del presente acuerdo.
- 8) Las retribuciones correspondientes a cada función son independientes de la categoría oficial ostentada, salvo lo dispuesto en el punto 6) para el personal de Servicios Auxiliares del complejo de Torrelavega. Dichas retribuciones incluyen los posibles complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad y otros semejantes, los cuales se han tenido en cuenta para la asignación del nivel retributivo correspondiente a cada función.
- 9) Las reclamaciones pendientes de resolución que puedan afectar a los niveles ostentados hasta el día de hoy, tendrán el siguiente tratamiento:

a - Reclamaciones extrajudiciales o ante el I.M.A.C.

En estos casos, tanto si se produce el desistimiento, como en caso contrario, no tendrán efecto, considerándose a los efectos de la equiparación, los niveles que se ostentaban antes de formular la reclamación.

b - Reclamaciones ya planteadas ante la Magistratura de Trabajo, Tribunal Central de Trabajo, Audiencia Territorial (Contencioso-Administrativo), Delegación de Trabajo, Comisión de Trabajo de la Comunidad de Catalunya y Dirección General de Trabajo.

En estos casos, la resolución o sentencia firmes tendrán validez, realizándose la equiparación en base a la función correspondiente del complejo de Martorell, de acuerdo con las normas establecidas en el presente acuerdo.

- 10) La equiparación entre funciones se ha realizado de forma global entre las funciones de cada uno de los complejos. Por tanto, no cabe la equiparación desde el punto de vista de una función concreta y determinada, que por razón de esta equiparación puede estar situada en niveles diferentes en cada uno de los complejos. Los posibles desequilibrios serán objeto de la negociación colectiva.
- 11) Los cambios de anexo y refundición de niveles previstos en los puntos 1h y 2c7 del presente acuerdo, entrarán en vigor al día 1º de diciembre de 1980.
- 12) En el plazo fijado por el arbitraje dictado el 18 de Julio de 1979, los precios de las primas de relevo, gratificaciones de domingos y fiestas del complejo de Torrelavega, deberán ser iguales al 92% de los precios establecidos para dichos conceptos en el complejo de Martorell.
- 13) Lo pactado en el presente acuerdo tendrá la misma eficacia que lo establecido en Convenio Colectivo, cuyas disposiciones sustituye en lo regulado en este acuerdo.
- Quedan, por tanto, derogadas todas las disposiciones de TI Convenio Colectivo conjunto para los complejos de Torrelavega y Martorell, que se opongan al presente acuerdo.
- 14) Los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional se iniciará antes del 31 de diciembre de 1980.
- 15) Ambas partes acuerdan remitir a la autoridad laboral el presente acuerdo, a los efectos de su registro.

ANEXO 1 - FUNCIONES DEL PERSONAL OBRERO DE TORRELAVEGA

NIVEL 2

Mujer limpieza

NIVEL 3

Peón
Suministro agua potable
Limpieza cuartos aseos
Trabajos de limpieza

NIVEL 4

Ayudante CB
Ayudante jardinero
Recadista entre Servicios
Ayudante topógrafos, delineantes, archivo
Servicios diversos en fabricación IQ.

NIVEL 5

Especialista en formación funcional
Trabajos auxiliares Cantera
Trabajos auxiliares GN.
Trabajos auxiliares CB.
Alimentación caliza
Conductor molino, candiot, elevador
Conductor correa pesadora FCH.
Especialista taller mecánico
Especialista taller calderería
Especialista taller eléctrico
Ayudante albañil
Zanjas y excavaciones
Enganchador tractores vía Renfe y métrica
Trabajos auxiliares Embalaje
Enganchador PR. y estibador
Embalaje lejía
Portador y preparador muestras
Ordenanza
Trabajos auxiliares HISA
Trabajos auxiliares IQ.
Mozo Laboratorio

NIVEL 6

Ayudante GN, MP
Ayudante desmineralización
Conductor bombas barros al mar
Ayudante GN, MP, SP

Conductor P.M.GB
Reserva EP CB
Reserva fabricación CS.
Entretención vía DE.
Enganchador
Reserva GN

Ayudante cuarto herramientas ajuste
Ayudante cuarto herramientas calderería
Especialista reparador montador
Ayudante cuarto herramientas Mantenimientos
Montaje y reparación vías y carreteras
Descarga fuel, petróleo y amoníaco
Alimentación GN y parque carbón
Vigilancia compresores
Conductor Fenwick
Conductor Dumper
Jardinero huertas y jardines
Embalador salinas
Embalador CS
Embalador ácido, hipo, cereclor
Cargue de envases y mant. embalaje PC.
Embalador Pyr.
Cargue envases y mantenimiento embalaje KC.
Embalador "ny"
Preparador soluciones
Auxiliar recepciones y almacenes
Almacenes Servicios
Limpieza aparatos
Evacuación tolva guijo, purgas DV, limpieza FCH.

NIVEL 7

Especialista marcha PM, y TPA.
Especialista estaciones TPA.
Conductor aguas TRG.
Depuración salmuera
Titulador CB.
Conductor SHT.
Conductor sala máquinas
Cargador FCH.
Ayudante archivo planos Sala Estudios
Conductor sal seca
Conductor hipoclorito
Reserva fabricación UE.
Titulador CLL. S-30 y/o V-100
Conductor filtros salmuera
Conductor secado y compresión
Máquina roscar, sierra, etc.
Oficial 3ª máquinas herramientas
Oficial 3ª mecánico vehículos, locomotoras, tractores
Oficial 3ª ajustador
Entretimiento y vigilancia de máquinas y engrase
Oficial 3ª calderero
Oficial 3ª electricista P.Mandos PM.
Electromecánico 3ª taller.
Electromecánico 3ª fábrica
Oficial 3ª albañil
Oficial 3ª Anra
Oficial 2ª pintor
Reparador montador 3ª
Piezas pesadas y mercancías
Máq. grúa parque carbón y volcador vagones
Máq. grúa almacén construcciones
Conductor máquina Diesel.
Oficial 2ª reparación y control toldos
Conductor EV.
Reserva fabricación PC.
Embalaje resinas
Embalaje premix
Conductor puente rodante
Cargador de sacos en Embalaje
Desmuestador Laboratorio
Almacén PP. PVC
Almacenero M3.
Vigilante jurado de industria
Ordenanza correo-conductor
Conductor 2ª autoclave
Reserva fabricación KC.
Ronda y secado PBS.

NIVEL 8

Polivalente fabricaciones en formación
Artillero
Perforista Ingersoll Rand
Jefe estaciones TPA.

Especialista torres perforación y reparaciones

Conductor sondas y sala bombas
 Conductor depuración y desmineralización
 Conductor GN.HP
 Conductor CL.
 Conductor pie DS.
 Conductor destilaciones
 Conductor FLR.
 Conductor FCH.
 Conductor Sosa Densa
 Conductor salinas
 Conductor BIR
 Conductor batería potes
 Conductor de concentración Cl. de calcio
 Conductor cloruro hidrógeno
 Suplente relevo Pyr.
 Obtención productos finales
 Reparación y evaporación CaCl₂
 Conductor cereciol
 Reproducción planos S.E.
 Instalación frigorífica y muestras
 Síntesis
 Guaricionero de 1^a
Oficial 1^a forrador
 Oficial 2^a pintor
 Reparador montador 3^a
 Piezas pasadas y mercancías
 Máq. grúa parque carbón y volcador vagones
 Máq. grúa almacén construcciones
 Conductor máquina Diesel
 Oficial 2^a reparación y control toldos
 Conductor EV.
 Reserva fabricación PC.
 Embalaje resinas
 Embalaje premix
 Conductor puente rodante
 Cargador de sacos en Embalaje
 Desmuestreador Laboratorio I
 Almacén PT. PVC
 Almacenero MG.
 Vigilante jurado de industria
 Ordenanza correo-conductor
 Conductor 2^a autoclave
 Reserva fabricación KC.
 Ronda y secado PES.

