

9759 RESOLUCION de 23 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Material Auxiliar de Electrificaciones, Sociedad Anónima» (MADE)-División Eléctrica.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Material Auxiliar de Electrificaciones, Sociedad Anónima» (MADE)-División Eléctrica, recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 15 de febrero y el día 22 de marzo de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, con fecha 6 de febrero de 1985, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 23 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO 1985, MADE - DIVISION ELECTRICA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL. - El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo, que tenga establecidos la Empresa "MATERIAL AUXILIAR DE ELECTRIFICACIONES, S.A.-División Eléctrica", y afecta a todos los trabajadores de plantilla, exceptuando la DIRECCION y PERSONAL DE ALTA GESTION, cuyas relaciones laborales se consideraran de carácter especial de acuerdo con lo establecido en el art. 2º, nº 1, apartado a) del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En razón a lo expuesto, se considera que el Convenio Colectivo es el marco general indicativo por el que deben regirse las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa (que no esté excluido).

Art. 2º.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA. - El presente Convenio Colectivo comenzará a regir el día 1 de Enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1986, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

La duración de dos años a que se refiere el párrafo anterior, no afecta al capítulo VIII del presente Convenio (Plan de adecuación de la Plantilla), que como acuerdo independiente -aunque incorporado al mismo- tiene vigencia propia, no condicionada a la del Convenio.

Art. 3º.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO. - Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por el órgano laboral competente, a una Comisión Paritaria, que estará formada por los miembros que han constituido la comisión deliberadora de este Convenio.

CAPITULO II

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art. 4º.- JORNADA DE TRABAJO.

4.1. Todo el personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. El personal que trabaje más de siete horas seguidas por turno, tendrá derecho a un descanso de quince minutos, con la consideración de trabajo efectivo.

4.2. La jornada de trabajo comenzará a contarse y terminará precisamente en el respectivo puesto de trabajo.

4.3. La distribución de los diferentes cómputos anuales de horas efectivas de trabajo se realizará, para cada centro, entre Dirección y Representantes.

4.4. Cualquier reducción de jornada que pudiera establecerse por precepto legal o convenio de ámbito superior, sólo afectará al personal que en cómputo anual realice una jornada de trabajo efectivo superior a la establecida.

4.5. Para 1986 se negociará de nuevo este artículo.

Art. 5º.- VACACIONES.

5.1. Todo el personal disfrutará de una vacación anual de treinta días naturales.

5.2. La fecha de comienzo del periodo general de vacaciones, así como la previsión de periodos especiales para unidades operativas concretas, se procurará fijar en el mes de Mayo entre la Dirección y los Representantes, en base a los programas de trabajo. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes calendarios de vacaciones, con la colaboración de los Representantes de los Trabajadores.

5.3. Atendiendo a los intereses que impongan la mejor marcha de la sociedad, con carácter general se establece la potestad por parte de la Dirección de determinar en qué casos las vacaciones podrán ser fraccionadas. En tal caso, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas ininterrumpidas. La parte no disfrutada deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones.

La época en que se tomarán las vacaciones no disfrutadas por fraccionamiento, dentro del plazo referido en el párrafo anterior, se determinará por la Empresa previa consulta con la persona interesada o, en su caso, con los Representantes de los Trabajadores.

Art. 6º.- LICENCIAS Y EXCEPCIONES.

6.1. **Licencia con sueldo.** - La Empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durantes los días naturales que a continuación se indican:

- a) Al contraer matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos: 1 día natural.
- c) Por alumbramiento de esposa: 3 días laborales.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos: 1 día natural si, aun no existiendo internamiento, por certificación médica se acredita la gravedad.
1 día natural si existe internamiento inferior a 2 días.
2 días naturales si existe internamiento de 2 a 3 días.
3 días naturales si existe internamiento de 4 a 9 días.
4 días naturales si existe internamiento de 10 a 15 días.
5 días naturales si existe internamiento de 15 días en adelante.
- e) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, suegros, hermanos, cuñados, abuelos y nietos:
2 días naturales para la misma localidad.
3 días naturales para la misma provincia.
4 días naturales para distinta provincia.

- f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- g) Consulta médica por enfermedad del trabajador: El tiempo estrictamente necesario para asistir a la consulta, previa notificación y posterior justificación.
- h) Lactancia: Una hora al día.
- i) Cargos sindicales o deberes públicos: El tiempo legal necesario.

- j) Tribunales ordinarios y Magistratura de Trabajo: El tiempo estrictamente necesario.
- k) Promoción social y profesional:

k.1. Asistencia a clases: Turno de trabajo que facilite su asistencia a las mismas.

k.2. Examen: Máximo 5 días al año.

6.1.1. Para la justificación de la causa de las anteriores ausencias, los trabajadores han de aportar:

- Motivo "a": Certificado de iglesia o juzgado.
- Motivo "c": Libro de familia o certificado de juzgado.
- Motivo "d": Certificación médica en que conste específicamente la gravedad.
- Motivo "e": Documento que acredite el parentesco.
- Motivo "f": Certificado de empadronamiento, o bien, factura de Empresa de mudanzas o documento acreditativo del cambio de domicilio.
- Motivo "g": Los medios normales previstos legalmente.
- Motivo "h": Libro de familia al nacimiento del hijo.
- Motivo "i": Citación previa y posterior justificación documental.
- Motivo "j": Idem.
- Motivo "k": Certificación del centro de estudios y academia, respectivamente.

6.1.2. Para la concesión de otras licencias retribuidas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

6.2. Licencias sin sueldo. Los trabajadores podrán solicitar, para asuntos propios, licencias especiales, sin derecho a retribución y con una duración máxima de diez días naturales cada una, que serán concedidas por la Empresa si las necesidades de los servicios lo permiten.

6.3. Excedencia voluntaria. El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones, por el tiempo y con los efectos que señala la legislación vigente. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este sueldo podrá reducirse en caso de acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos hijos darán derecho a una excedencia que pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los dos tipos de excedencia indicados no tienen reserva de plaza y los trabajadores excedentes sólo conservan un derecho preferente para ocupar las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que dicho derecho sea ejercitado con un mes de antelación a la fecha que termina el período de excedencia.

Art. 7º.- PUESTOS DE TRABAJO A 4 RELEVOS DE 6 HORAS, DE LUNES A SÁBADO. En aquellos puestos de trabajo que por sus características técnicas lo requieran, se establecerán, de acuerdo con el Comité de Representantes, cuatro relevos de seis horas diarias por relevo, de lunes a sábados, sin descanso intermedio, con el cómputo anual que cada año arroje su aplicación al calendario general.

Para todo el personal que componga los equipos de trabajo a cuatro relevos, se establece un complemento individual de 9.240,00 pesetas brutas/mes en el mes de marzo para todas las categorías, mientras se mantenga la situación que lo motiva y revisable automáticamente cada año en el mismo tanto por ciento en que se hayan incrementado los salarios, mientras se permanezca en tal situación.

En todos los casos se respetará el descanso mínimo semanal establecido en la legislación vigente.

Art. 8º.- PUESTOS DE TRABAJO CON COBERTURA DE 24 HORAS TODOS LOS DÍAS DEL AÑO. GUARDERÍAS Y PUESTOS DE TRABAJO EQUIVALENTES: En aquellos puestos de trabajo de guardería o equivalentes que sea imprescindible mantener cubiertos todos los días del año, requerirán el número de relevos necesario como para que ninguno de los componentes del equipo realice más horas que las pagadas anualmente.

