MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

19678 *ORDEN de 28 de mayo de 1984 por la que se autoriza ampliación de enseñanzas al Centro privado de Formación Profesional «Valle de Tena», de Zaragoza.*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente promovido por don Francisco Javier Marco Jarreta, en representación de la «Coordinadora de Estudios, S. L.», titular del Centro privado de Formación Profesional «Valle de Tena», de Zaragoza, en solicitud de ampliación de enseñanzas;

Teniendo en cuenta que el citado Centro obtuvo su clasificación como Centro de primero y segundo grados homologado por Orden ministerial de 26 de abril de 1982 y que reúne los requisitos establecidos en el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), así como los informes y propuesta emitidos por la Dirección Provincial de Zaragoza, en sentido favorable,

Este Ministerio ha resuelto autorizar al Centro privado de Formación Profesional «Valle de Tena», de Zaragoza, la ampliación de las enseñanzas de segundo grado de la rama Administrativa y Comercial, especialidad «Informática de Gestión», a partir del curso académicio 1984-85.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 28 de mayo de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19679 *RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso - administrativo interpuesto contra este Departamento por don Rafael Bernabé Fernández.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 2 de marzo de 1983, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 42.115, promovido por don Rafael Bernabé Fernández, sobre multa de 500.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número 42.115, interpuesto contra resolución proferida por el Ministerio de Trabajo, con fecha 8 de julio de 1980, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por ser conforme a derecho, en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19680 *RESOLUCION de 16 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para 1984 de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», de Madrid.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para 1984 de la Empresa «Rocalla, S. A.», suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores, de fecha 4 de junio, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 16 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, S. A.», de Barcelona.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA 1984 DE «ROCALLA, S. A.», DE MADRID

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

SECCION 1ª. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º. Este Convenio afecta a todos los Centros de Trabajo de la Empresa "Rocalla, S.A." sin excepción y comprende a todo el personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca y la categoría profesional que ostente, que preste sus servicios en la Empresa, excepción hecha del personal directivo a que se refiere el artículo 7º. de la Ley de Contrato de Trabajo y de los Directores de División.

SECCION 2ª. VIGENCIA, PRORROGA Y REVISION

Artículo 2º. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Marzo de 1984 y tendrá vigencia hasta el 28 de Febrero de 1985, prorrogándose tácitamente por años, a contar desde esta última fecha, de no mediar solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses anticipación a la fecha de terminación del plazo.

La prórroga o en su caso los futuros Convenios entrarán en vigor el día 1 de Marzo y tendrán vigencia hasta el último día de Febrero del año siguiente.

Artículo 3º. Serán causas suficientes para que las representaciones económica y social puedan pedir la revisión del Convenio las siguientes:

a) El hecho de que por disposiciones legales futuras de cualquier índole o rango se establezcan variaciones en los ingresos de los trabajadores que al ser computadas, absorbidas y compensadas por la Empresa motiven un patente desequilibrio en lo que se pacta, aunque no originen la anulación total de los beneficios establecidos en el Convenio.

b) Las disminuciones en el rendimiento colectivo o en la calidad de los productos o el incremento del absentismo, siempre que den lugar a un aumento de los costos de producción al mantenerse en vigor las cláusulas del Convenio.

SECCION 3ª. COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA PERSONAL, VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Artículo 4º. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Artículo 5º. Las condiciones que se pactan son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente regían por disposición legal, jurisprudencial, contenciosa o administrativa, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por otra causa.

Artículo 6º. Se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas las modificaciones económicas derivadas de disposiciones legales futuras.

Artículo 7º. Se respetarán con carácter personal y en cantidad líquida las condiciones preexistentes superiores a las contenidas en este pacto.

Artículo 8º. Atendiendo al principio de unidad indivisible de las condiciones del Convenio, quedaría ineficaz en el caso de que el Ministerio de Trabajo no aprobara alguna de las cláusulas esenciales.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

SECCION 1ª. CLASIFICACION PROFESIONAL Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 9º. Se aplica el sistema de organización científica del trabajo y la valoración de puestos de trabajo en las secciones de fabricación, oficios auxiliares, carga y colocación,

y atendido el contenido del artículo 53, en relación con el 9º, de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se recogen en el anexo número 1 las tablas de dicha valoración y la adecuación de puestos a los niveles previstos en dicha Ordenanza.

Artículo 10º. El personal no comprendido en el artículo anterior se clasifica conforme a las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo citada y se relaciona en el apartado C) del anexo número 1.

Artículo 11º. La valoración de puestos de trabajo es la base para determinar las tarifas de retribución a la actividad medida correspondiente a cada uno de ellos.

Artículo 12º. Se aplica el sistema de actividad medida a los trabajadores de las secciones de fabricación, oficios auxiliares y carga, y sus normas se contienen en el anexo número 2 del presente Convenio.

Artículo 13º. Se aplica un sistema de incentivo por prima a la producción para los montadores de cubiertas, según se regula en el anexo número 3.

Artículo 14º. Los trabajadores, establecido el sistema de actividad medida o incentivo, dedicarán la mejor atención al cumplimiento de las obligaciones que comporta cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de la productividad y velando por la mejor calidad de la obra encomendada.

SECCION 2ª. MANIPULADO Y TRATAMIENTO DE AMIANTO

Artículo 15º. Para los puestos de trabajo de manipulado y tratamiento de amianto en Castelldefels, se establece:

Los trabajadores que realicen funciones propias de su puesto de trabajo de nivel superior en la sección de manipulado y tratamiento de amianto en seco, no ascenderán con carácter fijo al puesto superior y se incorporarán a uno de su nivel en sección distinta, transcurridas 1888 horas efectivas de trabajo en la de referencia, en la que, en ningún caso, podrán permanecer durante más tiempo que el que exceda del señalado, entretanto se mantengan las condiciones actuales en cuanto a concentración de fibras de amianto.

Si el trabajador durante su permanencia en alguno de los puestos de trabajo de referencia, entrara en situación de I.L.T. y cuya causa expresada en el diagnóstico, fuese la de afecciones de las vías respiratorias, las horas de trabajo correspondientes al período de duración de la baja laboral se computarán dentro de las horas efectivas de permanencia máxima en estos puestos de trabajo.

En el supuesto de que por razones de innovación o mejora de la maquinaria o de las instalaciones, se consiguiesen unas condiciones ambientales con una concentración inferior a 2 fibras/cc. los trabajadores que hayan ocupado los puestos de trabajo referidos en este punto podrán volver a ocuparlo, si bien dejando una pausa en tiempo de CINCO años.

Asímismo, los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo referidos, pasarán un exámen médico al inicio, al cabo de 900 horas de presencia y al final del período de permanencia. Dicho exámen será realizado por los Servicios Médicos del Gabinete Técnico Provincial de Barcelona, con independencia de los reconocimientos periódicos que se puedan hacer por el Servicio Médico de Empresa.

SECCION 3ª. MONTADORES DE CUBIERTAS

Artículo 16º. Los Ayudantes de Montadores de cubiertas ascenderán a la categoría de Montadores de Cubiertas cuando la sección técnica de la Empresa emita informe sobre la aptitud para el desempeño de dicha categoría.

Artículo 17º. Atendida la especialidad del trabajo de los Montadores de cubiertas o Colocadores, a petición propia o por decisión de la Empresa, se someterán a exámen médico a cargo del Médico de la Empresa, y el Comité de Empresa, oído el dictamen médico, decidirá sobre la continuación o separación del puesto y categoría. En este último supuesto se conservará la retribución fija de la anterior categoría, percibiendo el incentivo que corresponda al nuevo puesto de trabajo asignado.

SECCION 4ª. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18º. La jornada que se realice en régimen de turno dará derecho a 25 minutos de descanso, de manera que en ningún caso se produzca paralización de la actividad, estableciéndose para ello los turnos necesarios entre los distintos grupos de trabajadores. En cualquier caso dicho descanso, excepto en casos de avería o fuerza mayor, se producirá entre 8,30 y 10,30 para el primer turno, entre 18 y 19,30 para el segundo turno y entre 1,30 y 2,30 para el tercer turno.

Artículo 19º. La rotación de los turnos se efectuará por períodos semanales en las secciones y grupos de personal de fábrica que la tiene establecida en la actualidad.

Artículo 20º. Los trabajadores y empleados que desarrollen su actividad en régimen de jornada normal, con horario de mañana y tarde, no disfrutarán del descanso a que se refiere el artículo 18.

Artículo 21º. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuídas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

Este régimen de jornada comportará que los trabajos propios de mantenimiento y limpieza de máquinas de producción de la fábrica de Castelldefels tenga que hacerse en sábado. En tal caso quienes deban llevar a cabo dicho trabajo en sábado vacarán anticipadamente el lunes anterior, iniciando por tanto su jornada semanal el día siguiente martes. A este respecto se considerará concluida la jornada semanal a partir de las 14 horas del sábado, a excepción de aquellos trabajos o servicios de carácter ininterrumpido o permanente que seguirán su funcionamiento normal.

Los distintos centros de trabajo podrán realizar, en función de las características de la zona y de la efectividad del servicio que presten, un horario semanal diferente siempre que el cómputo anual de horas a realizar sea el que resultaría de la aplicación de 40 horas semanales.

En todos los casos se entiende que las pausas de descanso establecidas se hallan incluídas en el tiempo de trabajo efectivo.

Las pausas de trabajo seguirán siendo las fijadas en cada centro de trabajo.

Se respetará la condición más favorable para aquellos centros cuyo número de horas de trabajo efectivo sea inferior a las fijadas en este artículo.

De producirse la aparición de cualquier disposición legal que mejore las condiciones de lo anteriormente reseñado, su aplicación sería inmediata.

Artículo 22º. Aquellos trabajadores u operarios que por su función profesional o puesto de trabajo, les corresponda anticipar su entrada al trabajo para abrir el ciclo laboral de otros, o retrasar la salida del mismo para cerrarlo, y por esta razón se los deba desplazar del horario habitual, bien por el principio o por el final de la jornada, dará lugar a que el tiempo desplazado se retribuya con un incremento del 100 x 100 sobre el valor hora jornada normal, considerando salario, antigüedad y prima o que, a solicitud del trabajador, el tiempo desplazado se compense con reducción de jornada de igual duración.