NIVEL 8

Polivalente fabricaciones en formación
 Artillero
 Perforista Ingersoll Rand
 Jefe estaciones TPA.
 Especialista torres perforación y reparaciones
 Conductor sondas y sala bombas
 Conductor depuración y desmineralización
 Conductor GN.HP
 Conductor CL.
 Conductor pie DS.
 Conductor destilaciones
 Conductor FLR.
 Conductor FCH.
 Conductor Sosa Densa
 Conductor salinas
 Conductor BIR
 Conductor batería potes
 Conductor de concentración Cl. de calcio
 Conductor cloruro hidrógeno
 Suplente relevo Pyr.
 Obtención productos finales
 Reparación y evaporación CaCl₂
 Conductor cereciol
 Reproducción planos S.E.
 Instalación frigorífica y muestras
 Síntesis
 Guaricionero de 1^a
Oficial 1^a forrador
Oficial 2^a soldador
Oficial 2^a mantenimiento en Servicio
 Conductor pala salinas
 Conductor tractores, grúas, bulldozer
Oficial 1^a conductor vehículos polivalente en formación
 Jardínero 1^a
 Embalador almacenero H₂O₂, PES
 Embalador mezclador KC.
 Cargue cisternas y reparaciones
 Analista 3^a
 Almacenero materias primas compuestos

Auxiliar Oficina A
 Preparación cargas y mezclas
Conductor 1^a autoclave
Conductor SH.
 Conductor extrusoras
 Recuperación VC. y aguas
 Trasvase monómera (VC)
 Ronda + Diversos (kaltron)
 Titulador PES.
 Máquinas tractores-Koppel

NIVEL 9

Perforista Ingersoll Rand UTD 550
 Máq. perforación y reparaciones sondas
 Capataz oficiales día GN.
 Conductor GN.HP.
 Conductor GN.SP.
 Conductor turbinas y cuadro contro.
 Capataz oficiales día CB.
 Capataz oficiales día CS.
 Capataz oficiales día UE.
 Conductor CLL 8-30 y/o V-100
 Capataz engrase
 Oficial 1^a cepillador
 Oficial 2^a tornero
 Oficial 2^a mecánico vehículos, locomotoras, tractores
 Oficial 2^a ajustador
 Oficial 1^a montaje aparatos y tuberías
 Oficial 1^a soldador A
 Oficial 2^a calderero
 Oficial 2^a carpintero
 Oficial 2^a electricista P.Manosca m.
 Electromecánico 2^a taller
 Electromecánico 2^a fábrica
 Oficial 2^a albañil
 Oficial 2^a Anra
 Oficial 1^a pintor
 Capataz oficiales suplente Mnes.
 Conductor grúa Demag
 Conductor palas 1^a
 Conductor palas y camiones
 Oficial 1^a conductor turismos
 Oficial 1^a conductor camiones
 Oficial 1^a conductor vehículos polivalente
 Capataz oficiales cargue PT.PVG
 Analista 2^a
 Bombero conductor
 Vigilante jurado de industria-conductor
 Operador planta química Kaltron
 Ronda e instalación SG. H₂O₂.
 Conductor metaborato
 Operador de maniobras
 Oficial 2^a mandrinador
 Oficial 2^a máquinas herramientas

NIVEL 10

Escombrador cuerda
 Maquinista jefe equipo torre reparaciones sondas
 Polivalente GN.
 Operador cuadro KC.
 Polivalente CS.
 Operador cuadro CB.
 Polivalente CS.
 Polivalente FC.
 Polivalente UE.
 Operador cuadro Pyr.
 Capataz oficiales garaje de turismos
 Oficial 1^a tornero
 Oficial 1^a máquinas herramientas
 Oficial 1^a mecánico motores
 Oficial 1^a mecánico de vehículos, locomotoras y tractores
 Oficial 1^a herramentista
 Oficial 1^a ajustador
 Instalador de 1^a de aparatos y tuberías
 Oficial 1^a soldador B
 Oficial 1^a fontanero
 Oficial 1^a calderero
 Oficial 1^a trancador
 Oficial 1^a carpintero
 Oficial 1^a plásticos
 Oficial 1^a electricista vehículos
 Oficial 1^a electricista

Electromecánico 1ª fábrica
 Oficial 1ª albañil
 Oficial 1ª Ansa
 Reparador montador 1ª
 Capataz oficiales tracción ferroviaria
 Analista 1ª
 Capataz oficiales relevo FVC.
 Polivalente IQ.
 Conductor Cloro líquido y reevaporado
 Capataz de oficiales polivalente Mnes.
 Operador Cuadro H₂O₂

ANEXO II - FUNCIONES DEL PERSONAL EMPLEADO DE TORRELAVEGA

FUNCIONES DEL PERSONAL EMPLEADO DE TORRELAVEGA

GRUPO: FABRICACION Y SERVICIOS AUXILIARES

<u>Código</u>	<u>Función</u>
TAA	Empleados Técnicos de Fabricación y Servicios Auxiliares
TAB	Capataces Servicios Auxiliares
TAC	Encargados de Fabricación y Servicios Auxiliares
TAD	Contramaestres Fabricación y Servicios Auxiliares
TAE	Contramaestres Jefes Fabricación y Servicios Auxiliares

GRUPO: TÉCNICOS DE OFICINA

<u>Código</u>	<u>Función</u>
TBA	Auxiliares de Sala
TBB	Empleados de Sala
TBC	Delineantes
TBD	Delineante Proyectista B
TBE	Delineante Proyectista A

GRUPO: ADMINISTRATIVOS Y DIVERSOS

<u>Código</u>	<u>Función</u>
TCA	Empleado Administrativo F y Diversos
TCE	Empleado Administrativo E y Diversos
TCC	Empleado Administrativo D y Diversos
TCD	Empleado Administrativo C y Diversos
TCE	Adjunto Jefe Sección y Diversos
TCF	Jefe Sección y Diversos
TCG	Adjunto Jefe Servicio y Diversos

GRUPO: VARIOS

<u>Código</u>	<u>Función</u>
TDA	Ayudante Técnico Sanitario

ANEXO III - HORARIO DEL PERSONAL DE RELEVO DE TORRELAVEGA

RELEVO DE FUEGO CONTINUO.

<u>SECCIONES</u>	<u>1ª Semana</u>							<u>2ª Semana</u>							<u>3ª Semana</u>							<u>4ª Semana</u>						
	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>
1ª	M	M	M	M	-	-	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M
2ª	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	N	-	-	-
3ª	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	-	-	-	-	N	N	N	N	N	N	N
4ª	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	M	-	-	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T

M = Horario de 6 a 14
 T = " " 14 a 22
 N = " " 22 a 6

Además de los descansos por "parrilla" tendrán 20 suplementarios que librarán de acuerdo con la "parrilla" de descansos anexa.

DESCANSOS SUPLEMENTARIOS PARA EL RELEVO DE FUEGO CONTINUO

Núm. Orden Semana	1ª							2ª							3ª							4ª						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	5	5	5	5	-	-	-	1	1	1	2	2	2	-	-	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7		
2	1	1	1	2	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9	7	7	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	
3	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	6	6	6	5	5	5	5	-	-	-	1	1	1	2	2	2	
4	9	9	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	-	1	1	1	2	2	2	-	-	8	8	8	9	9	
5	7	7	7	7	-	-	-	3	3	3	4	4	4	-	-	8	8	8	9	9	9	9	9	-	-	6	6	6
6	3	3	3	4	4	4	-	-	1	1	1	2	2	9	9	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	-	
7	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	8	8	8	7	7	7	7	-	-	-	3	3	3	4	4	4	
8	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	-	3	3	3	4	4	4	-	-	1	1	1	2	2	
9	9	9	9	9	-	-	-	5	5	5	6	6	6	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2	-	-	8	8	8
10	5	5	5	6	6	6	-	-	3	3	3	4	4	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	-	
11	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	1	1	1	9	9	9	9	-	-	-	5	5	5	6	6	6	
12	4	4	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	-	5	5	5	6	6	6	-	-	3	3	3	4	4	
13	2	2	2	2	-	-	-	7	7	7	8	8	8	-	-	3	3	3	4	4	4	4	4	-	-	1	1	1
14	7	7	7	8	8	8	-	-	5	5	5	6	6	4	4	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	-	
15	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	3	3	3	2	2	2	2	-	-	-	7	7	7	8	8	8	
16	6	6	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	-	7	7	7	8	8	8	-	-	5	5	5	6	6	
17	4	4	4	4	-	-	-	9	9	9	1	1	1	-	-	5	5	5	6	6	6	6	6	-	-	3	3	3
18	9	9	9	1	1	1	-	-	7	7	7	8	8	6	6	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	-	
19	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	5	5	5	4	4	4	4	-	-	-	9	9	9	1	1	1	
20	8	8	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	-	9	9	9	1	1	1	-	-	7	7	7	8	8	
21	6	6	6	6	-	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	7	7	7	8	8	8	8	8	-	-	5	5	5
22	2	2	2	3	3	3	-	-	9	9	9	1	1	8	8	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	-	
23	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	7	7	7	6	6	6	6	-	-	-	2	2	2	3	3	3	
24	1	1	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	9	9	9	1	1	
25	8	8	8	8	-	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	9	9	9	1	1	1	1	1	-	-	7	7	7
26	4	4	4	5	5	5	-	-	2	2	2	3	3	1	1	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	-	
27	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	9	9	9	8	8	8	8	-	-	-	4	4	4	5	5	5	
28	3	3	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	2	2	2	3	3	
29	1	1	1	1	-	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	2	2	2	3	3	3	3	3	-	-	9	9	9
30	6	6	6	7	7	7	-	-	4	4	4	5	5	3	3	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	-	
31	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	2	2	2	1	1	1	1	-	-	-	6	6	6	7	7	7	
32	5	5	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	4	4	4	5	5	
33	3	3	3	3	-	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	4	4	4	5	5	5	5	5	-	-	2	2	2
34	8	8	8	9	9	9	-	-	6	6	6	7	7	5	5	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	-	
35	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	4	4	4	3	3	3	3	-	-	-	8	8	8	9	9	9	
36	7	7	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	6	6	6	7	7	