Las incidencias que se produzcan por enfermedad e imprevistos se cubrirán con personal cedido de otras unidades operativas, siempre que la ausencia sea de previsible larga duración.

Los excesos de horas que sobre el cómputo anual se pudieran realizar por cobertura de ausencias de corta duración, se abonarán como horas extraordinarias.

Para todo el personal afectado por esta situación, se establece un complemento individual de 11.550,00 pesetas brutas por 11 meses mientras se mantenga la situación que lo motiva.

En todos los casos se respetará el descanso mínimo intersemanal establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN ECONÓMICO

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el régimen económico de los trabajadores de "MATERIAL AUXILIAR DE ELECTRIFICACIONES, S.A. -División Eléctrica" estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

Art. 9º.- SUELDO BASE.

9.1. Sueldo Base. Dividido en 14 pagas al año, en cuyo número quedan incluidas las gratificaciones de Navidad, Julio y media de Marzo (esta última se prorrateará en 14 pagas, desapareciendo como tal concepto).

9.2. Plus Convenio. Que comprende los siguientes conceptos de la estructura salarial anterior al presente Convenio: incluido el propio Plus convenio: Primas de Absentismo 83 y 84, paga compensación cuarto de hora de bocadillo de Setiembre, que desaparecen como tales conceptos.

El Plus Convenio se divide en 14 pagas al año, en cuyo número quedan incluidas las gratificaciones de Navidad y Julio, así como las cantidades correspondientes a los conceptos que desaparecen, conforme a lo dicho en el párrafo anterior.

La Tabla salarial del Anexo I establece para cada categoría y grupo profesional, las cantidades que mensualmente correspondan a los anteriores conceptos.

9.3. Prima de Producción. Que comprende y agrupa los siguientes conceptos de la estructura salarial anterior al presente Convenio: Prima de Producción (obreros), Prima de Turnicidad y Prima por Reducción de Absentismo.

La prima de producción, cuyo importe es mensual, será abonada en función de las horas de presencia.

9.4. Incentivo Fijo. Para Obreros y Empleados, conservando su actual entidad e incorporando la compensación por servicio de bocadillo, concepto que desaparece mediante el reparto de su importe actual (11.000 pesetas) en 12 mensualidades.

La Tabla del Anexo II recoge el importe de este concepto para cada categoría y grupo profesional.

9.5. Antigüedad. Los aumentos por años de servicio se abonarán sobre el Sueldo Base, establecido para cada categoría y grupo en la Tabla del Anexo I a razón de un 1% por cada quinquenio.

9.6. Incentivo de Especial Dedicación. Con carácter absorbible, que se aplicará a criterio de la Empresa en aquellos casos en que por su especial entrega, esfuerzo y dedicación sean merecedores de algún incentivo que compense dichos méritos.

9.7. Indemnidad. - El plus por trabajo nocturno de

establecido en la Tabla del Anexo I. Por la índole de su trabajo, se exceptúa de este "plus" al personal de Portería y Vigilancia.

9.8. Trámites, Penales y Retenciones. - Este plus se per-

cibirá sobre el salario mínimo de cada categoría profesional establecido en el artículo 67 de la Ordenanza de Trá-

bajo para la Industria Siderometalúrgica, según circunstancias y porcentajes fijados en el artículo 77 de dicha Ordenanza. Al ser

este un complemento de "Puesto de Trabajo", sólo será percibido por aquellos trabajadores que ocupen puesto de trabajo en que con-

curra alguna de las circunstancias o condiciones señaladas en el

artículo 77 de la Ordenanza de Trabajo. Y solamente siem-

pre ocupen dicho puesto o sección de trabajo.

9.9. Compensación Personal. - Que consista en la misma en-

idad que en Convenios anteriores.

9.10. Participación en Beneficios. - Durante la vige-

cia de este Convenio todo el personal de M.A.D.E.

Dr. Martínez tendrá una participación en los resultados económicos

de la empresa. La cuantía de esta participación en beneficios se

determinará tomando como base la cantidad total que, por concepto

de dividendos, se reparte entre el capital social y aplicado so-

bre esta base el 10%. Dicho porcentaje será reutilizable para el

año siguiente al primero en que se reparten beneficios.

La cantidad global resultante se dividirá por el núme-

ro total de trabajadores de la empresa en el conjunto de sus cen-

tros de trabajo, para calcular la cuantía bruta de la participa-

ción individual. Dicha cuantía se abonará a los trabajadores

que figuren en la NOMINA DE LA SOCIEDAD en la fecha de reparto,

teniendo a los que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar y

se harán efectivos dentro de la misma correspondiente al mes si-

guiente al que se celebre la JUNTÁ GENERAL DE ACCIONISTAS que

aprobó el reparto anual de beneficios.

Los trabajadores que se incorporan a la Empresa en el

transcurso del ejercicio, percibirán la parte proporcional en fun-

ción de los meses naturales comprendidos en que hayan pertenecido a

la Empresa durante dicho ejercicio.

En caso de haber beneficios, se abonará una PRIMA DE

PRODUCTIVIDAD, cuando como base la normativa establecida en 1983

para los centros de Mediana del Campo y Vicalvaro.

Art. 10.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD DE TRABAJO.-

10.1. Horas extraordinarias:

10.1.1. Se establece como principio general que

los trabajadores habrán de desarrollar su

máxima capacidad y conocimientos profesionales pa-

ra conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo. Por tanto, los traba-

dores no podrán realizar horas extraordinarias.

Además de las horas extraordinarias, salvo en los casos en que los compromisos de Empresa aconsejen la realización de gastos ocasionados por personas

ajenas a la plantilla, es decir, para los compro-

miros de representación.

El personal que en comisión de servicio prestaten

se autorizada se desplazará de la localidad donde

se encuentre a cualquier país ex-

cepto en domicilio habitual a cualquier país ex-

LOCOMOCIÓN.-

11.1. Dieta de Viaje:

11.1.1. El personal que, en comisión de servicio

previamente autorizada, se desplace de la

localidad donde tiene establecida su residencia

con carácter fijo, a cualquier punto del territorio,

para cumplir las siguientes funcio-

nes:

- Desayuno 200 pes.

- Almuerzo 1.200 "

- Cena 1.100 "

- Dieta de bolsillo 600 "

- Además de la manutención diaria, si la comisión de

servicio exige pernoctar fuera de la localidad

señalada, será por cuenta de la Em-

presa el importe del hotel, en categoría de tres

o cuatro estrellas.

no se podrá aplicar la fórmula alternativa de pre-

sentar gastos, que queda derogada, salvo para los

casos en que los compromisos de Empresa aconsejen la realización de gastos ocasionados por personas

ajenas a la plantilla, es decir, para los compro-

miros de representación.

El personal que en comisión de servicio prestaten

se autorizada se desplazará de la localidad donde

se encuentre a cualquier país ex-

cepto en domicilio habitual a cualquier país ex-

cepto en domicilio habitual a cualquier país ex-

cepto en domicilio habitual a cualquier país ex-

cepto en domicilio habitual a cualquier país ex-

trajero, presentará a la Empresa los gastos ocasionados en hotel, así como desayuno, comida y cena de los días transcurridos en el extranjero. Además de dichos gastos tendrá derecho a una "dieta de bolsillo" de 1.000 pta diarias.