La Dirección, oído el trabajador, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo indicará el momento propicio para usar de la reducción a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 23º. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. De incorporarse más tarde o abandonarlo antes se incurrirá en falta de puntualidad.

Artículo 24º. Se permitirá la entrada al trabajador, durante tres días al año, una vez rebasada la hora inicial de cada turno con una tolerancia de tres horas. Dicha tolerancia y el que se haga uso de ella no desvirtuará la consideración de falta de puntualidad que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno, el trabajador no se halle en su puesto de trabajo.

Artículo 25º. Se concede una tolerancia no superior a media hora para tener acceso al puesto de trabajo después de iniciado el turno. Una vez transcurrido dicho tiempo no se podrá entrar en el centro, considerando la no presentación hasta entonces como falta

de asistencia al trabajo. Dicha tolerancia y el que se haga uso de ella no desvirtuará la consideración de falta de puntualidad que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno, el trabajador no se halle en su puesto de trabajo.

Artículo 25º. El personal adscrito a la máquina "Dell" trabajará en tres turnos rotativos, servidos por cuatro equipos de personal, que prestarán sus servicios por períodos de ocho días de los cuales seis serán de trabajo efectivo y dos de descanso. Las compensaciones económicas así como las especiales condiciones por trabajo ininterrumpido figuran en el anexo 9.

SECCION 5ª. VACACIONES

Artículo 27º. El Personal de la Empresa disfrutará anualmente de 25 días laborables de vacaciones, de los cuales 22 se disfrutarán seguidos durante el verano y los tres restantes se disfrutarán durante el período de invierno, en las fechas que de común acuerdo se establezcan en cada Centro de Trabajo, entre la Dirección y los trabajadores por medio de sus Delegados y/o Comités de Empresa.

A efectos de cómputo de días de vacaciones se considerarán todos los días laborables, incluídos los sábados que no tengan específicamente carácter festivo, de tal manera que el período de vacaciones podrá iniciarse y/o terminarse en dicho día de la semana.

Artículo 28º. Si, a requerimiento de la Dirección y por causa de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que modificar el período de vacaciones pactado previamente, éste se incrementará en tres días laborables o en la parte proporcional, caso de hacerlas fraccionadas.

No se entenderá como modificación del período de vacaciones cuando en razón del puesto de trabajo que se ocupe proceda la adecuación a período distinto del pactado con el resto de trabajadores. Podrá darse esta situación en los casos de secciones como Talleres, Carga y Descarga, Oficinas, Portería y Vigilancia, equipos de recuento de material, etc. cuyas vacaciones por razones prácticas de mantenimiento y conservación de maquinaria o instalaciones, así como de servicios, conviene sean realizadas en períodos distintos de los pactados con el resto de los trabajadores.

Artículo 29º. Si un trabajador causa baja por enfermedad en período de vacaciones, éste se interrumpe y se reanuda al producirse el alta.

Artículo 30º. La Empresa abonará al trabajador, al iniciar su período de vacaciones de verano, el importe líquido total aproximado de la retribución correspondiente a este período. Aquel trabajador que no desee percibir dicho anticipo deberá indicarlo previamente.

SECCION 6ª. TRABAJO DOMINICAL

Artículo 31º. Los trabajadores pertenecientes a los equipos que se ocupan de la extracción de las piezas fabricadas de sus moldes y a los de la limpieza de máquinas, trabajarán los domingos y festivos, percibiendo su retribución como si se tratase de horas extraordinarias realizadas en día festivo, y sustituirán el día festivo trabajado vacando el lunes o el día siguiente laborable a la fiesta, percibiendo el salario del día vacado como domingo o festivo.

CAPITULO TERCERO

Retribución

SECCION 1ª. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 32º. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación del Salario, del 17 de Agosto de 1973, la retribución se distribuye en la siguiente forma:

A) Salario Base

B) Complementos
   a) Personales: antigüedad
   b) De puesto de trabajo: trabajo nocturno, altura, toxicidad y penosidad, jornada partida.
   c) De calidad o cantidad de trabajo: actividad medida, prima, horas extraordinarias.
   d) De vencimiento periódico superior al mes: Pagas Extraordinarias, participación en Beneficios.

C) Indemnización: plus de distancia y transporte.

SECCION 2ª. SALARIO BASE

Artº. 33º. A partir de 1 de mayo los salarios base serán incrementados en un 4% sobre los valores existentes en 29-2-84, permaneciendo así hasta el 31 de diciembre de 1.984. Estos salarios de tablas y los salarios base individuales serán elevados nuevamente, a partir de 1 de enero, en un 5%, que se aplicará sobre los valores existentes a 29-2-84, permaneciendo así hasta el 28 de febrero de 1.985. Estos salarios se entienden por jornada completa y quedan especificados en el anexo nº. 4.

Para los niveles VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII se establece un ingreso mínimo mensual que comprende toda clase de conceptos retributivos (salario base, incentivos, primas, comisiones, jornada partida, etc.) excepto antigüedad y horas extraordinarias, cuyo importe se fija en el anexo nº 4. En caso de que un trabajador tenga una retribución inferior a la señalada en el citado anexo, se le abonará la cantidad necesaria para alcanzar dicha suma en concepto de complemento por ingreso mínimo.

SECCION 3ª. ANTIGÜEDAD

Artículo 34º. El premio de antigüedad comprenderá dos bienios y seis quinquenios, siendo su cuantía por período y categoría profesional la que figura en el anexo número 5.

Artículo 35º. El premio de antigüedad se calculará y hará efectivo de acuerdo con las siguientes especificaciones:

a) Los bienios y quinquenios, en cuanto a períodos de tiempo, se cuentan desde el día de ingreso en la Empresa, en la forma prevista en el apartado b).

b) El cómputo de tiempo se iniciará el día 1 de Abril para los trabajadores ingresados entre 1 de Enero y el 30 de Junio, y el 1 de Octubre para los ingresados entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre.

El premio de antigüedad se percibirá de acuerdo con la categoría profesional que tenga el trabajador, de tal forma que cualquier cambio de categoría implicará una adecuación inmediata de los valores anteriormente acumulados.

SECCION 4ª. TRABAJO NOCTURNO

Artículo 36º. El personal que, en jornada normal, trabaje durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas, percibirá por el concepto de trabajo nocturno la cantidad que se señala en el anexo número 6 por día de trabajo.

No se abonará cantidad alguna por este concepto cuando en turno diurno se trabaje hasta una hora dentro de los límites señalados en el párrafo anterior.

SECCION 5ª. PLUS DE ALTURA

Artículo 37º. Los montadores de cubiertas percibirán en concepto de plus de altura la cantidad de 137 ptas. por día laborable de montaje, desde 1 de Mayo hasta 31 de Diciembre de 1984. Dicha cantidad será de 139 ptas. a partir de 1 de Enero de 1985 y hasta el 28 de Febrero de 1985.

SECCION 6ª. PLUS DE TOXICIDAD Y PENOSIDAD

Artículo 38º. Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo considerados tóxicos o penosos, de acuerdo con la normativa vigente, percibirán un plus cuya cantidad se especifica en el anexo número 7.

SECCION 7ª. JORNADA PARTIDA

Artículo 39º. Los trabajadores que realicen la jornada partida, sin posibilidad de otra opción, percibirán un complemento salarial por dicho concepto y que se especifica en el anexo número 8.

SECCION 8ª. ACTIVIDAD MEDIDA-PRIMA

Artículo 40º. A todo el personal que trabaje a prima, incentivo o actividad medida y que pertenezca a fábrica, se le garantiza una prima mínima de 7.883 pesetas mensuales durante el período comprendido entre 1 de Mayo y 31 de Diciembre de 1984. Dicha cantidad será de 7.959 pesetas a partir de 1 de Enero de 1985 y hasta el 28 de Febrero de 1985.

SECCION 9ª. PAGAS, VACACIONES Y BENEFICIOS

Artículo 41º. El importe de las dos pagas extraordinarias reglamentarias será de 30 días de retribución cada una, y se harán efectivas los días 16 de Julio y 23 de Diciembre.

Artículo 42º. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción de un mes.

Artículo 43º. La retribución de las pagas señaladas en el artículo 41 y de las vacaciones comprende el salario base, el premio de antigüedad y, en su caso, la actividad medida o la prima.

Para el personal que trabaja a actividad medida o prima, en cuanto a la primera paga extraordinaria y vacación, se tomará como módulo diario de dichos conceptos el resultado de dividir la percibida por cada trabajador en los días trabajados durante los meses de Marzo, Abril y Mayo del año, por el número de dichos días. En cuanto a la segunda paga extraordinaria, el cálculo se referirá a los meses de Agosto, Septiembre y Octubre. Estas pagas extraordinarias, a estos efectos, se entiende que comprenderán veinticinco días laborables, cada una.

Artículo 44º. Para los trabajadores que realicen las funciones propias de un puesto de trabajo de nivel superior, sustituyendo a otros o cubriendo necesidades extraordinarias, percibirán las pagas reglamentarias en la cuantía que corresponda al puesto de trabajo desempeñado en el momento en que se devenguen.

Artículo 45º. La participación en beneficios para el personal que trabaja en régimen de actividad medida o de prima, consiste en una cantidad equivalente a diez días de salario base y premio de antigüedad y nueve días de actividad medida o prima, siendo el módulo de estas últimas el mismo que el de la última paga extraordinaria.

Para el resto del personal consiste en una cantidad equivalente a diez días de salario base o el superior consolidado, más el premio de antigüedad.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá la participación de beneficios en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción del mes.