- Los números en los descansos suplementarios corresponden a las funciones que descansan. Si hay más de 9 funciones, la número 10 coincidirá con la 1, y así sucesivamente. El guión (-) coincide con los descansos de la "parrilla".
- Esta parrilla de descansos se aplicará hasta que todo el personal haya disfrutado los 20 días de descanso suplementarios, salvo en el período comprendido entre el 1º de Junio y 30 de Septiembre, a no ser que las necesidades del Servicio permitan mantenerla en dichas fechas.
- Estos descansos deberán comprender, al menos, tres domingos y una fiesta y si con la aplicación de este sistema no se alcanzaran, deberán complementarse con los tres días de permiso retribuido que tiene el relevo.
- Si por necesidades del Servicio alguien se viera precisado a descansar más de tres domingos y 1 fiesta, lo que exceda de esta cifra le será retribuido con la correspondiente gratificación de fiesta o domingo.

RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO AL 8º DIA

	1ª Semana	2ª Semana	3ª Semana	4ª Semana	5ª Semana	6ª Semana	7ª Semana	8ª Semana
SECCIONES	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1ª	M M M -- --	S T T T T T	-- M M M M M	M M -- T T T	T T T -- --	M M M M M M M	-- T T T T T	T T -- -- M M M
2ª	S T T T T T	-- M M M M M	M M -- T T T	T T T -- --	M M M M M M M	-- T T T T T	T T -- -- M M M	M M M -- --
3ª	-- M M M M M	M M -- T T T	T T T -- --	M M M M M M M	-- T T T T T	M M M M M M M	-- T T T T T	T T -- -- M M M
4ª	M M -- --	T T T -- --	M M M M M M M	-- T T T T T	M M M M M M M	-- T T T T T	T T -- -- M M M	M M M -- --
5ª	T T T -- --	M M M M M M M	-- T T T T T	M M M M M M M	-- T T T T T	M M M M M M M	-- T T T T T	M M M -- --
6ª	M M M M M M	-- T T T T T	M M M M M M M	-- T T T T T	M M M M M M M	-- T T T T T	M M M M M M M	T T T -- --
7ª	-- T T T T T	T T -- -- M M M	M M M M M --	T T T T T T	-- M M M M M	M M -- -- T T T	T T T -- --	M M M M M M M
8ª	T T -- -- M M M	M M M M M --	T T T T T T	-- M M M M M	M M -- -- T T T	T T T -- --	M M M M M M M	-- T T T T T

M = Horario de 6 a 14
T = " " " 14 a 22

Además de los descansos por "parrilla" tendrán 20 suplementarios que librarán de acuerdo con la "parrilla" de descansos anexo.

DESCANSOS SUPLEMENTARIOS PARA EL RELEVO DE 2 TURNOS DESCANSANDO AL 8º DIA

Núm. Orden Semana	1º/5ª							2ª/6ª							3ª/7ª							4ª/8ª						
	L	M	J	V	S	D		L	M	J	V	S	D		L	M	J	V	S	D		L	M	J	V	S	D	
1	5	5	5	5	-	-	-	1	1	1	2	2	2	-	-	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7		
2	1	1	1	2	2	2	-	-	8	8	8	9	9	-	-	7	7	-	-	4	4	4	4	4	4	4		
3	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	6	6	6	-	-	5	5	5	5	-	-	-	1	1	1		
4	9	9	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2	2	-	-	8		
5	7	7	7	7	-	-	-	3	3	3	4	4	4	-	-	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9		
6	3	3	3	4	4	4	-	-	1	1	1	2	2	-	-	9	9	-	-	6	6	6	6	6	6	6		
7	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	8	8	8	-	-	7	7	7	7	-	-	-	3	3	3		
8	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	-	3	3	3	4	4	4	4	4	4	-	-	1		
9	9	9	9	9	-	-	-	5	5	5	5	6	6	-	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
10	5	5	5	6	6	6	-	-	3	3	3	4	4	-	-	2	2	-	-	8	8	8	8	8	8	8		
11	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	1	1	1	-	-	9	9	9	9	-	-	-	5	5	5		
12	4	4	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	-	5	5	5	6	6	6	6	6	6	-	-	3		
13	2	2	2	2	-	-	-	7	7	7	8	8	8	-	-	-	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
14	7	7	7	8	8	8	-	-	5	5	5	6	6	-	-	4	4	-	-	1	1	1	1	1	1	1		
15	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	3	3	3	-	-	2	2	2	2	-	-	-	7	7	7		
16	6	6	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	-	7	7	7	8	8	8	8	8	8	-	-	5		
17	4	4	4	4	-	-	-	9	9	9	1	1	1	-	-	-	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6		
18	9	9	9	1	1	1	-	-	7	7	7	8	8	-	-	6	6	-	-	3	3	3	3	3	3	3		
19	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	5	5	5	-	-	4	4	4	4	-	-	-	9	9	9		
20	8	8	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	-	9	9	9	1	1	1	1	1	1	-	-	7		
21	6	6	6	6	-	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	-	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8		
22	2	2	2	3	3	3	-	-	9	9	9	1	1	-	-	8	8	-	-	5	5	5	5	5	5	5		
23	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	7	7	7	-	-	5	5	6	6	-	-	-	2	2	2		
24	1	1	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	-	2	2	2	3	3	3	3	3	3	-	-	9		
25	8	8	8	8	-	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	-	9	9	9	1	1	1	1	1	1	1		
26	4	4	4	5	5	5	-	-	2	2	2	3	3	-	-	1	1	-	-	7	7	7	7	7	7	7		
27	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	9	9	9	-	-	8	8	8	8	-	-	-	4	4	4		
28	3	3	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	-	4	4	4	5	5	5	5	5	5	-	-	2		
29	1	1	1	1	-	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	-	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
30	6	6	6	7	7	7	-	-	4	4	4	5	5	-	-	3	3	-	-	9	9	9	9	9	9	9		
31	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	2	2	2	-	-	1	1	1	1	-	-	-	6	6	6		
32	5	5	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	-	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
33	3	3	3	3	-	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	-	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
34	8	8	8	9	9	9	-	-	6	6	6	7	7	-	-	5	5	-	-	2	2	2	2	2	2	2		
35	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	4	4	4	-	-	3	3	3	3	-	-	-	8	8	8		
36	7	7	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	-	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9		

- Los números en los descansos suplementarios corresponden a las personas que descansan. Si hay más de 9 personas, la número 10 coincidirá con la 1, y así sucesivamente. El guión (-) coincide con los descansos de la "parrilla".
- Esta parrilla de descansos se aplicará hasta que todo el personal haya disfrutado los 20 días de descanso suplementarios, salvo en el período comprendido entre el 1º de Junio y 30 de Septiembre, a no ser que las necesidades del Servicio permitan mantenerla en dichas fechas.
- Estos descansos deberán comprender, al menos, tres domingos y una fiesta y si con la aplicación de este sistema no se alcanzaran, deberán complementarse con los tres días de permiso retribuido que tiene el relevo.
- Si por necesidades del Servicio alguien se viera precisado a descansar más de tres domingos y 1 fiesta, lo que exceda de esta cifra le será retribuido con la correspondiente gratificación de fiesta o domingo.