11.2 Dieta de almuerzo o cena por prolongación de jornada.-

El personal que por razones del servicio no pueda regresar al centro de trabajo o a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena, percibirá una dieta de 975,00 pesetas por comida. Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

11.3 Gastos de locomoción:

11.3.1. El personal que en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia habitual, tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción, el ferrocarril, en primera clase o coche-cama o similar, o el avión en clase turista.

11.3.2. En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio, tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

- Motociclistas, cualquiera que sea su potencia: 9,50 pta
- Vehículos de hasta 7,99 CV: 14 pta
- Vehículos de 8 a 10,99 CV: 17 pta
- Vehículos de 11 CV en adelante: 20 pta.

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará el suplemento de una peseta por kilómetro, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

Dada la necesidad de una política restrictiva de gastos, se evitará al máximo la utilización de vehículo propio en los viajes de una sola persona desde el centro de Vicalvaro al de Medina del Campo, utilizándose en tal caso el ferrocarril, en primera categoría, y taxis desde domicilio a estación y de ésta al centro de trabajo.

Art. 12º.- PLUS COMPENSATORIO DE TRANSPORTE.- Para subvencionar los gastos originados por el transporte, se establecerá, en favor del personal del centro de trabajo de Madrid-Vicalvaro, un plus compensatorio de transporte atendiendo a los criterios hasta ahora vigentes en convenios anteriores. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad laboral. Del mismo, para el centro de Medina se establecerán los valores de este Plus, en el Anexo III.

De acuerdo con lo establecido en el Acta de la Dirección Provincial de Trabajo de fecha 18 de Mayo de 1984, queda reconocido el servicio de autobús de Vicalvaro ciudad al centro de trabajo de dicha localidad.

Art. 13º.- NORMA GENERAL SOBRE RETRIBUCIONES.- Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como la Seguridad Social a cuenta del trabajador serán por el mismo y descontadas de la nómina.

Art. 14º.- ACUERDOS COMPLEMENTARIOS SOBRE RETRIBUCIONES.- A partir de la entrada en vigor del presente Convenio la nómina quedará compuesta por los conceptos a que se refiere el artículo nueve y con la configuración dada a los mismos. Para el año 1985 se aplicará un incremento salarial del 44, en la forma establecida en el párrafo siguiente.

EL PORCENTAJE DE REVISIÓN SALARIAL SE APLICARÁ SOBRE TABLAS SALARIALES. ES DECIR, SOBRE EL SUELDO BASE Y PLUS CONVENIO, SIN RECAER SOBRE NINGÚN OTRO CONCEPTO MÁS Y ACUMULÁNDOSE AL PLUS CONVENIO.

Exclusivamente para 1985, las partes reconocen la aplicabilidad del artículo 4 del Acuerdo Económico Social en cuanto a revisión, aplicando la Tabla para estos efectos establecida en el propio Acuerdo Económico Social.

Para 1986 se pactará una nueva subida salarial.

Ante la necesidad de revisión del abanico salarial, y dado que la situación actual de la Empresa no permite acometer dicha labor de modo inmediato, por el alto coste que conlleva toda la operación de revisión de abanicos salariales, ambas partes acuerdan proceder -a partir del 1 de Enero de 1985- a igualar los conceptos de Plus Convenio e Incentivo Fijo para cada categoría o grupo entre los dos centros de Vicalvaro y Medina del Campo.

La Prima por Reducción de Absentismo, hasta ahora existente, desaparecerá para lo sucesivo. En su lugar, y atendiendo a los importes de la mencionada Prima en años anteriores, se estima un promedio de 8.000,00 pesetas por año y trabajador, importe que -al extinguirse dicho concepto- se integrará en la Prima de Producción para Obreros y en el Incentivo Fijo, en el caso de los Empleados.

Desde el Convenio de 1969 las Comisiones Deliberantes han tenido como objetivo el que los incrementos económicos fueran siempre en conceptos fijos y han mantenido los valores de primas de producción prácticamente en sus mismas cuantías, lo que ha ido dando lugar a que la proporción entre conceptos fijos y variables sea cada vez mayor, a favor de los fijos.

Esta política de las Comisiones Deliberantes, basada en la gran responsabilidad de los trabajadores de la Empresa, ha venido dando resultados positivos, por lo cual Empresa y Trabajadores en este Convenio han continuado prácticamente en la misma línea, que permite ir eliminando sin riesgos las primas de producción variables, incrementando en sueldo y plus convenio la subida pactada.

A efectos de cualquier interpretación, hay que considerar que en tablas de sueldos acordadas y establecidas por ambas Comisiones, se encuentran incluidos todo tipo de conceptos variables, que en porcentajes de primas puedan establecerse por Convenio Provincial o cualquier otra disposición legal, siempre y cuando la suma de los conceptos fijos y variables que estas normativas puedan establecer resulten en su conjunto inferiores a las que establecen en las nuevas tablas de salarios y primas este Convenio.

Si por normativa legal o resolución judicial hubiera necesidad de establecer proporción, no existente en la Empresa entre sueldos y primas (en contra de la política que se viene siguiendo), se establecerá la adaptación que corresponda, deduciendo de las tablas de salarios la cantidad que pudiera corresponder a primas, si bien se respetarían las retribuciones que actualmente se pactan, para que el trabajador no sufra nunca merma en las retribuciones que se establecen. Si se produjera esta circunstancia de fuerza mayor, ambas partes recurrirían ante los organismos competentes para conseguir mantener el criterio que se viene siguiendo.

Independientemente de los valores que por Convenio se establecen en las tablas de Sueldo Base Convenio MADE, subsisten los salarios base que para cada categoría profesional se establecen anualmente, como base de cálculo para todos los conceptos en que actualmente influye.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 15º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

15.1 La organización del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la Empresa, quien para ello actuará con la colaboración de los Representantes de los Trabajadores.

15.2 La Dirección de la Empresa, dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Seguridad e Higiene, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia al objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

15.3 Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, en cumplimiento de su ineludible obligación, tanto hacia sus trabajadores como hacia sus accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva en el mercado en que se desenvuelve, como re-

quisito indispensable para su pervivencia. Para ello habrá que potenciar -sin que esta acción suponga la exigencia de ritmos de trabajo superiores a los normales- todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance para mejorar la producción.

Y en esa misma línea, y conscientes de que es a través de la productividad como mejor se convida a lograr una empresa competitiva, ambas partes asumen la obligación recíproca de mejorar la productividad en la Empresa en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación de rendimiento en el trabajo y manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

- Rendimientos mínimos
- Control de rendimientos
- Medidas correctoras del absentismo
- Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales
- Mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo
- Cualificación y adaptación de la mano de obra.