SECCION 10ª. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 46º. Con independencia de lo establecido en los distintos artículos de este Convenio, se realizarán únicamente aquellas horas extraordinarias cuya necesidad se presente como indispensable en razón de: reparación de siniestros, daños extraordinarios, previsión de pérdidas de materias primas, etc. y aquellas otras también necesarias cuyos trabajos por exigir una especialización determinada o por premura de tiempo, no tengan posible contratación transitoria o temporal, como pueden ser: exceso imprevisto de salidas por acumulación de pedido o períodos punta de producción, reparación de unidades productoras o su anexos, cambios de turno, preparación y pago de nóminas, sustituciones por ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente 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. Asímismo en función de esta información y de los criterios expuestos, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, al objeto de que, de acuerdo con las circunstancias propias de cada centro de trabajo, se pueda establecer su tipificación definitiva.

Quedan suprimidas las horas extras habituales, entendiendo por tales aquellas que pudieran tener una duración diaria continuada.

El valor de las horas extraordinarias se fijará en función de lo que la Ley establezca en cada momento.

SECCION 11ª. PAGO DE RETRIBUCION

Artículo 47º. Sin modificar la condición que tienen reconocida los trabajadores en orden a su retribución, a tenor de los niveles y categorías profesionales de la Ordenanza de Trabajo de 28 de Agosto de 1970 y de lo establecido en el anexo número 1, la retribución se pagará, por períodos mensuales vencidos, el día 10 de cada mes, el día anterior si aquel fuese festivo o el posterior si lo fuera el día 9. El personal del grupo de Técnicos, los Administrativos, Mercantil y Subalternos, del grupo de empleados, y los Montadores de Cubiertas, los percibirán el último día de cada mes natural o el anterior, si éste fuese festivo.

La forma de pago se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y no se realizarán salidas durante la jornada de trabajo para cobrar el salario en el banco o caja.

La Empresa abonará el importe de las retribuciones del personal de nuevo ingreso en la libreta de ahorro o cuenta corriente que indique el trabajador.

Artículo 48º. Se suprimen las fracciones de peseta en las cantidades líquidas totales a percibir por los trabajadores en concepto de retribución, produciéndose el redondeo en la unidad superior o inferior, según alcancen o no los cincuenta céntimos.

CAPITULO CUARTO

Licencias

Artículo 49º. Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.

b) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes de 1er. grado, hermanos y hermanos políticos, 3 días naturales, prorrogables en un día más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo y en dos días más si el hecho acaece a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.

c) Por nacimiento de hijo, 2 días laborables, prorrogables en 2 días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo y en 3 días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.

Si concurriera enfermedad grave de la esposa o recién nacido los días antes mencionados se incrementarán en 3 días naturales más.

d) Por enfermedad grave que requiera intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, ascendientes, descendientes, todos ellos en 1er. grado, y hermanos, 2 días naturales, prorrogables en 1 día natural más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo y 2 días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.

e) Por matrimonio de hijo y/o hermano de un trabajador, 1 día laborable, prorrogable en un día más natural, si el hecho ocurriese a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo, y en 2 días naturales más, cuando el hecho se produzca a más de 100 Km. del centro de trabajo.

f) Por cambio de domicilio un día retribuído. Si la empresa desplazase a algún trabajador y ello implicase cambio de domicilio, los días que emplease en el mismo serían retribuídos.

En la retribución por día laborable de licencia se incluirá el valor prima, cuyo abono se hará en base a la media individual utilizada para el pago de dicho valor en la última gratificación extraordinaria de Julio o Navidad, satisfecha.

Artículo 50º. Se podrá conceder hasta un máximo de dos días retribuídos de falta al trabajo por año natural, en las situaciones en que el trabajador se encuentre indispuesto para la asistencia al trabajo y no presente certificado de baja médica, si el aviso de dicha indisposición se realiza antes de transcurridas tres horas desde el inicio del turno y posteriormente justifica verbalmente o por escrito su inasistencia.

Artículo 51º. Por enfermedad no grave de ascendientes o descendientes de primer grado del trabajador y cónyuge, la empresa concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo previa justificación no escrita necesariamente.

Estas ausencias no serán retribuídas.

CAPITULO QUINTO

Aspectos Sociales

SECCION 1ª. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y DEFUNCION

Artículo 52º. A los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, debida a enfermedad común o accidente de trabajo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, se les abonará el 100 x 100 de la suma de los conceptos SALARIO BASE, ANTIGUEDAD Y PRIMA.

A estos efectos, tanto en el caso de enfermedad común, como en el de accidente de trabajo, la actividad medida o prima a la producción, se calculará sobre la base del promedio de la percibida en los días trabajados dentro de los 30 días anteriores a la fecha de la baja.

La Empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar dicha suma.

Sólo podrán ser rebasados los topes que se fijan, en el caso de que, aplicado sobre la base de cotización correspondiente, el porcentaje en las condiciones legales establecidas, resultase cantidad superior.

Una vez se produzca la calificación del accidente o se pase a la situación de invalidez provisional, se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 53º. La Empresa a fin de reducir el absentismo debido a supuestos fraudulentos o abusivos, se reserva la potestad de inspeccionar bien sea a través del médico de empresa, bien a través de otros procedimientos aquellos casos en los que considere que pueda darse dicho supuesto.

De dichas actuaciones serán informados los Comités de Empresa.

En el supuesto de que se detecte algún caso de absentismo fraudulento o abusivo alegando enfermedad común o accidente no laboral, se comunicará al Comité de Empresa. En estos casos la empresa no completaría las prestaciones de la Seguridad Social y, el importe que esto complemento representaría, se destinaría a un fondo que serviría para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos Dicho fondo se administraría conjuntamente por Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 54º. En los casos de defunción de un trabajador en activo, la Empresa abonará a la esposa, padres, hijos o personas designadas por el causante, la cantidad de 50.000.- pesetas.

SECCION 2ª. JUBILACION

Artículo 55º. Los trabajadores en activo que hallándose entre los 60 y 64 años de edad, decidan acogerse voluntariamente a la jubilación, si medie la conformidad de la Empresa, percibirán de ésta un complemento económico cuya cuantía mínima, en función de la edad, del nivel profesional y de la antigüedad, queda fijada en el anexo número 10 . De dicho complemento la Empresa efectuará 14 pagos al año.

En ningún caso la suma de la pensión asignada por la Seguridad Social y el complemento de la Empresa será superior al 100 x 100 del salario regulador que haya servido de base para el cálculo de la susodicha pensión reglamentaria. De darse esta circunstancia el complemento será reducido en su cuantía hasta quedar situado al punto condicionado por el topa indicado.

La falta de conformidad de la Empresa a la jubilación voluntaria del trabajador, estará basada siempre en razones de interés común a juicio de la misma, cuyos motivos serán dados a conocer explícitamente al afectado, el cual no obstante, podrá causar baja igualmente pero perdiendo, en este caso, el derecho a dicho complemento.

SECCION 3ª. AYUDA A LA ENSEÑANZA

Artículo 56º. La Empresa facilitará una ayuda económica para contribuir a los gastos de guardería, parvulario o enseñanza general de los hijos de los trabajadores, desde su nacimiento hasta la edad de 16 años.

La Empresa abonará a los trabajadores el importe del justificante de los gastos referidos en el artículo anterior hasta una suma límite mensual por hijo. Dicha suma será de 364 pesetas durante el período escolar comprendido entre 1 de Mayo y 31 de Diciembre de 1984, y de 357 pesetas a partir de 1 de Enero de 1985 y hasta 28 de Febrero de 1985.

Artículo 57º. La Empresa cubrirá como mínimo el 50% del costo de los cursos que realicen los trabajadores siempre que el presupuesto destinado a los planes de formación lo permitan.

La Dirección de la Empresa informará anualmente a los miembros del Comité de de Empresa de los planes de formación existentes, así como del presupuesto existente al respecto.

Todos los trabajadores podrán solicitar ayuda para sufragar una parte o la totalidad del coste de los cursos que realicen. La Empresa considerará todas las solicitudes que haya y, oído el Comité de Empresa, dará contestación a las mismas.

En la concesión de estas ayudas tendrán preferencia las solicitudes que reúnan las condiciones siguientes:

a) Que los estudios tengan relación con las tareas o funciones del interesado en la Empresa o estén relacionados con el plan de formación.

b) Que los estudios se realicen en Centro reconocido oficialmente.

c) Que haya habido un aprovechamiento por parte del interesado en cursos realizados anteriormente.

Artículo 58º. La Empresa facilitará modificación temporal del horario a los trabajadores, cuando con el objeto de realizar estudios de alfabetización o primarios, lo soliciten.

Aún sin concurrir modificación de horario, o además de ello, la Empresa facilitará igualmente jornadas de trabajo inferiores a condición de que dentro de cada ciclo mensual natural, y previo pacto con el trabajador, éste complete el número de horas equivalentes.

La autorización que en su caso se conceda, estará supeditada a la asistencia continuada a las clases, que deberá justificar documentalmente el trabajador, a petición de la Empresa. De no cumplir este requisito, quedaría anulada automáticamente la autorización con obligación inmediata del trabajador a reincorporarse a los horarios y turnos regulares.

SECCION 4ª. SERVICIO MILITAR

Artículo 59º. Los trabajadores de la Empresa mientras se hallen cumpliendo el Servicio Militar, percibirán la cantidad de 11.157 pesetas coincidiendo con cada una de las dos pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 41º.

SECCION 5ª. FONDO SOCIAL

Artículo 60º. Sustituyendo las aportaciones empresariales para la Agrupación Cultural y Deportiva de Recalle, S.A., para minusválidos hijos de trabajadores, y los lotes de Navidad y Reyes, se destina la cantidad de 3.420.000.- pesetas anuales, cuyo importe revertirá íntegramente en el personal de la Empresa, para atenciones sociales.

Dicho fondo será administrado por los representantes de los trabajadores en la forma que ellos crean oportuno y atendiendo siempre a razones de mayor interés, necesidad y justicia.

Una vez decidida la distribución y antes de proceder a la misma, será expuesta a la Dirección. Esta aceptará la propuesta de no existir planteamientos que se contradigan con el espíritu del presente artículo y aportará las cantidades para cumplir las decisiones aprobadas.