RELEVO DE 3 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA - SONDEOS

RELEVO DE 3 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA - SONDEOS

SECCIONES	1ª Semana	2ª Semana	3ª Semana
	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1ª	M M M M --	T T T T --	N N N N --
2ª	T T T T --	N N N N --	M M M M --
3ª	N N N N --	M M M M --	T T T T --

SECCIONES	1ª Semana	2ª Semana	3ª Semana
	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1ª	M M M M --	N N N N --	T T T T --
2ª	N N N N --	T T T T --	M M M M --
3ª	T T T T --	M M M M --	N N N N --

M = Horario de 5 á 14
 T = " " 14 á 22
 N = " " 22 á 6

M = Horario de 6 á 14
 T = " " 14 á 22
 N = " " 22 á 6

Además de los descansos por "parrilla" tendrán otros 6 suplementarios que descansarán de acuerdo con las posibilidades del Servicio.

Además de los descansos por "parrilla" tendrán otros 6 suplementarios que descansarán de acuerdo con las posibilidades del Servicio.

RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA

SECCIONES	1ª Semana	2ª Semana
	L M M J V S D	L M M J V S D
1ª	M M M M --	T T T T --
2ª	T T T T --	M M M M --

M = Horario de 6 á 14
 T = " " 14 á 22

Además de los descansos por "parrilla" tendrán otros 6 suplementarios que descansarán de acuerdo con las posibilidades del Servicio.

RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO EN DOMINGO - CANTERA

SECCIONES	1ª Semana							2ª Semana							3ª Semana							4ª Semana							5ª Semana							6ª Semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1ª	-	M	M	M	M	M	-	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-
2ª	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	M	-
3ª	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	M	-	T	-	T	T	T	T	-
4ª	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	M	-	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-
5ª	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	M	-	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-
6ª	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	M	-	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-

M = Horario de 6 a 14
 T = " " 14 a 22

Además de los descansos por "parrilla" tendrán otros 7 suplementarios que descansarán de acuerdo con las posibilidades del Servicio.

RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA Y DIAS FESTIVOS

Nota- lidad	Personal afectado (que trabaja a turno)	1ª Semana							2ª Semana							3ª Semana							4ª Semana							Para completar la jornada anual trabajarán de acuerdo con las necesidades del Servicio.			
		Seg- cía	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		D		
a	Mujeres de limpieza Boscaderos Mq. herrer. S.Mecánico	1ª	M	M	M	M	M	-	T	T	T	T	T	-	M	M	M	M	M	-	T	T	T	T	T	-	M	M	M	M	M	-	7 sábados al año
b	Ebaldadores P.Cierados Ebaladores Pirólisis	1ª	M	M	M	M	M	-	T	T	T	T	T	-	M	M	M	M	M	-	T	T	T	T	T	-	M	M	M	M	M	-	7 viernes al año de los que según "parrilla" les correspondía descansar
c	Ebaldadores Interroz	1ª	M	M	M	M	M	-	T	T	T	T	T	-	M	M	M	M	M	-	T	T	T	T	T	-	M	M	M	M	M	-	7 viernes al año de los que según "parrilla" les correspondía descansar

M = Horario de 6 a 14
 T = " " 14 a 22

**ANEXO IV - TABLAS SALARIALES -
COMPLEJO TORRELAVEGA
TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 1.1.1983**

PERSONAL ANEXO I

Nivel	Importe por:			Precio hora extra
	Hora	Día	Mes	
1	278,05	2.224,40	67.450	470
2 - 3	289,05	2.312,40	70.118	484
4 - 5	298,85	2.390,80	72.495	520
6 - 7	310,04	2.480,32	75.210	548
8 - 9	321,94	2.575,52	78.096	576
10	328,34	2.626,72	79.649	588

PERSONAL ANEXO II

Código	Mes	Precio Hora extra
TAA	77.923	691
TAB	83.464	726
TAC	90.311	785
TAD	97.429	834
TAE	105.495	895
TBA	77.923	691
TBB	81.370	726
TBC	87.665	785
TBD	97.429	834
TBE	105.495	895
TCA	80.252	691
TCB	83.026	726
TCC	88.395	785
TCD	94.574	834
TCE	102.403	895
TCF	113.480	976
TCG	120.908	1.073
TDA	97.429	834

GRATIFICACIONES POR RELEVO Y TURNO

Día de trabajo	Anexo I		Anexo II
	Día	Hora	
Domingo	2.572	321,50	3.907
Fiesta	6.284	785,50	9.765

PRIMAS DE RELEVO Y TURNO

Modalidad	Anexo I	Anexo II
00 Trabajo de día	-	-
14 2 turnos descansando los domingos	37,46	6.343
15 2 turnos descansando al 8º día	39,26	6.648
16 8 horas seguidas de noche	98,18	16.625
17 3 turnos descansando los domingos	57,72	9.774
18 Fuego continuo	59,52	10.079
20/24) 27/28) Prima media perforación - Sondeos	54,43	9.217
34 2 turnos descansando los domingos - Cantera	39,64	6.712

FECHAS DE PUNTO Y LLAMADAS

Por día según situación	Anexo I	Anexo II
Guardias Auxiliares		
- Retén - De lunes a viernes	813	1.214
- Sábados, domingos y festivos	1.783	2.183
- Llamadas - Días laborables, de 6 a 22 horas	1.074	1.320
- En otros períodos	1.316	1.561
Personal no de guardia		
- Llamadas - Días laborables, de 6 a 22 horas	1.420	1.667
- En otros períodos	1.711	1.959

ANEXO V - BASES DE CALCULO PARA LA ANTIGÜEDAD COMPLEJO DE TORRELAVEGA

BASES DE CALCULO PARA LA ANTIGÜEDAD COMPLEJO DE TORRELAVEGA

Módulo diario o mensual	Categorías oficiales comprendidas
1 072 PTA/día	Peón, Empleadas de limpieza
1 071 PTA/día	Ayudante especialista
1 062 PTA/día	Profesional 2º, Oficial de 3ª S.A.
1 057 PTA/día	Profesional 1º, Oficial de 2ª S.A.
1 112 PTA/día	Oficial 1ª S.A.
32 110 PTA/mes	Diversos, Guardia Vigilante, Sargento no titulado
32 360 PTA/mes	Ordenanza, Guardia Jurado, Bascuero, Pesador, Auxiliar Laboratorio
32 610 PTA/mes	Listero
32 910 PTA/mes	Auxiliar Téc. Oficinas, Auxiliar Organización, Auxiliar Administr., Capataz peones
33 110 PTA/mes	Conserje
33 360 PTA/mes	Analista Laboratorio
33 610 PTA/mes	Almacenero, Calculador, Capataz de Oficiales
33 860 PTA/mes	Téc. Organización 2ª, Encargado, Maestro Ind., Profesor EOB, ATS
34 110 PTA/mes	Delinente, Oficial-Administ. 2ª, Programador Seq. auxiliares, Operador ordenador
34 610 PTA/mes	Técnico Organización 1ª, Graduado Social-
35 170 PTA/mes	Delinente Proy., Oficial Administ. 1ª, Jefe Secc. Org. 2ª, CEM, Programador ordenador
35 130 PTA/mes	Jefe Administ. 2ª, Jefe Sección Organiz. 1ª, Ayudante Técnico
37 110 PTA/mes	Peritos, Ing. Técnicos, Analistas, JET..
37 610 PTA/mes	Jefe Administrativo de 1ª

Complejo de Torrelavega

A. N. E. X. O V I

CALENDARIO LABORAL DE FIESTAS PARA EL PERSONAL DE DÍA

Y

FECHAS EN QUE SE ABONAN LAS GRATIFICACIONES AL PERSONAL DE RELEVO.