CAPITULO V

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 16.- El personal fijo de plantilla de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

TECNICOS TITULADOS	TECNICOS INFORMATICA	PERSONAL SUBALTERNO (CON.)
Ingeniero Licenciado A.T.S.	Técnico de Sistemas Analista de Sistemas Analista Programador Programador Operador Grabador	Chofer Turismo Chofer Camión Bancuero Químico Jefe Vigilante Portero Ordenanza Depte. Principal Econom. Depte. Auxiliar Economato Telefonista Limpieza
TECNICOS LABORAT.	TECNICOS DE TALLER	PROFESIONALES DE OFICIO
Jefe Sección Analista de 1ª A Analista de 1ª Analista de 2ª A Analista de 2ª Auxiliar	Jefe de Taller Maestro de Taller Contramaestro Encargado A Encargado B Encargado C Capataz	Oficial de 1ª Oficial de 2ª Oficial de 1ª
TECNICOS ORGANIZ.	PERSONAL ADMINISTR.	PERSONAL OBRERO
Jefe de 1ª Jefe de 2ª Oficial de 1ª A Oficial de 1ª Oficial de 2ª A Oficial de 2ª Auxiliar	Jefe de 1ª Jefe de 2ª Oficial de 1ª A Oficial de 1ª Oficial de 2ª A Oficial de 2ª Auxiliar Asista. Of. de 2ª	Especialista Peón Mozo
TECNICOS OFICINA	PERSONAL SUBALTERNO	
Jefe Técnico de 1ª Jefe Técnico de 2ª Delineante Porfec. Delineante 1ª A Delineante de 1ª Delineante de 2ª A Delineante de 2ª Calificador	Lijero Almacenero	

CAPITULO VI

ASCENSOS Y PROMOCION DE PERSONAL

Art. 17.- ASCENSOS Y PROMOCION DE PERSONAL.-

17.1 Ambas partes son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una reforma y actualización de las normas hasta ahora vigentes en la compañía relativas a la revisión de categorías, ascensos y promoción de personal.

Tomando como base dicho punto de partida, Empresa y Trabajadores se comprometen, en el plazo de seis a nueve meses, a elaborar una norma -que se incorporará al Convenio- que regule los sistemas de puntuación, procedimiento para llevar a cabo los ascensos de categoría y cobertura de vacantes.

17.2 Entre tanto se procede a la elaboración de la mencionada norma, y como quiera que en el centro de Vicálvaro hay algunos casos pendientes de posible ascenso, se procederá gradualmente al análisis -conforme al sistema actual de cuaderno de valoración- de dichos casos.

CAPITULO VII

TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS, CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 18.- Traslados y desplazamientos. Cambios de puesto de trabajo de distinta categoría.-

18.1 Los cambios de puesto que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual podrán realizarse:

- A solicitud del interesado
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador
- Por necesidades del servicio, conforme a la ley vigente.

En los traslados a solicitud del interesado y en los establecidos por mutuo acuerdo, se estará a lo que ambas partes convengan por escrito.

18.2 Los traslados por necesidades del servicio deberán ser autorizados por la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante lo anterior, el personal que se contrate a partir de la entrada en vigor del presente convenio, y durante un periodo no superior a tres años -quedando sometido al término del mismo a las condiciones generales del convenio sobre traslados-, estará sujeto a la posibilidad de ser trasladado, al objeto de mejorar su formación para cuando ocupe un puesto de carácter definitivo.

18.3 Por razones técnicas, organizativas o productivas, o bien por las especiales circunstancias exigidas por la contratación, la Empresa podrá desplazar a su personal en las condiciones establecidas por la legislación vigente.

18.4 Empresa y trabajadores conscientes de la situación que atraviesa la compañía y la crisis general latente en el país, y a fin de conseguir una mejora general de la eficacia del sistema productivo, acuerdan mantener y asumir la MOVILIDAD en la plantilla dentro de cada centro de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción en cada momento, respetando, en todo caso, los derechos y categorías de los operarios afectados en la realización temporal de los trabajos que se les encomienden, procurando la rotación de los trabajadores disponibles para atender las necesidades de la movilidad de puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción de cada sección y siempre a juicio de los responsables de la misma.

Empresa y Trabajadores arbitrarán, en un plazo máximo de seis meses, la norma que regulará la Movilidad interna.

El Comité de Empresa será informado de las decisiones acordadas en cada caso.

18.5 Trabajos de superior categoría.- Cuando por necesidades de la Empresa se le encomiende a un trabajador durante más de cinco días en forma continuada funciones correspondientes a superior categoría a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambas desde el primer día en que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias en tiempo y forma, debiendo volver entonces el que realizó aquellos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que le hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma a que se refieren los párrafos segundo y tercero del presente artículo es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto aun cuando no medie reclamación alguna del trabajador.

18.6 Trabajos de categoría inferior. - Si la Empresa, por necesidades del servicio, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría.

No se considerará como menoscabo de la formación profesional realizar las tareas conexas a la función principal del trabajador que, con carácter complementario o transitorio, puedan serle encomendadas.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

18.7 Aplicación transitoria. - Empresa y Trabajadores, conscientes de la dificultad de regular los casos de trabajos en puesto de distinta categoría, han decidido establecer las normas contenidas en los dos puntos anteriores, cuyo funcionamiento práctico se analizará a lo largo de 1985, para decidir al final del ejercicio su prórroga o sustitución por otro sistema más adecuado.

CAPÍTULO VIII:

PLAN DE ADECUACIÓN DE PLANTILLA

Art. 19.- BAJAS VOLUNTARIAS. - Empresa y Trabajadores ratifican y acuerdan llevar a cabo el contenido del Acta de 20 de Julio de 1984.

Se establece un sistema de Bajas Voluntarias, con vigencia hasta 31 de Diciembre de 1985, e inmediata ulterior renovación si fuese necesario para un nuevo periodo.

Todo el personal que cause baja voluntaria definitiva tendrá derecho a percibir el Premio por Vinculación.

El abono de las compensaciones a tanto alzado, se efectuará mediante cuatro letras trimestrales aceptadas, negociables en el momento de la baja, y cuyos gastos correrán por cuenta de la Empresa, pudiéndose negociar igualmente por cuenta de los interesados, en cuyo caso la indemnización se incrementará con el interés correspondiente.

El interesado solicita de baja al efecto establecido, debidamente firmado por el interesado, deberá entregarse en los Departamentos de Personal.

La indemnización será la que en cada caso resulte por la aplicación de la Tabla de conceptos y porcentajes aprobada en la reunión del 20 de Julio de 1984.

La empresa se reserva el derecho a retener durante un plazo de un año al trabajador o empleado que solicite baja voluntaria cuando por su función sea de difícil sustitución. Si transcurrido el plazo de un año anteriormente mencionado la Empresa no pudiese cubrir con otro trabajador o empleado de la plantilla el puesto en cuestión, la Dirección podrá rechazar definitivamente la solicitud de baja voluntaria.

A partir del 31 de Diciembre de 1985, este sistema dejará de estar en vigor, siendo de aplicación mientras no se acuerde otro el contenido en el Plan de Viabilidad de la compañía de 1982, con el incremento del 6,4% experimentado en 1984 y el 6% acordado en el presente Convenio.

Art. 20.- INCAPACIDADES. - Empresa y Trabajadores ratifican y acuerdan llevar a cabo el contenido del Acta del 20 de Julio de 1984.

Los trabajadores a los que se les reconozca una I.P.T. con derecho a pensión vitalicia sobre bases actualizadas, causarán baja en la Empresa y tendrán derecho a percibir de la misma una compensación consistente en 1,75 meses de sueldo base convenido de su categoría más antigüedad por cada año de servicio, con un mínimo de 1.320.000,00 pesetas y un máximo de 2.090.000,00 pesetas. Igualmente percibirán la prestación que les corresponda por su situación, de la Mutualidad de Empresa. Las cantidades expresadas como mínimo y máximo serán revisables de acuerdo a cada Convenio.