Todas las prestaciones o pagos que se efectúen deberán justificarse documentalmente a la Empresa.

SECCION 6ª. EXCEDENCIAS

Artículo 61º. Completando la normativa que regula la concesión de excedencias se establece en esta materia lo siguiente:

1º.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán informados de las solicitudes de excedencias que se produzcan, así como de la resolución que la Empresa adopte en cada caso.

[illegible] conceder la excedencia, cuando se haya solicitado para atender obligaciones ineludibles de carácter familiar explicitadas y justificadas por el trabajador, la Empresa en el escrito de concesión garantizará el reingreso inmediato del trabajador al finalizar la misma, siempre que lo solicite en el plazo legal.

3º.- Quedará sin efecto lo establecido en el párrafo anterior en el caso de que, en el momento de finalizar la excedencia, se hallare la Empresa o el centro de trabajo de que se trate en situación de Regulación de Empleo, para tecnológico o en cualquiera otra asimilable que comportara reducción de plantilla.

4º.- La Empresa considerará la posibilidad de reingreso anticipado a partir del momento que se cumpla la mitad del tiempo por el que se hubiere concedido la excedencia, siempre que el trabajador formalmente así lo solicite.

5º.- En todos los casos la Empresa concederá una prórroga no superior a un año, siempre que medie solicitud por escrito en este sentido dentro del plazo legal para solicitar el reingreso por conclusión de la excedencia.

SECCION 7ª. SEGURO ACCIDENTE

Artículo 62º. Cuando el trabajador fallezca como consecuencia de accidente, laboral o no, la Empresa abonará 1.000.000.- de pesetas a la persona o personas previamente señaladas por el trabajador.

SECCION 8ª. TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 63º. Las trabajadoras que estando embarazadas ocupen un puesto de trabajo no adecuado a su estado, podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo. Dicha solicitud deberá venir acompañada de un informe previo del médico especialista de la Seguridad Social, que sometido a la consideración del Médico de Empresa producirá pronunciamiento por parte de éste. De ser favorable dicho pronunciamiento el Médico de Empresa emitirá propuesta en este sentido procediéndose de inmediato al traslado.

Concluído el embarazo, reincorporada la trabajadora, pasará a ocupar el puesto de trabajo de procedencia u otro de su categoría profesional.

Las posibles ausencias por incapacidad laboral transitoria cuya causa tenga relación directa con el embarazo, no se computarán por la Empresa en caso de despido por causas objetivas.

SECCION 9ª. AYUDA POR DESPLAZAMIENTO AL CENTRO DE TRABAJO

Artículo 64º. Se abonará un complemento por desplazamiento a todo el personal cuyo domicilio radique a más de 1 Km. del término municipal en que se encuentre emplazado el centro de trabajo, según el siguiente escalado:

De 1 a 5 Km.	20 ptas. por día
De 5 a 10 Km.	35 ptas. por día
De 10 a 15 Km.	50 ptas. por día
Más de 15 Km.	65 ptas. por día

El abono del complemento que aquí se fija se entenderá acreditado por cada día realmente trabajado en el centro respectivo.

Aquellos trabajadores que perciban cantidades superiores a las estipuladas en el presente artículo en concepto de desplazamiento no tendrán derecho al mencionado complemento.

CAPITULO SEXTO

Aspectos Sindicales

Artículo 65º. En materia de funciones y garantías de los representantes del personal, así como sobre derechos sindicales, se estará a la legislación vigente en cada momento y a lo expresado en el anexo número 11.

CAPITULO SEPTIMO

Prendas de Trabajo

Artículo 66º. El personal que presta sus servicios en las fábricas, almacenes, Montadores y Ayudantes de Cubiertas y los Conductores de turismos serán provistos de la respectiva prenda de trabajo. Las características y duración de las prendas de trabajo serán determinadas por el Departamento Técnico, oído el Comité de Empresa.

Artículo 67º. Los trabajadores se presentarán en el puesto de trabajo vistiendo la respectiva prenda, y deberán proveerse de ella, a sus expensas, caso de resultar inservible antes de cumplir el período de vida que se haya fijado.

CAPITULO OCTAVO

Vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio

Artículo 68º. Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución y cumplimiento del presente Convenio se establece una comisión paritaria, compuesta por 6 representantes de la Empresa y 6 representantes de los Trabajadores, siendo elegidos éstos últimos por los Delegados y/o Comités de Empresa.

Artículo 69º. La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, si existe disparidad de criterios en la interpretación de las cláusulas del Convenio.

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

Artículo 70º. En caso de no coincidencia, ambas partes se someterán al dictamen de la autoridad laboral competente.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.- En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción de 28 de Agosto de 1970.

Segunda.- Los acuerdos pactados en este Convenio se tendrán en consideración a efectos de cálculo y abono, para la determinación del complemento de Empresa en los casos de trabajadores que se hallen en I.L.T. en el momento de entrar en vigor el Convenio y hasta que se produzca el alta médica correspondiente.

ANEXO NUMERO 1

A) Valoración de puestos de trabajo

1.- Se sigue el estudio científico del tratajo, mediante la valoración de los factores diversos que lo componen, en aquellos puestos que aparecen y aquellos que sufren variaciones o mejoras.

2.- Los valores en puntos de cada uno de dichos puestos siguen agrupados en diez grados distintos, en la forma que se señala a continuación:

Grados	Puntuación	Grados	Puntuación
1º	Más de 251	6º	136 a 150
2º	230 a 250	7º	113 a 135
3º	205 a 229	8º	91 a 112
4º	181 a 204	9º	63 a 90
5º	159 a 180	10º	Menos de 63

3.- Mientras subsista la precedente valoración de puestos, cuya relación se halla a disposición de todo el personal afectado, regirá la tarifa de actividad medida que a continuación se relaciona.

Grados	Pesetas minuto Recuperación De 1-06-84 a 31-12-84	Pesetas minuto Recuperación De 1-01-85 a 28-02-85
1º	0,609	0,615
2º	0,602	0,608
3º	0,594	0,600
4º	0,587	0,592
5º	0,564	0,569
6º	0,542	0,547
7º	0,517	0,522
8º	0,495	0,500
9º	0,469	0,474
10º	0,443	0,447

B) Adecuación de categorías y puestos de trabajo a niveles

Categoría y puestos de trabajo	Nivel
PERSONAL DE FABRICACION	
Encargado Jefe	VI
Encargado	VII
Jefe de Equipo de primera	VIII
Maquinista V-5	
Verificador	
Maquinista placas	
Jefe Equipo carga	
Chófer camión	
Oficial	IX
Jefe de equipo de segunda	
Preparación de mezcla amientos	
Cilindreo V-5	
Cilindrero tubos presión y sanitaria	
Cilindrero máquina placas	
Tractorista y carretillero	
Maquinista sección 13	
Maquinista sección 19	
Maquinista sección 15	
Maquinista tubos presión y sanitaria	
Mecánico tubos sección 13	
Mecánico sección 19	
Mecánico sección 11-12	
Mecánico sección 15 máquina	
Mecánico transporte interiores	
Gruero nave planchas	
Grúa patio	
Gruero balsas	
Máquina calibradora Rocalite	
Maquinista pintado cortinas	
Maquinista corte automático material seco	
Vigilancia máquinas tubo presión, sanitaria y placas	
Desmoldeo con máquina	
Torneado tubería presión, copas y cambio de medidas	
Jefe de Equipo plásticos	
Molturación amianto	
Gruero sección 15-8	
Moldeo manual depósitos	
Maquinista automática tubos 6 y 8	
Ayudante soldador cintas goma	
Carretilla elevadora	
Moldeo piezas especiales	
Verificador	
Preparador e impregnación plástico	
Cilindrero sección 19	
Especialista de primera	X
Molturación de amianto	
Conductor tractor pequeño	
Cortador máquina placas (mecánica)	
Cortador máquina placas (manual)	
Preparación bombos	
Moldeo tubos sección 13	
Vigilancia caldera vapor Mazza	
Colocador cabezas a tubería Mazza	
Pintado material Rocalla a pistola	
Limpieza máquinas	
Moldeo manual	
Tornear tubos presión y sanitaria	
Disco corte y recuperación	
Ayudante chófer	
Preparación piezas carga	
Cortador discos plástico	
Bobinador plástico	
Pulir a máquina	
Preparar material y carga de camiones	
Engrasar planchas metálicas	
Desmoldeo, pulido y apilado tubos sección 13	
Apilar material patio y control	
Apilar canales y pecerío y control	
Movimiento de material	
Control de fabricación cabezas tubos	
Moldear tapas depósitos y desmoldear	
Máquina tubos 3,5	
Operador polipasto sección 10	
Reparar depósitos fraguados	
Cortar depósitos con máquina	
Cuidar estufas fraguado	
Especialistas de segunda	XI
Ayudante cilindrero	
Probador estanqueidad tubos	
Vigilancia aparcamientos	
Imprimación Rocalite	
Ayudante pintado cortina	
Ayudante corte automático material seco	
Máquina desfibradora	
Cortado manual placa tierna	
Repasadores piezas tiernas	
Pulir materila a mano	
Apilado de material	
Desmoldeo piezas manual	
Ayudante desmoldeo mecánico	
Limpieza moldes	
Recoger tubos y dejar en balsas	
Acabado tuberías presión y sanitaria	
Pulir a máquina	
Carga de camiones	
Ayudante moldeo manual	
Limpieza bobinas plástico	
Recuperación planchas plástico	
Desmoldeo estufa pecerío	
Ayudante recepción amianto molturado	
Peón	XII
Apilar sacos amianto	
Descargar sacos cemento	
Transporte placa manual	
Limpieza reguerones	
Troceros	
Ayudante tractorista transporte	
Transporte de material	
Regar patio	
Servicio Limpieza	
Limpieza oficinas y garitas	
Pinche de 17 - 18 años	XIII
Pinche de 15 - 16 años	XIV
Personal de Oficios Auxiliares	
Contramaestre Jefe	VI
Encargado Jefe montadores cubiertas	
Contramaestre	VII
Encargado de montadores de cubiertas	
Oficial de primera	VIII
Montador cubiertas de primera	
Mecánico	
Carpintería	
Fontanería	
Eléctrico	
Soldador cintas goma	
Fabricación moldes plástico 11, 12, 15-8, 16 y 60	
Tractorista y conductor camiones	
Pintura	
Albañil	
Modelista	
Oficial de segunda	IX
Montador cubiertas de segunda	
Mecánico	
Carpintería	

Categoría y puestos de trabajo	Nivel
Fontanería Eléctrico Pintura Albañil Modelista Reparación planchas de acero Tractorista y carretillero	
Oficial de tercera Montador de cubiertas de tercera Mecánico Carpintería Fontanería Eléctrico Pintura Albañil Modelista	X
Aprendices de tercer y cuarto año	XIII
Aprendices de primer y segundo año	XIV

C) Personal Técnico Superior y Medio, Administrativos, personal Mercantil y Subalternos.