CALENDARIO LABORAL DE FIESTAS INTERSEMANALES PARA EL PERSONAL DE DÍA DEL COMPLEJO DE TORRELAVEGA

- 1 de Enero : Año Nuevo
- 6 " " : La Epifanía
- 31 " Marzo : Jueves Santo
- 1 " Abril : Viernes Santo
- 4 " " : Lunes de Pascua
- 2 " Junio : Corpus Christi
- 25 " Julio : Santiago
- 15 " Agosto : La Asunción
- 16 " " : Fiesta local
- 15 " Septiembre : La Bien Aparecida
- 16 " " : Fiesta local
- 12 " Octubre : El Pilar
- 7 " Noviembre : Todos los Santos
- 8 " Diciembre : La Inmaculada

FECHAS EN LAS QUE SE ABONAN LAS GRATIFICACIONES AL PERSONAL DE RELEVO DEL COMPLEJO DE TORRELAVEGA

- 1 de Enero : Año Nuevo
- 6 " " : La Epifanía
- 31 " Marzo : Jueves Santo
- 1 " Abril : Viernes Santo
- 4 " " : Lunes de Pascua
- 2 " Junio : Corpus Christi
- 16 " Julio : El Carmen
- 25 " " : Santiago
- 15 " Agosto : La Asunción
- 16 " " : Fiesta local
- 15 " Septiembre : La Bien Aparecida
- 16 " " : Fiesta local
- 12 " Octubre : El Pilar
- 7 " Noviembre : Todos los Santos
- 8 " Diciembre : La Inmaculada

GUARDIAS Y RETENES DOMICILIARIOS EN EL COMPLEJO DE TORRELAVERA

Se establece una lista épica, siendo su atención a nivel de Complejo.

Las obligaciones de los equipos de guardia y retén domiciliarios son las siguientes:

- 1) Continuar la jornada de trabajo si se les requiere para reparar averías o proseguir tareas que, de no hacerse, pudieran originar perjuicios en las instalaciones, o alterar sensiblemente las producciones.
2) Permanecer en sus domicilios después de la jornada de trabajo, con objeto de poderles encontrar siempre que se los requiera para prestar un servicio.
3) Estar dispuestos a una intervención rápida y eficaz en cualquier servicio del Complejo, con objeto de atender a las reparaciones surgidas fuera del horario normal o como continuación del mismo.
4) Las guardias o retenes comenzarán, en general, a las 8,00 horas de un viernes y terminarán a la misma hora del siguiente en el que comenzará otro turno.

Compensaciones económicas:

Serán las establecidas en el Anexo no VI. Además, si una vez abandonada la fábrica se le requiere de manera imprevista para realizar un trabajo urgente, se le abonará la prima de llamada a domicilio que figura en el citado Anexo, que incluye dos medias horas extras en concepto de tiempo de traslado.

Descansos:

Después de un número de horas trabajadas durante la noche, como mínimo 2 horas entre las 0h y las 5h, se tendrá derecho a descansar media jornada con el día ganado.

Desayunos y cenas:

Todo operario que trabaje como mínimo 3 horas después de las 5 de la mañana tendrá derecho a una hora extraordinaria en concepto de desayuno. Corresponderá una cena a los operarios que se encuentren en fábrica dentro de las horas comprendidas entre las 22 hasta las 0h, y trabajen al menos 1 hora en dicho período.

Condiciones:

Aquellos operarios del equipo de guardia que hayan sido llamados y trabajen al menos una hora entre las 12,00 y 14,00 horas, le corresponderá un vale de comida.

ANEXO 1 - CALENDARIO DE FIESTAS INTRASEMANALES PARA EL PERSONAL DE DIA DEL COMPLEJO DE LASARELL

CALENDARIO LABORAL DE FIESTAS INTRASEMANALES PARA EL PERSONAL DE DIA

Table with 2 columns: Date and Day. Includes entries for Enero (Reyes), Marzo (Jueves Santo), Abril (Viernes Santo), Abril (Lunes Pascua Resu.), Mayo (Lunes Pascua Pentec.), Junio (San Juan), Julio (Santiago), Agosto (Asunción), Octubre (2a. Fiesta Local Ma.), Octubre (Hispanidad), Noviembre (Todos los Santos), Diciembre (Purísima), Diciembre (San Esteban).

Además, tres días intrasemanales (de lunes a viernes) que se tomarán tal como se indica en el artículo 14.

ANEXO 1 bis - CALENDARIO DE FESTIVIDADES PARA EL PERSONAL DE TURNOS (FUEGO CONTINUO Y TRES TURNOS, CON DESCANSO SABADOS Y DOMINGOS).

CALENDARIO DE FESTIVIDADES PARA EL PERSONAL DE TURNOS

Table with 2 columns: Date and Day. Includes entries for 1 Enero (Año Nuevo), 6 Enero (Reyes), 19 Marzo (San José), 31 Marzo (Jueves Santo).

Table with 2 columns: Date and Day. Lists dates from April to December with corresponding days of the week.

El personal de fuego continuo percibirá cuando trabaje en las dos festividades locales de Martorell (25/4 y 7/10) 8 horas de salario de nivel. El personal a tres turnos con descanso sábados y domingos y el personal a dos turnos con descanso dominical percibirá, en lugar de las ocho horas de salario de nivel, el importe de una gratificación de festivo.

Sistema de Trabajo de Turnos

ANEXO 2

1 - FUEGO CONTINUO

Table showing work schedules for continuous fire with columns for sections and days of the week, and a legend for M (Mañana), N (Noche), T (Tarde), and - (Descansos).

2 - RELIEVO DE 3 TURNOS CON DESCANSO SABADOS Y DOMINGOS Y TURNOS EN FESTIVOS

Table showing 3-shift rotation schedules with columns for sections and days of the week, and a legend for H (Horario de 6 a 14 h), V (6 a 22 h), and N (22 a 6 h).

3 - RELIEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO DOMINGAL Y FESTIVOS INTRASEMANALES

Table showing 2-shift rotation schedules with columns for sections and days of the week, and a legend for H (Horario de 6 a 14 h) and V (6 a 22 h).

ANEXOS 2, 3 BIS - FUNCIONES DEL P.O. y P.S. DE MANTORELL

NIVELES	Electrolisis	Cloruro de Vinilo mon.	HISA PVC	HISA Comp.+Almace.	Generadores y Trat.Aguas	Almacenes, Expediciones y Mantenimiento.	Laboratorio General	C.I.D.	Mantenimiento Construcción. Subestación	DIVERSOS
	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones
(A) 3	Operario en Formación	Operario en Formación	Operario en Formación	Operario en Formación	Operario en Formación	Operario en Formación	Operario en Formación	Operario en Formación	Operario en Formación	Operario en Formación
(B) 4	Ayud. Sala CLL Ayud. Sala Máquina y Ciz Ayud. Salmu. Operario carga y descarga	Obrero carga y descarga	Embalador Oper. carrito mecánica	Marcador saco Operario carga y descarga Embalador Operario carrito mecánica	Operario Aguas res.	Basculero Peón MdU Exp y Almac.	Oficial en Formación Peón Labor.	Peón CID	Peón Manpa.	Ordananzas Vig. Jurado
(C) 5	Operario talleres Sala y SG UE		Preparador cargas y soluciones Suplente día	Preparador cargas/soluciones Suplente		Almacenes			Ayudante Mantenimiento	Operario Pipe-Lines
(D) 6	Conductor carga y desc. Conduc. Talleres Sala CLL y SG UE Conduc. Sala Máquinas Ciz Conduc. Salmu. Conduc. Sala CLL Conduc. HIFO Conduc. H2 Suplente B	Titulador. Conductor Cloración Conduc. OXY Conduc. PYR 1 Conduc. PYR 2 y SG.	Conductor Sala Máquinas Conduc. NIRO Conduc. LP Conduc. Producto Terminado I Suplente Conduc. 22 AC	Conductor BUSS y Framix Responsable materias primas	Conductor Estación trat. aguas Conductor CIA	Recepcionista material Oper. ordenación y movimiento Capataz almacenero Conduc. vehiculos y equipo MdU.	Oficial Laboratorio	Conductor máq. ATC Titulador control resina. Titulador control Compuestos. Titulador control mat. primas. Titulador evaluación. Suplente Control.	Jer. oficial Mantenimiento	Enfermero Oficial SG Seguridad. Cabo Guardas.
(E) 7	Suplente A	Oper. Etileno VC Suplente DCE/VC Supl. día DCE/VC	Suplente A		Suplente A			Oficial CID y Taller Aplic. Oficial asistencia técnica	2º Oficial Mantenimiento	Oficial SG Seguridad-Conductor.
(F) 8	Tablonista y suplente Jefe equipo sala CLL y SG UE	Tablonista DCE/VC y suplente	AC 1º y su planta		Tablonista CIA y su planta			Jer. Oficial CID	Operador cuadro control subestación. Jefe equipo Jer. Oficial	Jefe Equipo Segur. Suplente Jefe Equipo Seguridad.