Art. 21.- EXTINCIÓN DE CONTRATOS. - Empresa y Trabajadores acuerdan llevar a cabo el siguiente PLAN DE EXTINCIÓN DE CONTRATOS:

1.- Extinción de contratos de aquellos trabajadores y empleados que a día 1 de enero de 1985 hayan cumplido, o cumplieren a partir de entonces, los 55 años de edad, y hasta el 31 de Diciembre de 1990. La extinción se producirá automáticamente respecto a cada uno de los trabajadores afectados, el día en que cada uno de ellos cumpla la edad de los 55 años.

2.- Caso de que con dichas extinciones de contratos y las bajas vegetativas, voluntarias y por incapacidad, no se alcance la cifra total de 120 bajas, se aplicará la extinción de contratos a todos los trabajadores y empleados que cumplan los 55 años durante todo el año 1991.

Las condiciones a aplicar a dichas extinciones serán las siguientes:

1.- Los trabajadores afectados por el Plan de Extinciones gozarán de las prestaciones que reglamentariamente les correspondan.

2.- Con la doble finalidad de compensar la pérdida de ingresos que el pase a situación de desempleo lleva consigo, así como para compensar la diferencia que pudiera producirse en la pensión de vejez, la Empresa indemnizará a cada uno de los afectados de la siguiente forma:

A) Indemnización fija: La Empresa, en el momento de la extinción de los contratos, abonará a cada uno de los afectados una indemnización igual para todos, que durante 1985 será de 2.014.000 pesetas. Esta indemnización se incrementará durante los restantes años de vigencia del Plan de Adecuación de Plantilla, en el mismo porcentaje que lo haga el Convenio.

Así mismo, por cuenta de la Mutualidad-MADE, y simultáneamente a la anterior indemnización, se entregará a cada uno de los afectados la cantidad de 450.000 pesetas, que se incrementará en cada caso con el 1% por cada año de servicio en la Empresa. Esta última cantidad no se verá afectada por los incrementos acordados en Convenio.

La suma de las dos indemnizaciones (Cuenta Empresa y cuenta Mutuality) se hará efectiva, mediante cuatro letras con vencimientos trimestrales consecutivos, negociables en el momento de la baja y cuyos gastos correrán por cuenta de la Empresa.

B) Indemnización variable: Que se fraccionará en mensualidades durante todo el tiempo que transcurra desde el momento de la extinción y hasta la edad de los 60 años. A estos efectos la Empresa completará, hasta dicha edad, la diferencia existente entre la Prestación (o, en su caso, el Subsidio) por desempleo y la retribución neta percibida por los afectados durante el año inmediatamente anterior al tiempo de la extinción. Hasta dicha edad de los 60 años, las cantidades inicialmente computadas como Sueldo Base y Plus Convenio se actualizarán anualmente en el porcentaje de revisión salarial que se establezca por convenio. No afectará dicha revisión a la antigüedad.

Los criterios que regirán el presente sistema de adecuación de Plantilla mediante extinción de contratos a los 55 años, son los siguientes:

a) No discriminación, en cuanto a la inclusión en el Plan de Adecuación de Plantilla, en función del puesto ocupado por los afectados, con reserva -no obstante- por parte de la Empresa de retener a aquellos cuya sustitución sea problemática y haya de producirse en 1985, durante un periodo adicional de un año, hasta que dicha sustitución pueda ser realizada con personal de plantilla.

En los casos en que las vacantes a producirse como consecuencia de los presentes acuerdos sean de difícil cobertura, o la existencia de dichas vacantes -producidas por extinción de contratos- pueda producir entorpecimiento en la marcha o funcionamiento de la Empresa, el mecanismo a seguir para la cobertura de la citada vacante será el siguiente:

a.1. Publicación, con al menos seis meses de antelación, de la vacante a producir y cubrir. Dicha publicación contendrá los requisitos necesarios para

aspirar al puesto a cubrir.

a.2. Selección de la persona adecuada, mediante el procedimiento que para estos fines se acuerde en Convenio.

a.3. Ulteriores planes de formación del individuo seleccionado.

b) Estudio de planes de formación para facilitar la cobertura de los puestos que queden vacantes, con personal de los centros de trabajo de Medina del Campo y Vicalvaro, dando opción para acceder a dichos planes a todos los trabajadores y empleados que reúnan los requisitos mínimos en cada caso exigidos.

c) Siendo ambas partes conscientes de la necesidad de adecuar la plantilla, han elegido el camino que, cumpliendo dicha finalidad, reuniese a la vez los necesarios requisitos de garantías para los trabajadores, fundamentalmente en dos direcciones:

- Acortar el tiempo entre la extinción del contrato y la jubilación.
- Garantizar los intereses económicos de los trabajadores.

Es por ello por lo que Empresa y Trabajadores han convenido el presente sistema de extinción de contratos a los 58 años.

Sin embargo, eligiendo esta opción se producirá una necesaria lentitud en el descenso de plantilla, con el consiguiente retraso en la consecución del objetivo prioritario de adecuar la plantilla al mercado actual. Es por ello por lo que Empresa y Trabajadores acuerdan ARBITRAR Y PRESENTAR ANTE LA AUTORIDAD LABORAL SUCESIVOS EXPEDIENTES ANUALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO CON MODIFICACIÓN DE JORNADA DESDE EL AÑO 1985 Y HASTA 1990, ajustando los a la plantilla existente en cada momento y en función de la carga disponible para cada año. Con la finalidad de no perjudicar los intereses de los trabajadores, en los mencionados expedientes se observarán las precauciones necesarias para no producir situaciones de incompatibilidad con las ulteriores situaciones de desempleo.

CAPÍTULO IX

ASISTENCIA SOCIAL

Art. 22º.- FORMACIÓN DEL PERSONAL.- Se considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

- Obtener una formación profesional mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia.

- Obtener una formación humana mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser las siguientes:

- Cursos de reconversión: En ellos se pretende formar a los asistentes adultos en diferente especialidad u oficio del que tienen.

- Cursos de perfeccionamiento: Proporcionar al ocupante de un puesto de trabajo formación teórica, práctica o ambas con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.

- Cursos de promoción: Proporcionar a los asistentes formación teórica, práctica o ambas para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

- Cursos de seminarios de formación humana: Proporcionar a los asistentes la oportunidad de desarrollar y equilibrar su personalidad con el objeto inmediato de mejorar el clima general de las relaciones interpersonales en la Empresa.

Las técnicas de formación a aplicar serán las de formación integrada impartida por personal propio o en colaboración con el INEM o personal ajeno a la Empresa. La formación podrá desarrollarse fuera de la Empresa, mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por entidades de garantía probada.

Para cuanto se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación de personal en la empresa, existirán Comités a nivel central, de los centros de trabajo y, en su caso, de las líneas de trabajo en los que estarán representados paritariamente los Comités de Empresa o Delegados de personal.

Art. 23º.- SERVICIO MILITAR Y VACANTES.- Durante la vigencia de este Convenio, al personal con condición de cabeza de familia se le abonará el 15% del Sueldo Base, por cuenta de la Empresa durante todo el periodo de duración del Servicio Militar.