Categoría	Nivel
Ingeniero Superior Licenciado Médico	II
Arquitecto Técnico Ingeniero Técnico Graduado Social Ayudante Técnico Sanitario Jefe Administrativo de primera Jefe de Organización de primera	III
Encargado General Maestro Industrial	IV
Delineante Superior Jefe Administrativo de segunda Jefe de Compras Encargado de Economato Jefe de Sección de Organización de segunda	V
Oficial Administrativo de primera Técnico Comercial Técnico de Organización de primera Delineante de primera Encargado de sección de Laboratorio Programador de Informática	VI
Delineante de segunda Técnico de Organización de segunda Analista de primera Viajante	VII
Oficial Administrativo de segunda Analista de segunda Corredor de plazas Chófer de turismo	VIII
Auxiliar Administrativo y telefonista Calcador Auxiliar de Organización Vendedor Jefe de Almacén Listero Conserje Guarda Jurado	IX
Auxiliar de Laboratorio Portero Vigilante Ordenanza Enfermero Cobrador Almacenero	X
Personal de limpieza	XII
Aspirante Administrativo de 17 - 18 años Aspirante Técnico de 17 - 18 años Aspirante de Laboratorio de 17 - 18 años Botones de 17 - 18 años	XIII
Botones de 16 - 17 años	XIV

ANEXO NUMERO 2

Sistema de retribución de la actividad medida

1º.- Retribución de cálculo directo. Puede ser el cálculo individual o por grupo, y en ambos casos se utilizan los baremos obtenidos por cronometraje previo, estando basado el sistema en el pago de tiempo recuperado, obtenido éste a su vez por diferencia entre los puntos concedidos y el tiempo realmente empleado.

Percibe su retribución por este sistema toda aquella persona que ocupe puestos de trabajo en los que sea posible establecer con claridad un baremo por unidad de trabajo, aplicándose de modo principal en las secciones de fabricación.

2º.-Talleres. Los Trabajadores que presten sus servicios en los talleres de mantenimiento devengarán una retribución de acuerdo con la actividad desarrollada, a la que corresponderán los puntos fijados en su propio baremo.

3º.- Retribución de cálculo indirecto. Se aplica este sistema a todos los restantes puestos de trabajo en los que no sea posible establecer un baremo para el cálculo directo.

Su importe es variable, de acuerdo con los dos siguientes factores:

1) El número de Kilogramos fabricados, hallado en el período de una decena.

2) El número de jornales trabajados, hallado en el período de una decena.

Con la relación de ambos factores citados se obtiene, en su escala correspondiente, el total de puntos recuperados, para cada uno de los días de la decena de que se trate.

ANEXO NUMERO 3

Normas de trabajo y cálculo de primas para los Montadores de cubiertas.

1.- Se garantiza una prima mínima para montadores y encargados que se obtendrá de:

a) Montadores:

Sumar: Salario Base, antigüedad y jornada partida de todos los montadores.

Hallar el 25% de esta suma.

Dividir esta cantidad por el número de montadores de la empresa.

Este resultado será la prima mínima a percibir, modificable en los aumentos de cada Convenio.

b) Encargados:

El mismo sistema que para los montadores.

La prima mínima se percibirá independientemente del trabajo que se realice: almacén, reparaciones, montajes de cubiertas, etc.

2.- El cálculo de la prima se realizará del modo siguiente:

a) Se medirán los m2. o m. l. montados de cada clase y se transformarán en función de la tabla de convertibilidad a m2. tipo.

b) Se tomará como base el promedio de m2. tipo montados por operario y día, que se obtendrán dividiendo los m2. resultantes en el apartado a) por el número de jornales empleados en el montaje (incluyendo tanto el personal propio como el ajeno), desde el inicio hasta la terminación de la obra.

c) Para igualar en posibilidades a Sevilla, y Córdoba frente al resto de Sucursales se partirá de los siguientes puntos:

- Composición de las cellas: 1 montador de Rocalla con 2 ajenos y máquina elevadora.
- A efectos de cálculo del número de jornales empleados, los de los peones ajenos se multiplicarán con el coeficiente reductor (K= 0,80).

d) Se establece un rendimiento mínimo, obtenido en función del estudio de tiempos realizados, en el que se incluyen los elementos de inclemencias, preparación, reparación, paro, colocación de elementos de seguridad, etc. Este rendimiento mínimo es de 60 m2. tipo por operario y jornal.

e) Obtenidos los m2. tipo por operario y jornal, se multiplicarán por las ptas. que figuran en el baremo y cuyo resultado será la prima a percibir por día y operario que ha intervenido en la obra. Se entiende que sólo se abonará a los operarios propios.

f) Si el rendimiento de la obra es igual o inferior al mínimo, se pagará la prima mínima indicada en el apartado 1.

g) No se descontarán horas de lluvia, viento, escarcha u otros fenómenos atmosféricos, tiempo de colocación de redes u otros elementos de seguridad, debiendo los montadores, en caso de imposibilidad de montaje desplazarse al centro de trabajo de procedencia para que no se considere como día de montaje, a efectos del cálculo de la prima.

Si permanecen en la obra, previa comunicación o consulta a la Sucursal, se contará como un día más de montaje, a efectos del cálculo de la prima.

3.— Para el estudio del mínimo de 60 m2. tipo y jornal, se han tomado jornales de 8 horas, toda variación por efectos de Convenio u otro cambio en la duración del jornal repercutirá proporcionalmente en el mínimo indicado.

4.— Se abonará a los montadores los desplazamientos por Kilometraje, indistintamente del medio que usen.

5.— Desplazamientos. Se considerará como tiempo normal de desplazamiento y por tanto no abonable: 1 hora. Se pagará a partir de aquí el tiempo real que exceda hasta un máximo de 2 horas/día. Se abonará a razón de 207.— ptas./hora.

ANEXO NUMERO 4

Tablas Salariales

SALARIO BASE

NIVEL		SALARIO De 1-5-84 a 31-12-84	SALARIO De 1-1-85 a 28-2-85
II	(mensual)	65.602	66.435
III	"	64.139	64.756
IV	"	62.544	63.145
V	"	60.474	61.055
VI	"	58.503	59.066
VII	"	56.628	57.173
VIII	"	55.572	56.107
VIII	(diario)	1.850	1.877
IX	(mensual)	54.568	55.092
IX	(diario)	1.817	1.834
X	(mensual)	53.901	54.419
X	(diario)	1.798	1.815
XI	"	1.778	1.796
XII	"	1.721	1.738
XIII	"	1.400	1.413
XIV	"	1.272	1.284

TABLA DE INGRESOS MINIMOS (artº. 33)

NIVEL	SALARIO De 1-5-84 a 31-12-84	SALARIO De 1-1-85 a 28-2-85
VI	65.503	66.133
VII	64.975	65.600
VIII	64.095	64.713
IX	63.100	63.707
X	62.336	62.935
XI	61.462	62.053
XII	60.601	61.184

ANEXO NUMERO 5

Tabla de Antigüedad

MENSUAL

BIENIO

NIVEL	De 1-5-84 a 31-12-84	De 1-1-85 a 28-2-85
II	1.513	1,528
III	1.513	1,528
IV	1.513	1,528
V	1.472	1,486
VI	1.431	1,445
VII	1.386	1.400
VIII	1.347	1.360
IX	1.302	1.315
X	1.263	1,275

DIARIO

VIII	44,10	44,53
IX	42,98	43,39
X	41,40	41,80
XI	41,40	41,80
XII	41,40	41,80

MENSUAL

QUINQUENIO

NIVEL	De 1-5-84 a 31-12-84	De 1-1-85 a 28-2-85
II	2.143	2.164
III	2.143	2.164
IV	2.143	2.164
V	2.083	2.103
VI	2.019	2.038
VII	1.957	1.976
VIII	1.892	1.910
IX	1.828	1.846
X	1.766	1.783

DIARIO

VIII	62,09	62,69
IX	60,02	60,60
X	57,39	57,94
XI	57,39	57,94
XII	57,39	57,94

ANEXO NUMERO 6

PLUS NOCTURNO

Pesetas Complemento por día laborable

NIVEL	De 1-5-84 a 31-12-84	De 1-1-85 a 28-2-85
VI	347	351
VII	334	337
VIII	319	322
IX	304	307
X	295	298
XI	283	286
XII	269	272

ANEXO NUMERO 7

Plus Toxicidad y Penosidad

Pesetas Complemento por día laborable

NIVEL	De 1-5-84 a 31-12-84	De 1-1-85 a 28-2-85
VIII	328	331
IX	314	317
X	310	313
XI	298	301
XII	291	294

ANEXO NUMERO 8

TABLA DE COMPLEMENTO MENSUAL POR JORNADA PARTIDA

NIVEL	De 1-5-84 a 31-12-84	De 1-1-85 a 28-2-85
II	6.378	6.431
III	6.212	6.272
IV	6.051	6.109
V	5.893	5.949
VI	5.735	5.790
VII	5.574	5.628
VIII	5.415	5.467
IX	5.255	5.306
X	5.097	5.146
XI	4.937	4.984
XII	4.778	4.824

ANEXO NUMERO 9

Máquina Bell

1.- Compensación Económica

Al objeto de compensar económicamente al personal adscrito a este régimen ininterrumpido, por el hecho específico de tener que trabajar en domingos y festivos cuando por turno corresponda, se establece un plus a dicho objeto cuyo valor a efectos de pago se repartirá entre los días de trabajo del año, quedando comprendidos en él los incrementos por trabajo en festivos.