CUADRO INDICATIVO DE FUNCIONES Y CATEGORIAS PROFESIONALES SEGUN O.L.T.C.

SECTOR	FUNCIONES	CATEGORIA PROFESIONAL	TARIFA S.S.	SECTOR	FUNCIONES	CATEGORIA PROFESIONAL	TARIFA S.S.	SECTOR	FUNCIONES	CATEGORIA PROFESIONAL	TARIFA S.S.
ELECTROLISIS	Operario en formación	Peón	10	HISA P Y C	Operario en formación	Peón	10	ALMACENES EXPEDICIONES Y MANTENIMIENTOS	Operario en formación	Peón	10
	Asistente Sala CIL	Ayud. especial.	9		Embalador	Ayud. especial.	9		Banculero	Banculero	6
	Asistente Sala Mq. y CIL2	"	9		Oper. carretilla mec.	Profesional 2º	8		Peón MA, Exp. y Alm.	Peón	10
	Asistente Salasura	"	9		Operario control ac- bridad	"	8		Almacenero	Almacenero	6
	Operario carga y descog.	"	9		Preparador cargas y soluciones	Ayud. especial.	9		Recepcionista materl.	"	6
	Operario Talleres Sala y SG UE	"	9		Suplente día	"	9		Oper. Ordenación y cov.	"	6
	Conductor carga y descog.	Profesional 2º/1º	8		Conductor Sala Mq.	Profesional 2º/1º	8		Capataz almaceneros	Cap.	4
	Conductor Talleres Sala CIL y SG UE	"	8		Conductor NIRO	"	8		Conductor vehiculo y equipo MA	Oficial 1º O.A.	8
	Conductor Sala Máquinas y CIL2	"	8		Conductor LF	"	8				
	Conductor Salasura	"	8		Conductor Prod. Ter- minado T	"	8				
	Conductor Sala CIL	"	8		Suplente	"	8				
	Conductor HAP	"	8		Conductor 2º AT	"	8				
	Conductor B2	"	8		AC 1º	"	8				
	Suplente B	"	8		Suplente A	"	8				
	Suplente A	"	8								
Tablonista	"	8									
CIORNO DE VINILO MONO- MERO	Operario en formación	Peón	10	HISA COMPOSTOS + ALMACENES	Operario en formación	Peón	10	C.I.D.	Operario en formación	Peón	10
	Obreiro carga y descog.	Ayud. especial.	9		Marcador sacos	Ayud. especial.	9		Peón CID	Peón	10
	Titulador	Auxiliar Lab.	4		Operario carga y descog.	"	9		Conductor máq. ATC	Oficial AC 2º/1º	8
	Conductor Cloración	Profesional 2º/1º	8		Embalador	"	9		Titulador control res.	Aux. Lab./analista	4
	Conductor Oxidacion	"	8		Operario carretilla mec.	"	9		Titulador control com- puestos	"	4
	Conductor Pirólisis 1	"	8		Preparador cargas mec.	"	9		Titulador control ma- terias primas	"	4
	Conductor Pirólisis 2 y SG	"	8		Suplente	"	9		Titulador evaluación	"	4
	Oper. Etileno VC	Profs. 2º/1º Cap.	8/4		Conductor HISS y FRENIX	Profesional 2º/1º	8		Suplente control	"	4
	Tchlonista HCE/VC	Profesional 2º/1º	8		Responsable mat. primas	Capataz	4		Oficial CID y T. Aplie.	Oficial 1º A.C.	8
	Suplente HCE/VC	"	8						Oficial asist. técnica	"	8
Suplente día HCE/VC	"	8				ler. oficial CID	"	8			
LABORATORIO GENERAL	Operario en formación	Peón	10		Operario en formación	Peón	10	MANTENIM. CONSTRUCC. Y SERVICIOS	Operario en formación	Peón	10
	Oficial Lab. en formación	Auxiliar Lab.	4		Operario agua resid.	Ayud. especial.	9		Peón Mantenimiento	Ayud. Especial./Ofo. 1º O.A.	9
	Peón Laboratorio	Peón	10		Conductor Estación	Profesional 2º/1º	8		3er. Oficial Manten.	Oficial 3º/2º O.A.	8
	Oficial Laboratorio	Aux. Lab. ex/anal.	4		Tratamiento aguas	"	8		2º Oficial Manten.	Oficial 2º/1º O.A.	8
					Conductor GN TA	"	8		Operador cuadro con- trol subesto.	Oficial 1º O.A.	8
			Tablonista GN TA	"	8	Jefe Equipo	"	8			
			Suplente A	"	8	ler. Oficial Manten.	"	8			
							DIVISOS	Operario en formación	Peón	10	
								Ordenanza/vigilante jur.	Ordenanza/vig. jer.	6	
								Operario Pipe-Line	Profesional 2º	8	
								Enfermero	Sanitario N.T.	6	
								Oficial Serv. Seguridad	Oficial 1º O.A.	8	
							Capo de guardas	Vigilante jurada	6		
							ler. Of. seg. esp.	"	8		

P.O. 1.983

NIVELES	A. Salario hora simple	B. Salario día natural	C. Salario anual con pagas	D. Salario mensualizado	HORAS EXTRAS	
		A x 8	B x 470	$\frac{C}{15,5}$	Las dos primeras.	Las siguientes noct. sábados y domingos.
3	333,82	2.670,56	1.255.163	80.900	559	781
4	345,46	2.763,68	1.298.930	83.800	578	724
5	350,17	2.801,36	1.316.639	84.945	604	756
6	359,63	2.877,04	1.352.209	87.240	631	791
7	372,01	2.976,08	1.398.758	90.245	670	842
8	396,03	3.168,24	1.489.073	96.070	743	928

ANEXOS 4 y 5 - REMUNERACIONES DEL PERSONAL DE LABORAL

	PERSONAL OBRERO		CATEGORIAS	CODIFICACION	TRIENIOS	QUINQUENIOS
	Ptas/hora					
<u>PLUS DE RELEVO</u>			Oficial 1a. Servicios Auxiliares	OPF	41,--	82,--
- Fuego continuo	77,60		Oficial 2a. " "	OPB	38,35	76,70
- Tres relevos descanso en domingo	77,60		Oficial 3a. " "	OPC	36,10	72,20
- Dos relevos descanso en domingo	39,70		Profesional de 1a.	PR1	38,35	76,70
<u>RETRIBUCION COMPLEMENTARIA VACACIONES PERS. A RELEVO</u>			Profesional de 2a.	PR2	36,15	72,30
- Fuego continuo	23.619		Ayudante Especialista	ASE	35,50	71,--
- 3 Turnos descanso en domingo	12.371		Peón	PRO	34,75	69,50
	Por domingos		Oficial 1a. Activ. Complemen.	AFP	38,35	76,70
<u>PLUS COMPENSACION DOMINGOS TRABAJADOS (3)</u>	3.655		Oficial 2a. " "	AFB	36,15	72,30
	Por festividad		Almacenero	ALM	41,90	83,80
<u>PLUS COMPENSACION FESTIVIDAD TRABAJADA</u>	6.969		Guarda Jurado	VUJ	35,65	71,30
- Guardia fin semana (viernes 17 h. a lunes 8 h.)	9.694		Basculero	BAS	35,65	71,30
- Guardia festivos (día anterior 17 h. a post. 8 h.)	2.468		Sanitario	SAN	34,65	69,30
- Guardia día laborable (lunes 17 h. a viernes 8 h.)	4.845		Ordenanza	ORD	35,65	71,30
- Suplemento por festivos	1.247		Capataz	CAP	41,90	83,80
<u>PLUS DE LLAMADA IMPREVISTA FUERA DE HORA</u>			Auxiliar de Laboratorio	ALB	35,65	71,30
- Día laborable de 6 h. a 22 h.	475		Analista Laboratorio	ANL	40,05	80,10
- Día laborable de 22 h. a 6 h. o sábado	661					
- Domingos	1.061					
- Festivos	2.137					