Para la cobertura de las vacantes que por las circunstancias de la empresa se pudieran producir, se atenderá al criterio de preferencia a los hijos de los trabajadores de plantilla M.A.D.E.-División Eléctrica.

Art. 24º.- PRESTAMOS.- El personal fijo de plantilla con más de dos años de antigüedad, que se encuentre en una situación de extrema necesidad, podrá percibir un préstamo cuya cuantía se evaluará en cada caso concreto, pero que en ningún supuesto será superior a la cantidad de cien mil pesetas.

La adjudicación de los préstamos de la Empresa se efectuará por la Comisión Social de Representantes de los trabajadores y la Dirección, que analizarán caso por caso, ponderando la situación de la compañía y la necesidad del trabajador.

Los préstamos que se concedan se reintegrarán en un plazo máximo de doce anualidades.

Art. 25º.- OBRAS SOCIALES.- Durante 1985 se liquidarán las cantidades pendientes acumuladas de años anteriores, con la finalidad de resarir el gasto de la Empresa por este concepto, que queda por centros como sigue:

A) VICALVARO:

- Subvención a comedor	3.000.000 de pesetas
- Becas	200.000 "
- Biblioteca, Sala Social, etc	150.000 "
- Subvención p/Economato ...	125.000 "

Para atender parte de dicho coste se utilizará un saldo de 640.000 pesetas existente de años anteriores.

B) MEDINA DEL CAMPO:

- Subvención por carencia de Comedor	2.505.000 pesetas
- Subvención a Agrupación Deportiva	1.700.000 "
- Becas	200.000 "

Para atender a parte de dicho coste, se suprime la subvención para Economato (780.000 pesetas). Del mismo modo, para atender a este coste se utiliza un saldo de 1.086.000 pesetas de años anteriores, que no había sido utilizado.

Art. 26º.- SEGURO DE VIDA.- La Empresa tiene suscrito un Seguro Colectivo de Vida con la Compañía estatal MUSINI, cuya prestación es de 800.000 pesetas. Para 1986 la empresa contratará este seguro con MUSINI, con una prestación de 1.000.000 de pesetas.

Art. 27º.- GASTOS DE SEPULCRO.- Durante la vigencia del presente Convenio los familiares que convivan con el trabajador fallecido tendrán derecho a percibir 40.000 pesetas netas a cargo de la Empresa por el concepto indicado.

Art. 28º.- PREMIO DE VINCULACIÓN.- Tiene por objeto recompensar el tiempo y la continuidad en el servicio prestado en la Empresa.

Adquieren derecho a este premio, por una sola vez, todos los trabajadores en plantilla, cualquiera que sea su categoría.

ría profesional, que hayan permanecido prestando servicio en la Empresa durante un periodo activo de 25 años, haciéndose extensivo a todos aquellos trabajadores que en el momento de la jubilación no lleven 25 años de servicio y a las viudas o viudos que se produzcan antes de haber cumplido 25 años de servicio activo el productor.

Tendrá consideración de periodo activo toda ausencia temporal derivada de enfermedad, accidente y Servicio Militar. El resto de ausencias no tendrá consideración de periodo activo, pero el periodo trabajado anteriormente a la ausencia podrá sumarse a un periodo trabajado posteriormente en la Empresa.

El importe del Premio de Vinculación será abonado íntegramente por la Empresa. La cuantía total de premio queda establecida en 45.000 (cuarenta y cinco mil) pesetas brutas, de las cuales una parte se entregará en metálico al trabajador y el resto se destinará a un obsequio. Esta cuantía será revisable a final de 1985.

Art. 29º.- MUTUALIDAD.- A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los trabajadores del centro de Madrid pertenecerán a la Mutualidad de Vicálvaro.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio de la plantilla de M.A.D.E.-División Eléctrica pertenecerán a la correspondiente Mutualidad de su centro de trabajo.

Se analizarán los saldos contables de las Mutualidades de Medina y Vicálvaro, con la finalidad de equipararlas proporcionalmente al número de trabajadores de cada fábrica, y establecer un equilibrio entre sus fondos.

La Empresa cotizará por el mismo importe que los trabajadores y sólo realizará aportaciones suplementarias para atender los compromisos estrictos de la Mutualidad. Ambas partes se proponen realizar un estudio y modificación de Estatutos, de cara a crear un estatuto único para las dos Mutualidades.

Dada la obsolescencia de los Estatutos actuales de las Mutualidades de los centros de Vicálvaro y Medina en relación a la legislación vigente, es propósito de Empresa y Trabajadores realizar en el plazo lo más breve posible la adaptación de dichos estatutos a las normas legales que sobre la materia están en vigor, así como realizar un estudio de cara a crear un Estatuto único para las dos Mutualidades.

Art. 30º.- COMPENSACION POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE LABORAL O NO LABORAL.- En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedad común y accidente laboral o no laboral, y durante el periodo comprendido desde el cuarto día a partir de la baja hasta el veinte, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 100 por 100 de su retribución real, abonando, en su caso, la Mutualidad la diferencia que pudiera existir entre dicha retribución y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

Durante los días primero al tercero, y a partir del veintinueve, se abonará el 100 por 100 de la retribución, así como en los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

A los efectos indicados, la Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del productor. Si de la información o inspección que se practique resultare comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose correspondiente información a la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos prevenidos en la Orden de 21 de Marzo de 1974, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 31º.- SEGURIDAD E HIGIENE.-

31.1 Los trabajadores, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, estando obligados a observar las medidas legales y reglamentarias en esta materia.

31.2 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, los trabajadores participarán, a través de los comités de Seguridad e Higiene, en el trabajo.

31.3 Serán funciones de dichos comités las de promover en el seno de la Empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como las de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

31.4 La composición de los comités será la siguiente:

- A) Un presidente de libre designación por la Empresa.
- B) Un técnico especialista en Seguridad e Higiene en el trabajo.
- C) El jefe del Servicio Médico.
- D) El ayudante técnico sanitario del centro de trabajo.
- E) Tres miembros designados por los Representantes de los trabajadores entre el personal de la Empresa con categoría profesional mínima de especialista y que posea la preparación adecuada en esta materia.
- F) Un secretario con voz y voto designado por la Dirección de la Empresa entre los empleados administrativos de la misma.

La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

31.5 La Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Los trabajadores están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

31.6 Se consideran como objetivos prioritarios para el estudio por los comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, las siguientes materias:

- Riesgos higiénicos
- Enfermedades profesionales
- Selección de criterios para las valoraciones ambientales
- Control biológico de la exposición
- Ruido industrial
- Vibraciones
- Stress térmico
- Temperaturas extremas
- Iluminación en los puestos de trabajo
- Exposición a radiaciones ionizantes
- Exposición a agentes físicos. Radiaciones no ionizantes
- Riesgos biológicos
- Riesgo pulverígeno
- Riesgos por contactos con metales
- Ventilación en locales de trabajo
- Equipos de protección personal
- Asistencia médica en los centros de trabajo
- Limpieza en los centros de trabajo.

31.7 Se efectuará reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo, y de menor periodicidad en puestos concretos, procurando conseguir por parte de la Empresa que el organismo que realice los citados reconocimientos, consiga el mayor nivel de fiabilidad posible, comunicando las gestiones realizadas al Comité de Representantes. El mencionado reconocimiento tendrá carácter obligatorio.