2.- Denominación del plus

Se denominará "Plus festivo".

3.- Valor del Plus

Desde 1 de Mayo a 31 de Diciembre de 1984 será de 892.- pesetas por día trabajado y no abonable a efectos de gratificaciones o pagas reglamentarias ni vacaciones. Dicho plus será de 901.- pesetas a partir del día 1 de Enero de 1985 y hasta el 28 de Febrero de 1985.

4.- Derecho al percibo del Plus

A partir del primer día que se entre en régimen de trabajo en jornada ininterrumpida.

5.- Pérdida del derecho al Plus

Se perderá el derecho al Plus cuando por razones técnicas o de otra naturaleza permanezca parada la máquina Bell y sus instalaciones anexas por espacio de tiempo superior a ocho días. La Dirección informará al personal afectado, siempre que ello sea posible, sobre la duración de los paros.

6.- Turnos de Guardia Personal Mantenimiento en días festivos

Se establecerán turnos de guardia en días festivos para el mantenimiento de la Máquina Bell e instalaciones anexas, cuya finalidad será la de que aquellos operarios pertenecientes a dicho servicio que previamente hayan sido designados, quedarán sujetos a permanecer en lugar localizable y próximo al centro de trabajo para acudir con la máxima prontitud en el caso de ser reclamados para atender cualquier posible avería o emergencia.

7.- Retribución Servicio de Guardia en días festivos

Desde el día 1 de Mayo hasta el día 31 de Diciembre de 1984 se abonará por cada día de guardia en día festivo la cantidad de 1.991,- pesetas por operario. Dicha cantidad será de 2.010.- pesetas a partir del día 1 de Enero de 1985 y hasta el 28 de Febrero de 1985.

8.- Suplencias

En aquellos casos que por causa de enfermedad, licencias, etc., se tenga que recurrir a sustituciones de personal, se considerará que el trabajador suplente entra en el régimen de trabajo de la Máquina Bell a partir del primer día, indistintamente de que este sea laborable o festivo, con derecho a plus desde el primer momento.

9.- Vacaciones

El personal adscrito con carácter fijo a este régimen de trabajo, disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones en concepto de período normal y de 10 días más en concepto de período especial por trabajar a régimen ininterrumpido. Este último período se disfrutará en tres partes: Semana Santa, Navidad y un número a designar por Dirección.

El personal que haya estado supliendo ausencias en Máquina Bell adquirirá el derecho a un día más de vacaciones en concepto de período especial por cada 24 días de trabajo en dicho puesto, dentro del período o ciclo anual de vacaciones de que se trate.

10.- Pausa

Al objeto de que no se interrumpa la producción durante el período o períodos de pausa, deberán combinarse entre el personal del propio equipo las sustituciones o ayudas precisas para ello. Cuando la pausa no pueda realizarse dentro de las horas que se señalan en el artículo 18 se compensará económicamente por este motivo con el valor equivalente a unidad hora extra, el tiempo de duración de dicha sustitución.

11.- Potestad de la Empresa

La Empresa podrá desistir del trabajo en dicho régimen ininterrumpido cuando considere que existen razones para ello, volviendo al régimen ordinario a todos los efectos.

ANEXO NUMERO 10

COMPLEMENTO JUBILACION EMPRESA EN FUNCION DEL NIVEL PROFESIONAL, EDAD Y ANTIGUEDAD EMPRESA.

NIVEL IV

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	15.956.-	12.764.-	9.573.-	6.382.-	3.191.-
26	16.355.-	13.083.-	9.812.-	6.542.-	3.270.-
27	16.753.-	13.402.-	10.052.-	6.701.-	3.351.-
28	17.152.-	13.721.-	10.291.-	6.861.-	3.430.-
29	17.551.-	14.040.-	10.530.-	7.020.-	3.510.-
30	17.950.-	14.359.-	10.769.-	7.180.-	3.589.-
31	18.348.-	14.678.-	11.009.-	7.339.-	3.670.-
32	18.747.-	14.997.-	11.248.-	7.499.-	3.749.-
33	19.146.-	15.316.-	11.487.-	7.658.-	3.829.-
34	19.545.-	15.635.-	11.726.-	7.818.-	3.909.-
35	19.943.-	15.954.-	11.966.-	7.977.-	3.989.-
36	20.342.-	16.273.-	12.207.-	8.137.-	4.062.-
37	20.741.-	16.592.-	12.444.-	8.296.-	4.148.-
38	21.140.-	16.911.-	12.684.-	8.456.-	4.227.-
39	21.538.-	17.230.-	12.924.-	8.615.-	4.308.-
40	21.937.-	17.549.-	13.164.-	8.775.-	4.395.-
41	22.336.-	17.868.-	13.402.-	8.934.-	4.467.-
42	22.735.-	18.187.-	13.642.-	9.094.-	4.546.-
43	23.133.-	18.506.-	13.881.-	9.253.-	4.627.-
44	23.532.-	18.825.-	14.120.-	9.413.-	4.699.-
45	23.929.-	19.143.-	14.357.-	9.572.-	4.786.-

NIVEL V

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	15.236.-	12.191.-	9.143.-	6.095.-	3.048.-
26	15.619.-	12.496.-	9.372.-	6.248.-	3.124.-
27	16.000.-	12.801.-	9.601.-	6.400.-	3.200.-
28	16.380.-	13.105.-	9.830.-	6.553.-	3.276.-
29	16.761.-	13.410.-	10.058.-	6.705.-	3.352.-
30	17.152.-	13.715.-	10.287.-	6.857.-	3.428.-
31	17.522.-	14.020.-	10.516.-	7.009.-	3.504.-
32	17.903.-	14.324.-	10.745.-	7.162.-	3.579.-
33	18.283.-	14.629.-	10.973.-	7.314.-	3.656.-
34	18.664.-	14.934.-	11.200.-	7.467.-	3.732.-
35	19.044.-	15.238.-	11.429.-	7.619.-	3.808.-
36	19.425.-	15.543.-	11.658.-	7.772.-	3.884.-
37	19.806.-	15.848.-	11.887.-	7.923.-	3.960.-
38	20.186.-	16.152.-	12.114.-	8.076.-	4.036.-
39	20.567.-	16.457.-	12.342.-	8.228.-	4.112.-
40	20.947.-	16.762.-	12.571.-	8.381.-	4.189.-
41	21.328.-	17.067.-	12.800.-	8.533.-	4.266.-
42	21.710.-	17.371.-	13.028.-	8.686.-	4.342.-
43	22.091.-	17.676.-	13.257.-	8.837.-	4.419.-
44	22.473.-	17.981.-	13.486.-	8.990.-	4.495.-
45	22.854.-	18.283.-	13.713.-	9.141.-	4.571.-

NIVEL VI

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	14.669.-	11.734.-	8.801.-	5.867.-	2.934.-
26	15.036.-	12.028.-	9.022.-	6.014.-	3.009.-
27	15.403.-	12.321.-	9.241.-	6.162.-	3.081.-
28	15.769.-	12.615.-	9.463.-	6.309.-	3.155.-
29	16.135.-	12.909.-	9.683.-	6.457.-	3.229.-
30	16.502.-	13.205.-	9.904.-	6.604.-	3.303.-
31	16.869.-	13.496.-	10.125.-	6.752.-	3.376.-
32	17.235.-	13.790.-	10.345.-	6.899.-	3.450.-
33	17.601.-	14.084.-	10.566.-	7.047.-	3.524.-
34	17.968.-	14.377.-	10.786.-	7.194.-	3.598.-
35	18.334.-	14.671.-	11.007.-	7.341.-	3.671.-
36	18.701.-	14.965.-	11.228.-	7.489.-	3.745.-
37	19.068.-	15.258.-	11.448.-	7.636.-	3.819.-
38	19.434.-	15.552.-	11.669.-	7.784.-	3.893.-
39	19.801.-	15.846.-	11.889.-	7.931.-	3.966.-
40	20.167.-	16.139.-	12.110.-	8.079.-	4.040.-
41	20.533.-	16.433.-	12.331.-	8.226.-	4.114.-
42	20.900.-	16.727.-	12.551.-	8.374.-	4.188.-
43	21.267.-	17.021.-	12.772.-	8.521.-	4.261.-
44	21.633.-	17.314.-	12.992.-	8.669.-	4.335.-
45	22.000.-	17.608.-	13.213.-	8.816.-	4.409.-

NIVEL VII

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	13.911.-	11.127.-	8.346.-	5.564.-	2.782.-
26	14.259.-	11.405.-	8.555.-	5.704.-	2.854.-
27	14.606.-	11.684.-	8.764.-	5.843.-	2.925.-
28	14.954.-	11.962.-	8.973.-	5.983.-	2.997.-
29	15.301.-	12.241.-	9.182.-	6.122.-	3.069.-
30	15.649.-	12.519.-	9.391.-	6.262.-	3.140.-
31	15.997.-	12.797.-	9.600.-	6.402.-	3.212.-
32	16.344.-	13.076.-	9.809.-	6.541.-	3.284.-
33	16.692.-	13.354.-	10.018.-	6.681.-	3.356.-
34	17.039.-	13.633.-	10.227.-	6.820.-	3.427.-
35	17.387.-	13.911.-	10.436.-	6.960.-	3.499.-
36	17.735.-	14.189.-	10.645.-	7.100.-	3.571.-
37	18.082.-	14.468.-	10.854.-	7.239.-	3.642.-
38	18.430.-	14.746.-	11.063.-	7.379.-	3.714.-
39	18.777.-	15.025.-	11.272.-	7.518.-	3.785.-
40	19.125.-	15.303.-	11.481.-	7.658.-	3.857.-
41	19.473.-	15.581.-	11.690.-	7.798.-	3.929.-
42	19.820.-	15.860.-	11.899.-	7.937.-	4.001.-
43	20.168.-	16.138.-	12.108.-	8.077.-	4.073.-
44	20.515.-	16.417.-	12.317.-	8.216.-	4.144.-
45	20.863.-	16.695.-	12.526.-	8.356.-	4.216.-