P.E. 1.983

CATEGORIAS	CONDICION	TRABAJOS	USOS
Técnico	TEC	3.066	4.322
Jefe 1a. Administrativo	JAP	3.845	7.493
Perito	PER	3.272	6.964
Asistente Técnico de Fiscal	ATF	1.628	2.242
Jefe 2a. Administrativo	JAS	3.626	3.242
Contramaestre	CM	3.477	2.958
Belicantista Propietaria	BPA	3.677	3.294
Oficial 1a. Administrativo	OAF	3.677	2.624
Técnico de Organización	TOP	3.602	2.924
Oficial 2a. Administrativo	OAS	3.229	2.666
Belicantista	BPA	3.229	2.65-
Asistente Técnico Sanitario	ATS	3.249	2.607
Analista de Laboratorio	ANL	3.200	2.649
Auxiliar Técnico de Organización	ATO	3.351	2.369
Auxiliar Administrativo	AAO	3.123	2.303
Auxiliar de Organización	AOA	3.151	2.302

GRUPO FUNCIONARIO	CONVENCIONES PARTICIPATIVAS	TURNO P.E.	CATEGORÍA	MESES DE INCENTIVO	TOTAL PARTICIPACION ANUAL	Nº DE PERSONAS	Nº DE PERSONAS (DIFERENCIAL)
GRUPO FISCAL - Empleados Administrativos - Contramaestre - Contramaestre Ia. - Contramaestre Jefe	Oficial 1a./2a. Administrativo	3	CA	94.630	1.312.640	978	1.004
	Contramaestre	4	CA	302.990	1.896.190	995	1.037
	Contramaestre Jefe Perito	4-2	CC	116.870	1.718.485	1.029	1.187
	Asp. Vta. en lab. y/o pda.	3-2	CC	122.350	1.981.925	1.190	1.326
GRUPO PERITO - Auxiliarios - Empleados Admin. Ser. San. - Técnico de Organización - Contramaestre - Contramaestre Jefe	Auxiliarios de expediente	7	CA	98.320	1.254.260	993	1.116
	Oficial 1a./2a. Administrativo	3	CA	86.890	1.212.348	898	1.004
	Técnico de Organización de lab/p.	4	CA	99.000	1.379.506	1.026	1.147
	Contramaestre Jefe Perito	4-2	CC	110.870	1.718.485	1.067	1.197
	Asp. Vta. en lab. y/o pda.	3-2	CC	121.350	1.981.925	1.161	1.484
	Auxiliarios Sanitarios de OE.	7	CA	98.320	1.254.260	913	802
	Auxiliar Jefe Ser. San. Admin.	4-3	CC	98.450	1.376.975	878	980
GRUPO ADMINISTRATIVO - Auxiliarios - Empleados 1o - Empleados 2o - Empleados 3o - Jefe de Sección Ia. - Jefe de Sección Ia.	Iniciaciones y Ser	4-2	CC	94.630	1.406.765	1.026	1.147
	Asp. Vta. en OE. y/o pda	3-2	CC	110.870	1.718.485	1.024	1.165
	Belicantista Propietaria	4	CC	126.350	1.982.815	1.033	1.164
	Auxiliarios administrativos	9	CC	98.020	1.224.300	739	825
	Oficial 2a. Administrativo	5	CC	84.690	1.314.606	613	699
	Oficial 1a./2a. Administrativo	5	CC	99.700	1.374.090	985	1.030
GRUPO 2a. ADMINISTRATIVO - Jefe de Sección 2a. - Jefe de Sección Ia.	Oficial 1a. Administrativo	3	CC	96.770	1.499.833	992	1.109
	Asp. Vta. en OE. y/o pda.	3	CC	111.210	1.736.395	1.082	1.234
	Auxiliar Administrativo	3	CC	122.350	1.981.925	1.228	1.389

PLAN DE TRABAJO	PERSONAL EMPLEADO
PLAN DE TRABAJO - Paga ordinaria - Turnos rotativos descanso en domingo	PLAN/MENSUALES 13.140 13.140
SECCION ECONOMIA TRABAJOS (3) - Paga festivo	PLAN/DOMINGO. 5.208
SECCION FESTIVIDAD TRABAJO - Paga festivo	PLAN/FESTIVO 11.454
PLAN GUARDIA DOMICILIARIA - Paga de Semana - Festivos	PLAN/DOMINGO 13.478 10.103
PLANES DE LLAMADA IMPREVISTA FUERA DE SERA - Día laborable de 6 h. a 22 h. - Día laborable de 22 h. a 6 h. o sábado. - Domingos - Festivos	PLANES DE LLAMADA IMPREVISTA FUERA DE SERA 475 663 1.061 2.137
RETRIBUCION COMPENSATORIA VACACIONES PERSONAL A RELIEVO - Paga ordinaria - 3 Turnos descanso en domingo	RETRIBUCION COMPENSATORIA VACACIONES PERSONAL A RELIEVO 35.819 18.652

CONVENIO DE MANTORELL

ANEXO 6 - PACTO DOMINGOS EN CICLO

ACTA DE ACUERDO CON EL COMITE DE EMPRESA Y LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO, EN RELACION CON EL TEMA DE LA APLICACION DEL ARTº 15.3 "PLUS DE COMPENSACION POR DOMINGOS TRABAJADOS".

En Martorell a dieciocho de diciembre de mil novecientos ochenta y ocho, reunidos el Comité de Empresa y los miembros de la Comisión paritaria del Convenio,

DICEN :

ANTECEDENTES

- El espíritu de lo pactado en el artº 15.3 del Convenio Colectivo cuya aplicación se debate, fue el pagar globalmente por domingos trabajados en el año 78 la misma cantidad que en el año 77, incrementada con el 20% a plantilla homogenizada.
- Dividiendo la parte de la masa salarial de los domingos pagados en el 77 por el precio medio del domingo y por una plantilla media, resulta un total de domingos pagados y trabajados en el año 77 de 33,98.

Por otra parte, si por cada 28 días se trabajan 20, teniendo en cuenta que en el año hay 52 semanas y que 3 ó 4 domingos caen en vacaciones, el número medio de domingos trabajados al año sería de:

20 / 28 x 52 = 4 = ~ 34

- Sin embargo, el hecho de que la percepción se haya mensualizada, conlleva el que todos los trabajadores del relevo cobren por la media (34) y no por el número de domingos realmente trabajados que en cada caso concreto puede ser superior o inferior.
- Finalmente con este Convenio se ha conseguido la ventaja social de poder descansar los domingos de ciclo programados por el Servicio, que en media y teóricamente equivalen a 2.

21 / 28 x 52 = 4 = ~ 36

20 / 28 x 52 = 4 = ~ 34

36 - 34 = 2

A la vista de tales antecedentes se

ANEXO 7 - ACUERDO DE VACACIONES DE MANTORELL

EPOCA DE DISFRUTE DE VACACIONES

1º El cómputo de las vacaciones se efectuará por días laborables, según las equivalencias fijadas en el arts 13 del vigente Convenio Colectivo.

Sumante la época de Junio a Septiembre todo trabajador tiene derecho a disfrutar de 28 días naturales de vacaciones ininterrumpidas, se computarán como días de vacaciones los días laborables que comprenda dicho periodo. Los correspondientes meses de 28 días se planificarán por los servicios antes del 30 de marzo, según lo establecido en el Convenio Colectivo.

2º La Empresa no está obligada a conceder vacaciones al personal de turnos durante la época de Junio a Septiembre por el resto de los límites fijados en la anterior estipulación, sin embargo en aquellas situaciones donde no existan problemas, no se excusará de acuerdo con las necesidades y posibilidades del Servicio pactos individuales o de Servicio, que comprendan un mayor periodo de disfrute en esta época, tampoco se excluyen acuerdos individuales o de Servicio, que establezcan periodos menores en la época fijada en la estipulación 1ª.

3º Los días restantes de vacaciones no disfrutados durante la época de Junio a Septiembre, se tomarán a lo largo de los otros ocho meses del año. Así mismo, los tres días compensatorios de las festividades locales de Martorell, más el día suplementario de ciclo del personal de relevo, se disfrutarán fuera del periodo de Junio a Septiembre, de acuerdo con las necesidades y posibilidades del Servicio, salvo que sea necesario para completar ciclo de 28 días de vacaciones a que se refiere la estipulación 1ª.