CAPITULO XI

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 32º.- REPRESENTACION Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES.

En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica sociolaboral, ambas partes consideran como interlocutores válidos:

- a) A los Comités de Empresa de cada centro de trabajo.
- b) A los Delegados de Personal en los centros en que por el número de trabajadores no proceda la elección de Comité.
- c) Las Secciones Sindicales.

Art. 33º.- DE LOS COMITES DE EMPRESA DE CENTRO DE TRABAJO Y DELEGADOS DE PERSONAL.

33.1 Los miembros de los Comités de Empresa de centro de trabajo y los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

33.2 Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las funciones de representación, información, vigilancia, participación y colaboración que determina el Estatuto de los Trabajadores.

33.3 Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todas aquellas materias en que por su naturaleza así lo imponga la legislación vigente, 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.

33.4 Los miembros de los Comités de empresa y los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas.

33.5 Los Secretarios de los comités y los Secretarios de las diferentes Comisiones derivadas de aquél, informarán a la Jefatura de Administración de Personal de todas las horas de reunión.

33.6 Los comités de Empresa y los Delegados de Personal se comprometen a reducir al máximo los desplazamientos entre distintas ciudades, de modo que éstos no superen el número de 12 anuales, de un automóvil por cada centro de trabajo, siempre que los desplazamientos no respondan a convocatorias por la Empresa, en cuyo caso el límite indicado no tendrá aplicación.

Art. 34º.- COMITE INTERCENTROS. Se crea un Comité Intercentros, con un máximo de ocho miembros que serán designados por elección de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal. La composición será de 4 miembros por cada centro.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la empresa que afecte a todos los centros de trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de centros y de los Delegados de Personal. Para el ejercicio de la anterior función, los miembros del Comité Intercentros están facultados para celebrar cuatro reuniones al año, con derecho a la percepción de gastos de desplazamiento, no computándose el tiempo prudencial invertido dentro del crédito de horas establecido. Las reuniones, con Orden del día, deberán ser comunicadas a la Dirección con la antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha de los servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, el número de reuniones del Comité Intercentros podrá ser ampliado a convocatoria de la Dirección.

Art. 35º.- DE LOS SINDICATOS. Considerando ambas partes a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y dirección, se hace constar expresamente lo siguiente:

a) La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

b) No se someterá, en ningún caso, el empleo de un trabajador a condición alguna con respecto a su sindicato.

c) No se perjudicará a ningún trabajador, en forma alguna, por la indicada causa de su afiliación sindical.

Art. 36º.- DELEGADOS SINDICALES. En los centros de trabajo de Villavieja y Medina del Campo, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado, en cualquier caso, y prescindiendo del porcentaje arriba indicado, quedan reconocidas las centrales U.G.T. y C.C.O.O.

El sindicato o Central que alegue poseer derecho de habilitarse representado en los centros de trabajo de la Empresa, deberá acreditarlo ante la Dirección de Relaciones Laborales, de modo fehaciente, reconociéndosele acto seguido al Delegado su condición de representante del Sindicato o Central a todos los efectos. El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo, siendo designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o sindicato al que represente, designándose así mismo un suplente para cada uno de ellos, que lo sustituirá en caso de ausencias.

Art. 37º.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES. Serán las siguientes:

1.- Representar y defender los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y sus comisiones, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan y recaben previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité o Delegados de Personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda, o así lo indique la Dirección de la empresa.

4.- Poseerán las mismas garantías y derechos que se reconocen a los miembros del Comité o Delegados de Personal.

5.- Serán informados y oídos, con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

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

Art. 38º.- CUOTA SINDICAL. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Centrales o Sindicatos, la Empresa deberá contar en nómina el importe de la cuota sindical correspondiente, abonando la misma en la cuenta corriente o libreta de cheques que el Sindicato indique.

Art. 39º.- DEFECTO DE REUNION.

39.1 Como criterio de carácter general, se establece la obligatoriedad para todos los órganos representativos de comunicar a la Dirección de la Empresa, con antelación suficiente y de acuerdo con la legislación vigente, la celebración de reuniones.

39.2 Las asambleas se realizarán habitualmente fuera de las horas de trabajo. Se podrán realizar dentro

de las horas de trabajo, previa petición de autorización a la Dirección. En ambos casos la convocatoria, con indicación del orden del día, se comunicará a la Dirección con suficiente antelación si se desea utilizar el centro de trabajo como local de reunión. En todo caso las asambleas para tratar temas de convenio se realizarán en horas de trabajo, así como las derivadas de las reuniones de la Dirección con el Comité Intercentros.

La validez ante Dirección de los acuerdos tomados en asambleas, que afecten al conjunto de los trabajadores, requerirá el voto favorable, personal y secreto de un número de trabajadores equivalente a la mitad más uno de los del centro de trabajo o, en su caso, de las dos terceras partes de los asistentes a la asamblea.

Prevía autorización de la Dirección, podrán participar en las asambleas miembros ajenos a la Empresa.

39.3 Se reconoce el derecho de información, ejercitable mediante comunicados a los correspondientes tablones de anuncios, que la Empresa facilitará a tal fin. No se realizarán informaciones personales durante la jornada normal de trabajo. Para toda información que los Representantes de los trabajadores hayan de dar a los mismos o que por éstos sea solicitada sobre temas ajenos a la vida laboral de la Empresa, se utilizará el local social, fuera de horas de trabajo del trabajador o trabajadores consultantes.

CAPÍTULO XII

RECLAMACIONES DEL PERSONAL

Empresa y trabajadores, asumiendo el contenido del CAPÍTULO VI del Acuerdo Económico y social, se han propuesto la instauración de un procedimiento voluntario para la solución de los conflictos laborales. en virtud de ello acuerdan:

Art. 40º.- PROCEDIMIENTO.- Toda reclamación de un trabajador o grupo de trabajadores sobre cualquier tema laboral que les afecte y que, a su juicio, no hubiera sido resuelta por el medio inmediato superior ante quien preceptivamente ha de ser prioritariamente presentada, deberá cursarla por escrito, observando el siguiente trámite:

- 1.- Cumplimentación del escrito por duplicado.
- 2.- Entrega del mismo al Jefe del Departamento, a través de su línea jerárquica, quien le devolverá la copia firmada, con expresión del día y la hora en que la recibe.
- 3.- El Jefe del Departamento, previo estudio de la reclamación con el inmediato superior jerárquico, asesorado, en su caso, por la Jefatura de Administración de Personal o por la Dirección Jurídica y de Relaciones Laborales, y oído si fuere necesario al trabajador o trabajadores afectados, resolverá dentro de los cinco días laborables siguientes, haciendo llegar, a través del superior jerárquico, su resolución al emisor de la reclamación, quien fechará y firmará el recibo de la misma.

Art. 41º.- RECURSOS.- El trabajador o trabajadores reclamantes, de no aceptar la resolución la remitirá al Comité de Empresa, el cual, previo estudio del expediente del caso -que a su petición le será entregado por la Jefatura de Administración de Personal-, emitirá su informe, incorporándolo al expediente y devolviéndolo así mismo a través de la Jefatura de Administración de Personal al Jefe del Departamento que hubiere dictado la resolución.