NIVEL VIII

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	13.152.-	10.521.-	7.891.-	5.261.-	2.631.-
26	13.481.-	10.784.-	8.088.-	5.393.-	2.701.-
27	13.809.-	11.047.-	8.286.-	5.525.-	2.770.-
28	14.138.-	11.310.-	8.483.-	5.656.-	2.840.-
29	14.467.-	11.573.-	8.681.-	5.788.-	2.910.-
30	14.796.-	11.836.-	8.878.-	5.920.-	2.979.-
31	15.124.-	12.099.-	9.075.-	6.052.-	3.049.-
32	15.453.-	12.362.-	9.273.-	6.184.-	3.119.-
33	15.782.-	12.625.-	9.470.-	6.315.-	3.188.-
34	16.111.-	12.888.-	9.668.-	6.447.-	3.258.-
35	16.439.-	13.151.-	9.865.-	6.579.-	3.327.-
36	16.768.-	13.415.-	10.062.-	6.711.-	3.397.-
37	17.097.-	13.678.-	10.260.-	6.843.-	3.467.-
38	17.426.-	13.941.-	10.457.-	6.974.-	3.536.-
39	17.754.-	14.204.-	10.655.-	7.106.-	3.606.-
40	18.083.-	14.467.-	10.852.-	7.238.-	3.676.-
41	18.412.-	14.730.-	11.049.-	7.370.-	3.745.-
42	18.741.-	14.993.-	11.247.-	7.502.-	3.815.-
43	19.069.-	15.256.-	11.444.-	7.633.-	3.885.-
44	19.398.-	15.519.-	11.642.-	7.765.-	3.954.-
45	19.727.-	15.782.-	11.839.-	7.897.-	4.024.-

NIVEL IX

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	12.394.-	9.914.-	7.436.-	4.958.-	2.479.-
26	12.704.-	10.162.-	7.622.-	5.082.-	2.547.-
27	13.014.-	10.409.-	7.800.-	5.206.-	2.614.-
28	13.323.-	10.657.-	7.993.-	5.330.-	2.692.-
29	13.633.-	10.905.-	8.179.-	5.454.-	2.749.-
30	13.943.-	11.153.-	8.369.-	5.578.-	2.817.-
31	14.253.-	11.400.-	8.551.-	5.702.-	2.885.-
32	14.563.-	11.648.-	8.737.-	5.826.-	2.952.-
33	14.872.-	11.896.-	8.922.-	5.950.-	3.020.-
34	15.182.-	12.144.-	9.108.-	6.074.-	3.087.-
35	15.492.-	12.391.-	9.294.-	6.197.-	3.155.-
36	15.802.-	12.639.-	9.480.-	6.321.-	3.223.-
37	16.112.-	12.887.-	9.666.-	6.445.-	3.290.-
38	16.421.-	13.135.-	9.851.-	6.569.-	3.358.-
39	16.731.-	13.382.-	10.037.-	6.693.-	3.425.-
40	17.041.-	13.630.-	10.223.-	6.817.-	3.493.-
41	17.351.-	13.878.-	10.409.-	6.941.-	3.561.-
42	17.661.-	14.126.-	10.595.-	7.065.-	3.628.-
43	17.970.-	14.373.-	10.780.-	7.189.-	3.696.-
44	18.280.-	14.621.-	10.966.-	7.313.-	3.763.-
45	18.590.-	14.869.-	11.152.-	7.437.-	3.831.-

NIVEL X

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	11.636.-	9.308.-	6.982.-	4.655.-	2.327.-
26	11.927.-	9.540.-	7.156.-	4.771.-	2.393.-
27	12.218.-	9.773.-	7.330.-	4.887.-	2.459.-
28	12.509.-	10.005.-	7.503.-	5.003.-	2.524.-
29	12.800.-	10.238.-	7.679.-	5.119.-	2.599.-
30	13.090.-	10.470.-	7.853.-	5.235.-	2.655.-
31	13.381.-	10.703.-	8.027.-	5.352.-	2.721.-
32	13.672.-	10.935.-	8.201.-	5.468.-	2.786.-
33	13.963.-	11.168.-	8.376.-	5.584.-	2.852.-
34	14.254.-	11.400.-	8.550.-	5.700.-	2.917.-
35	14.545.-	11.632.-	8.724.-	5.816.-	2.983.-
36	14.836.-	11.865.-	8.898.-	5.932.-	3.049.-
37	15.127.-	12.097.-	9.072.-	6.048.-	3.114.-
38	15.418.-	12.330.-	9.247.-	6.164.-	3.180.-
39	15.709.-	12.562.-	9.421.-	6.280.-	3.245.-
40	15.999.-	12.795.-	9.595.-	6.396.-	3.311.-
41	16.290.-	13.027.-	9.769.-	6.513.-	3.377.-
42	16.581.-	13.260.-	9.943.-	6.629.-	3.442.-
43	16.872.-	13.492.-	10.118.-	6.745.-	3.508.-
44	17.163.-	13.725.-	10.292.-	6.861.-	3.573.-
45	17.454.-	13.957.-	10.466.-	6.977.-	3.639.-

NIVEL XI

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	10.877.-	8.701.-	6.527.-	4.352.-	2.176.-
26	11.149.-	8.918.-	6.690.-	4.460.-	2.239.-
27	11.421.-	9.135.-	6.852.-	4.569.-	2.303.-
28	11.693.-	9.352.-	7.105.-	4.677.-	2.366.-
29	11.965.-	9.570.-	7.177.-	4.785.-	2.430.-
30	12.237.-	9.787.-	7.340.-	4.893.-	2.493.-
31	12.509.-	10.004.-	7.503.-	5.002.-	2.557.-
32	12.781.-	10.221.-	7.665.-	5.110.-	2.620.-
33	13.053.-	10.439.-	7.828.-	5.218.-	2.684.-
34	13.325.-	10.655.-	7.990.-	5.327.-	2.747.-
35	13.597.-	10.872.-	8.153.-	5.435.-	2.811.-
36	13.869.-	11.090.-	8.316.-	5.543.-	2.874.-
37	14.141.-	11.307.-	8.478.-	5.652.-	2.938.-
38	14.413.-	11.524.-	8.641.-	5.760.-	3.001.-
39	14.685.-	11.741.-	8.803.-	5.868.-	3.065.-
40	14.957.-	11.958.-	8.966.-	5.976.-	3.128.-
41	15.229.-	12.175.-	9.129.-	6.085.-	3.192.-
42	15.501.-	12.393.-	9.291.-	6.193.-	3.255.-
43	15.773.-	12.610.-	9.454.-	6.301.-	3.319.-
44	16.045.-	12.827.-	9.616.-	6.410.-	3.382.-
45	16.317.-	13.044.-	9.779.-	6.518.-	3.446.-

NIVEL XII

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	10.119.-	8.095.-	6.072.-	4.049.-	2.024.-
26	10.372.-	8.297.-	6.223.-	4.149.-	2.085.-
27	10.625.-	8.499.-	6.374.-	4.250.-	2.147.-
28	10.878.-	8.700.-	6.525.-	4.350.-	2.208.-
29	11.131.-	8.902.-	6.676.-	4.451.-	2.270.-
30	11.384.-	9.104.-	6.827.-	4.551.-	2.331.-
31	11.638.-	9.306.-	6.978.-	4.652.-	2.393.-
32	11.891.-	9.508.-	7.129.-	4.752.-	2.454.-
33	12.144.-	9.709.-	7.280.-	4.853.-	2.516.-
34	12.397.-	9.911.-	7.431.-	4.953.-	2.577.-
35	12.650.-	10.113.-	7.582.-	5.053.-	2.639.-
36	12.903.-	10.315.-	7.733.-	5.154.-	2.700.-
37	13.156.-	10.517.-	7.884.-	5.254.-	2.762.-
38	13.409.-	10.718.-	8.035.-	5.355.-	2.823.-
39	13.662.-	10.920.-	8.186.-	5.455.-	2.885.-
40	13.915.-	11.122.-	8.337.-	5.556.-	2.946.-
41	14.169.-	11.324.-	8.488.-	5.656.-	3.008.-
42	14.422.-	11.526.-	8.639.-	5.757.-	3.069.-
43	14.675.-	11.727.-	8.790.-	5.857.-	3.131.-
44	14.928.-	11.929.-	8.941.-	5.958.-	3.192.-
45	15.181.-	12.131.-	9.092.-	6.058.-	3.254.-

ANEXO NUMERO 11

Aspectos Sindicales

1.- Del Delegado Sindical

1.1. Requisitos

a) En los centros de trabajo, cuya plantilla exceda de 75 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en el mismo una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

b) El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo de modo fehaciente, siéndole reconocido acto seguido, al citado Delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

c) El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo del propio centro de trabajo, miembro del Comité de Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

La condición de miembro del Comité de Empresa no será indispensable en los centros cuyo número de trabajadores sea superior a 250.

1.2. Funciones

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

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comité paritario de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

d) Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato que representa.

e) Será asimismo informado y oído por la Dirección con carácter previo:

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

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

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

f) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

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

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

i) El Delegado ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

2.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada trabajador el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de la operación remitirá, a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

3.- Comités de Empresa

3.1. Derechos y obligaciones

Los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

a) Derecho a recibir bimestralmente información sobre la situación económica y financiera de la empresa.

b) Derecho a recibir anualmente el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Derecho a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional de la Empresa.

d) Derecho a conocer con antelación suficiente cualquier proceso de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Derecho a la información sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f) Derecho a solicitar a Dirección el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilicen.

g) Derecho a solicitar trimestralmente de Dirección las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los movimientos de ingresos, ceses y ascensos.

h) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

1) El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.