4º Durante el periodo de Junio a Septiembre, los servicios no están obligados a conceder días suplementarios de ciclo. Tales días de ciclo no disfrutados durante este periodo, se programarán y disfrutarán junto con los demás, en los ocho meses restantes de acuerdo con lo previsto en el artº 11.b) del Convenio Colectivo.

5º PROTECCION DE LA EMPRESA

Cuando en un Servicio, no estén cubiertos todos los puestos de trabajo necesarios para garantizar la producción en condiciones de regularidad, cantidad y calidad, como consecuencia del disfrute de vacaciones en la forma antes indicada en el pacto anterior, será obligatorio prolongar la jornada por el tiempo estrictamente indispensable hasta que se subsane la situación. A tal fin los trabajadores se comprometen a la plena cobertura de dichos puestos de trabajo, de tal manera que el operario saliente asegurará la función hasta la llegada de su sustituto, bien sea el reserva o el operario de turno siguiente al del ausente. En los jornadas siguientes subsistiendo las causas que motivaron esta situación deberán adoptarse las medidas necesarias para que entre dos trabajadores cubran la ausencia de un tercero, para que la función quede cubierta permanentemente.

Con el fin de evitar que se produzcan las situaciones contempladas en el párrafo anterior, se establece la obligatoriedad de preaviso con la máxima antelación posible, cualquier tipo de ausencia. Asimismo, los servicios cuando se den tales situaciones, evitarán por todos los medios a su alcance que las prolongaciones de jornada vayan más allá del tiempo estrictamente necesario.

El tiempo de prolongación de jornada tendrá la consideración establecida en el artº 25.3 del Estatuto de los Trabajadores. Su abono se efectuará en horas normales, más un porcentaje adicional equivalente al doble de las horas trabajadas en exceso que se tomará fuera de la época de vacaciones, salvo que el trabajador opte para que al abono se afecte como si se tratase de horas extraordinarias, en cuyo caso no tendrá derecho al descuento compensatorio.

6º PLUS DE CICLO EN DOMINGOS

Continuando abonándose como domingos trabajados, aquellos en los que se disfrute el día de descanso suplementario de ciclo programado por el Servicio. Se respetará la garantía mínima de dos días de ciclo en domingo, facultándose al servicio para que pueda conceder por encima de esta mínima los que admita la buena marcha del servicio.

7º REPERCUSSION DE VACACIONES

Comienza que sea el resultado del recurso de impugnación interpuesto por la Empresa contra la sentencia de la Magistratura de Trabajo de Barcelona, relativa al pago de los domingos y festivos en vacaciones de los años 77, 78 y 79. La Empresa deberá de abonar a los actores las cantidades líquidas que figuren en el fallo de la sentencia, no computando a abonar al resto de los trabajadores de relevo las cantidades asignadas por dicho concepto:

Table with 5 columns: Concepto, 77, 78, 79, 80, 81. Rows include Personal sueldo, Pague continúo, 3 turnos desc. domingo, Personal sueldo 2, Pague continúo, 3 turnos desc. sábados y domingos.

ACUERDO

1) Que subsistiendo íntegramente los principios y las

bases sobre las que se pactó el plus por compensación de domingos trabajados, tal como se reflejan en los antecedentes de esta Acta y en el mismo Convenio, con efectos 1.1.78 se pagará por domingos realmente trabajados por cada productor y hasta el 31.12.78

2) Admitir como única excepción a este principio que el día de descanso del ciclo tomado en domingo, se abonará como domingo trabajado, cuando así haya sido programado por el Servicio, correspondiendo con exclusividad al Jefe del Servicio tal programación y existiendo únicamente el compromiso de dos días del ciclo al año en domingo, como mínimo.

Estas cantidades se han obtenido para los años 77, 78 y 79 por los promedios que figuran en la sentencia antes mencionada y para los años 80 y 81 aplicando el porcentaje del 78 los mismos porcentajes de aumento que se pactaron en los Convenios de los años 80 y 81 (15,3 y 15,2 respectivamente).

El pago de las cantidades correspondientes a los años 77, 78, 79 y 80 se efectuará en la liquidación de abril, previa firma de un recibo individual de saldo y finiquito por este concepto, que implicará así mismo la abstracción a la totalidad de estos acuerdos. El importe correspondiente al año 81 se abonará en la liquidación del mes de Septiembre.

El Comité de Empresa y los trabajadores desisten de los conflictos colectivos y demandas en trámite sobre la retribución de vacaciones de personal de relevo, renunciando expresamente al ejercicio de nuevas acciones por este concepto (años 1977 al 1981 ambos inclusive) y demás por totalmente salidas y finiquitadas por tales conceptos con el porcentaje de las cantidades antes reseñadas.

La Empresa desista del recurso de impugnación presentado ante el Tribunal Central de Trabajo, así como de otro recurso que pudiera presentarse por estos conceptos hasta el año 1981.

La Empresa se compromete a abonar desde el año 81 al personal de relevo, como retribución de las vacaciones, además del salario a recibir de nivel correspondiente, antigüedad, complemento personal de mérito y plus de turno, el importe de los domingos y festivos en vacaciones en la misma cuantía que en el año 1981, incrementado con el mismo porcentaje de aumento que se pacta en el Convenio Colectivo para las compensaciones del relevo, en la liquidación del mes de Septiembre.

Este compromiso subsistirá en tanto en cuanto subsistan los compromisos y estipulaciones contenidas en el presente acuerdo.

DISPOSICIÓN FINAL

En el supuesto que por parte de la representación de los trabajadores se plantearan demandas o conflictos colectivos sobre la época de disfrute de vacaciones, prolongación de jornada o días de ciclo en domingo, la Empresa quedará liberada del pago del plus de compensación de domingos y gratificación de festividad establecido en el punto 9º del presente acuerdo, tanto para el año en el cual se plantea la demanda de conflicto colectivo sobre dichas materias, como en los sucesivos.

Ambas partes se comprometen a que las estipulaciones contenidas en el presente acuerdo, se integren tal como figuran, en las cláusulas de los próximos Convenios Colectivos.

Las estipulaciones establecidas en el presente acuerdo tendrán la validez de lo pactado en Convenio Colectivo, durante el periodo Junio/Septiembre.

16378 *RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras» y su personal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de abril de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 18 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL ADARO DE INVESTIGACIONES MINERAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES.

TÍTULO PRIMERODisposiciones Generales.—ARTÍCULO 1.º— Objeto

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A. y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal, territorial y funcional, se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales que no sean de derecho necesario absoluto y constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ambas partes.

ARTÍCULO 2.º— Ámbito personal

El Convenio afectará a la totalidad del personal fijo de plantilla de la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A. y que presta sus servicios, con las excepciones siguientes:

- a) El personal cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero y siempre que su actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- b) El personal que preste sus servicios en centros de trabajo de la Empresa cuya actividad principal sea la explotación, aprovechamiento o beneficio de los yacimientos minerales y demás recursos geológicos.
- c) El personal con contrato de trabajo en prácticas y al contratado a efectos de formación laboral, a tiempo parcial o a domicilio. Este personal se regirá por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.
- d) El personal con contrato temporal de trabajo que se regirá por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa y en su defecto por las de obligado cumplimiento para la actividad de construcción y obras públicas aplicables al lugar donde radique el Centro de trabajo al que esté adscrito dicho personal.

ARTÍCULO 3.º— Ámbito territorial

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, dedicados a las actividades enumeradas en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 4.º— Ámbito funcional

Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de este Convenio, son las siguientes:

- a) Las de exploración e investigación y aprovechamiento de yacimientos minerales y demás recursos geológicos cualesquiera que fuesen su origen y estado físico, tanto subterráneos como a cielo abierto, con arreglo a la legislación vigente en materia minera.
- b) Las de Ingeniería minera, Mineralurgia y plantas mineralúrgicas e industriales.
- c) Las de tratamiento y gestión de residuos sólidos, así como las relativas a medio ambiente y contaminación.
- d) Las de sondeos y sus actividades afines.
- e) Todas aquellas actividades que permitan cumplir y desarrollar las anteriores, como laboratorios, administración, talleres, etc., así como todas las demás incluidas en el artículo de los Estatutos Sociales de la Empresa que determinan su objeto social.