2) La no discriminación de ningún trabajador/a en los planes de formación y capacitación de la empresa.

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

i) Derecho a participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

j) Derecho a ser informados sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuesto de despido.

k) Derecho a la negociación colectiva.

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

m) 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.

n) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, 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. En todo caso ningún tipo de documento entregado por Dirección podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

h) Los miembros del Comité de Empresa colaborarán con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

3.2. Garantías

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

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

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

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

d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con lo legalmente establecido en cada momento. Dicho crédito de horas podrá aumentarse hasta un 15% siempre que se acredite una necesidad. El uso de las indicadas horas deberá notificarse a la Dirección de la Empresa con suficiente antelación.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

e) Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal podrán asistir a actos de carácter sindical (cursillos, conferencias, reuniones externas, etc.) con cargo a su cuenta de horas.

Deberán solicitar autorización con un mínimo de 24 horas de antelación, excepto en aquellos casos que por su urgencia manifiesta y comprobada deba solicitarse la autorización con carácter inmediato. Posteriormente presentarán justificación escrita de la ausencia.

f) Las reuniones que se mantengan con la Dirección de la Empresa no serán computables a la mencionada reserva.

g) En situación de deliberación de Convenio, de estudio de expediente de crisis o de promoción de reducción de jornada, el tiempo empleado por los representantes de los trabajadores que formen parte de las respectivas comisiones no se computará a efectos de las horas de reserva, así como el tiempo estrictamente necesario empleado para el desplazamiento a dichas reuniones, entendiéndose que dicho tiempo se inicia con el comienzo oficial de las negociaciones y termina con la finalización de las mismas, bien por haber llegado a un acuerdo, bien porque éstas queden suspendidas o interrumpidas por cualquier motivo.

h) Mientras duren las conversaciones por los motivos expresados en el párrafo anterior y para facilitar la asistencia a las reuniones de los representantes de los trabajadores que formen parte de las respectivas comisiones, la Dirección del Centro de Trabajo facilitará los cambios de turno en aquellos casos que, al objeto indicado, lo justifique.

i) A efectos exclusivamente de organización del trabajo y mejor superación de las dificultades que en un momento dado pueda ocasionar la ausencia del puesto de trabajo de uno o varios miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, es preciso que la solicitud de reunión se tramite a través del Departamento de Personal o de la persona asignada al respecto con una antelación mínima de 24 horas y siempre por escrito.

3.3. De la información de los Comités de Empresa y Delegados de Personal a nivel de centro.

a) En cada centro de trabajo existirá una persona designada por el Departamento de Personal para que a través de ella se canalicen todas las consultas o peticiones de información que los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal deseen formular.

b) Todas las peticiones deberán formularse por escrito y ser presentadas a la persona designada al efecto para que en cada caso indique la vía o cauce más oportuno a seguir para atender o en su caso resolver con la mayor eficacia y prontitud.

c) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal a través de su secretario o comisionados tendrán, de ordinario, acceso cuando el caso lo requiera, a los órganos de Dirección del centro de trabajo o a otros servicios técnicos o administrativos, siempre a través de la persona designada al efecto.

d) Las Comisiones o Delegaciones que en nombre y representación del Comité de Empresa y Delegados deseen plantear consultas verbales a la Dirección, deberán avisar previamente de su propósito en vistas a una mayor eficacia en la evacuación de la respuesta o tratamiento del tema. Las Comisiones o Delegaciones mencionadas no excederán de tres personas.

4.— De las reuniones conjuntas de los distintos Comités de Empresa.

La Empresa consciente de que hay temas cuya repercusión abarca simultáneamente a todos los centros de trabajo, reconoce la necesidad que tienen los Delegados del personal de reunirse para tratar dichos temas y de exponer sus peticiones a Dirección. A tal efecto se establece lo siguiente:

a) Se crea un Comité Inter-Centros que podrá reunirse 1 vez al año con una duración máxima de 2 días para tratar aquellos temas comunes a todos los centros de la Empresa. Dicho Comité estará formado por un máximo de 6 miembros designados proporcionalmente de entre los componentes de los distintos Comités de los centros de trabajo de la Empresa.

b) El Comité Inter-Centros podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se den situaciones de Expediente de Crisis, regulación de empleo, procesos de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

b) La Dirección puede convocar al Comité Inter-Centros cuando la índole del tema a tratar o negociar, así lo requiera.

d) Todos los delegados de personal podrán reunirse antes de la iniciación de la negociación o revisión del Convenio Colectivo a los efectos de unificar sus criterios. Esta reunión no podrá tener una duración superior a dos días.

e) Las reuniones de los Delegados de Personal y las del Comité Inter-Centros se celebrarán siempre en la provincia de Barcelona.

5.- De las Asambleas de Trabajadores

a) Los trabajadores de cada centro de trabajo podrán reunirse en asamblea en el propio centro de trabajo previa solicitud de autorización para ello, ya sea fuera de horas de trabajo o dentro de la jornada laboral. En este último caso dispondrán de 6 horas al año en total.

b) La solicitud de autorización de asamblea deberá cursarse por escrito, acompañando orden del día, a la Dirección, y deberá estar en poder de la misma con 48 horas de antelación a la del comienzo cuando se trate de temas ordinarios, y entre 48 y 24 horas cuando se trate de temas extraordinarios o urgentes. La Dirección contestará igualmente por escrito y en el supuesto de que la misma no de contestación 5 horas antes de la hora de celebración de la asamblea ésta se considerará autorizada.

c) Las asambleas podrán ser solicitadas y convocadas por:

1) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

2) Directamente por los trabajadores siempre que el número de los mismos, no inferior al 25% de la plantilla del centro lo solicite.

d) En el supuesto de que deban asistir a alguna asamblea personas no pertenecientes a la Empresa, los convocantes comunicarán a Dirección los nombres de dichas personas y los motivos de sus asistencia.

e) La celebración de asambleas en horas de trabajo se realizará en las siguientes condiciones:

1) En todos los centros de la Empresa se mantendrán, reducidos al mínimo indispensable, los servicios relacionados con el exterior.

2) En las fábricas no se interrumpirá el trabajo productivo de aquellas máquinas que estén trabajando en régimen continuo, si bien durante el tiempo de duración de la asamblea se reducirá al mínimo indispensable el número de personas que las atiendan.

3) En la oficina central no comportará interrupción de los servicios de ordenador.

f) Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores, se requerirá para la validez de éstos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo.

6.- Garantías de los Trabajadores

a) La Dirección de la Empresa en respeto a la libertad sindical de sus trabajadores o candidatos a serlo garantiza:

1) No despedir ni sancionar o discriminar a ningún trabajador por razón de su filiación o no a un sindicato.

2) Condicionar el empleo de un candidato a su filiación o no a un sindicato.

3) Mantenerse independiente en materia sindical.

b) Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público podrán optar entre solicitar la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo de su categoría o nivel por el tiempo del mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de su función, sin derecho a retribución alguna por dichas ausencias.

Para ausentarse, previamente, con 24 horas de antelación, solicitará autorización formal de salida y posteriormente presentará justificante de la ausencia.

c) Podrá asimismo solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitare en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

d) Todos los trabajadores podrán colocar notas sindicales en el tablón de anuncios destinado al efecto.

e) Ante problemas de trabajo de cierta importancia que puedan surgir durante la jornada laboral en el propio puesto o sección, una representación de los trabajadores podrá tratar el problema, previa autorización del mando respectivo.

Dicha representación podrá alcanzar hasta un máximo de un 10% del grupo representado y un mínimo de 3 personas.

7.- Desplazamientos de los Miembros del Comité de Empresa

Los desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa pueden ser producidos básicamente por dos causas:

a) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad e iniciativa unilateral de los propios representantes de los trabajadores y de cuya acción o gestión la Empresa no tiene que tener necesariamente un conocimiento exhaustivo.

b) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad de la Dirección, a iniciativa de la misma o a propuesta de la representación de los trabajadores, pero siempre mediante deliberación conjunta previa y exhaustiva de los temas a gestionar y asignación de las personas y número de las mismas que han de hacerlo.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto a) la Empresa no se hará cargo de ninguno de los gastos que puedan producirse.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto b) la Empresa correrá con los gastos de desplazamientos propiamente dichos y los derivados, de acuerdo con las tarifas vigentes en cada momento.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19681 *RESOLUCION de 6 de junio de 1984, de la Dirección General de Minas, por la que se publica la inscripción de propuesta de reserva provisional, a favor del Estado, para investigación de plata, en un área denominada «Aracena Bis», comprendida en la provincia de Huelva.*

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 9.º, 1, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, se hace público que se ha practicado el día 6 de junio de 1984 la inscripción número 203 en el Libro-Registro de la Dirección General de Minas, correspondiente a la petición presentada por el Instituto Geológico y Minero de España sobre propuesta para la declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de plata, en el área que se denominará «Aracena Bis», comprendida en la provincia de Huelva, y cuyo perímetro definido por coordenadas geográficas se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridano 6º 32' 20'' Oeste con el paralelo 37º 54' 40'' Norte, que corresponde al vértice 1.

Area formada por arcos de merdiano, referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexageximales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1	6º 32' 20'' Oeste	37º 54' 40'' Norte
Vértice 2	6º 32' 20'' Oeste	37º 51' 20'' Norte
Vértice 3	6º 29' 20'' Oeste	37º 51' 20'' Norte
Vértice 4	6º 29' 20'' Oeste	37º 50' 00'' Norte
Vértice 5	6º 41' 20'' Oeste	37º 50' 00'' Norte
Vértice 6	6º 41' 20'' Oeste	37º 53' 20'' Norte
Vértice 7	6º 39' 20'' Oeste	37º 53' 20'' Norte
Vértice 8	6º 39' 20'' Oeste	37º 54' 40'' Norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 108 cuadrículas mineras.

Madrid, 6 de junio de 1984.—El Director general, Juan Manuel Kindelán Gómez de Bonilla.