Si éste no reconsiderase su resolución o la reconsiderase sólo en parte y la misma no fuere del agrado del trabajador o trabajadores, y previo dictamen del Comité de Empresa y de la Dirección competente por razón de la materia, reunidos al efecto en sesión conjunta, el trabajador o trabajadores podrán acudir en defensa de lo que estimen en su derecho a la autoridad laboral competente, a lo que se hará llegar todo lo actuado.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- ANULACIÓN.- Se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos del presente convenio, únicamente tendrán repercusión si, globalmente consideradas, superan el ni-

vel alcanzado por todos los conceptos, y sólo en lo que excedan al referido nivel. Si, por el contrario, las mejoras que pudiesen establecerse en el futuro fueran a los mínimos reglamentarios o alcanzaran las en éste establecidas, el pacto continuará vigente sin ninguna modificación, no extendiéndose, por tanto, a ningún efecto las nuevas condiciones que implantaren otras normas.

Segunda.- OBJETIVO PRIORITARIO.- Ambas partes manifiestan su voluntad de llevar a cabo eficazmente el Plan de Adecuación de Plantilla hasta el año 1991, como medida indispensable para asegurar la rentabilidad y viabilidad de la compañía. En este sentido se atenderá exclusivamente a las normas contenidas en el Capítulo VIII del presente Convenio, así como a la Ley 31/1984, de 2 de Agosto y su desarrollo reglamentario.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Convenio sustituye a todos los anteriores convenios colectivos de trabajo, al Plan de Viabilidad, así como a todas las normas de régimen interior hasta la fecha vigentes en la compañía; todo lo cual queda derogado. No afecta esta derogación a la obligación de realizar la regularización salarial establecida para 1984.

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS CONVENIO

CLAVE	CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS FIJO	SUELDO CONVENIO
00	INGENIERO	70.954	34.315	105.269
01	Licenciado	70.954	34.315	105.269
02	Perito	68.017	33.375	101.392
03	A.T.S.	67.009	33.027	100.036
05	JEFE SECCION LABORATORIO	58.364	30.218	88.582
06	Analista de 1ª "A"	56.615	29.546	86.161
07	Analista de 1ª	54.907	28.948	83.855
08	Analista de 2ª "A"	53.580	28.484	82.064
09	Analista de 2ª	52.562	28.120	80.682
10	Auxiliar Laboratorio	51.241	27.628	78.869
11	JEFE 1ª ORGANIZACION	60.948	31.131	92.079
12	Jefe 2ª Organización	58.282	30.177	88.459
13	Técnico Orgon. de 1ª "A"	56.615	29.546	86.161
14	Técnico Orgon. de 1ª	54.907	28.948	83.855
15	Técnico Orgon. de 2ª "A"	53.580	28.484	82.064
16	Técnico Orgon. de 2ª	52.562	28.120	80.682
17	Auxiliar Organización	51.241	27.628	78.869
20	JEFE TECNICO DE 1ª	60.948	31.131	92.079
21	Jefe Técnico de 2ª	60.029	30.779	90.808
22	Delineante Proyectista	59.229	30.504	89.733
23	Delineante de 1ª "A"	56.615	29.546	86.161
24	Delineante de 1ª	54.907	28.948	83.855
25	Delineante de 2ª "A"	53.580	28.484	82.064
26	Delineante de 2ª	52.562	28.120	80.682
27	Colgador	51.241	27.628	78.869
30	JEFE TALLER	62.356	31.634	93.992
31	Maestro taller	58.864	30.673	89.537
32	Contramaestro	58.864	30.673	89.537
33	Encargado A	57.068	30.045	87.113
34	Encargado B	57.068	30.045	87.113
35	Encargado C	57.068	30.045	87.113
36	Capatás Especialista	53.772	27.989	81.761
40	JEFE 1ª ADMINISTRACION	60.948	31.131	92.079
41	Jefe 2ª Administración	58.282	30.177	88.459
42	Oficial de 1ª "A"	56.615	29.546	86.161

CLAVE	CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS FIJO	SUELDO CONVENIO
48	Oficial de 1ª	54.907	28.948	83.855
44	Oficial de 2ª "A"	53.580	28.484	82.064
45	Oficial de 2ª	52.562	28.120	80.682
46	Auxiliar de Administración	51.241	27.628	78.869
49	Asimilado Oficial de 2ª	52.562	28.120	80.682
92	Practicante	58.312	30.041	88.353
50	LISTEROS	51.907	27.895	79.802
51	Almacenero	51.094	27.612	78.703
52	Chefer Turismo	53.070	28.307	81.377
53	Chefer Comión	52.761	28.202	80.963
54	Basculero	50.748	27.464	78.212
55	Guarda Jurado	50.748	27.464	78.212
56	Vigilante	50.748	27.464	78.212
57	Portero	50.748	27.464	78.212
58	Ordenanza	50.748	27.464	78.212
59	Opto. Principal Económico	51.607	27.791	79.398
60	Opto. Auxiliar Económico	50.748	27.464	78.212
61	Telefonista	50.748	27.464	78.212
62	Limpiadora	48.451	26.216	74.667
64	TECNICO DE SISTEMAS	60.948	31.131	92.079
65	Analista de Sistemas	58.282	30.177	88.459
66	Analista Programador	58.282	30.177	88.459
67	Programador	56.615	29.546	86.161
68	Operador	54.907	28.948	83.855
69	Grabadores	53.580	28.484	82.064
70	OFICIAL DE 1ª JEFE EQUIPO	58.004	30.298	88.302
71	Oficial de 2ª Jefe Equipo	56.889	29.907	86.796
72	Oficial de 3ª Jefe Equipo	56.424	29.703	86.127
73	Especialista Jefe Equipo	56.110	29.573	85.683
74	Oficial de 1ª	53.504	28.739	82.243
75	Oficial de 2ª	52.437	28.372	80.809
76	Oficial de 3ª	52.019	28.202	80.221
77	Especialista	51.720	28.066	79.786
78	Peones	50.512	27.622	78.134
79	Asimilado Oficial de 3ª	52.019	28.202	80.221

ANEXO II
TABLA DE INCENTIVO FIJO

CLAVE	CATEGORIA	PTS./MES
00	INGENIERO	3.334
01	Licenciado	3.334
02	Perito	3.933
03	A.T.S.	3.933
05	JEFE SECCION LABORATORIO	7.793
06	Analista 1ª "A"	6.086
07	Analista de 1ª	5.846
08	Analista de 2ª "A"	5.607
09	Analista de 2ª	5.261
10	Auxiliar Laboratorio	4.373
11	JEFE 1ª ORGANIZACION	8.339
12	Jefe 2ª Organización	7.504
13	Técnico Organización de 1ª "A"	6.086
14	Técnico Organización de 1ª	5.846
15	Técnico Organización de 2ª "A"	5.607
16	Técnico Organización de 2ª	5.261
17	Auxiliar Organización	4.373

CLAVE	CATEGORIA	PTS./MES
20	JEFE TECNICO DE 1ª	8.339
21	Jefe Técnico de 2ª	7.504
22	Delinante Proyectista	7.504
23	Delinante de 1ª "A"	6.086
24	Delinante de 1ª	5.846
25	Delinante de 2ª "A"	5.607
26	Delinante de 2ª	5.261
27	Calendur	4.373
30	JEFE TALLER	8.848
31	Maestro Taller	8.848
32	Contramaestre	8.848
33	Encargado A	8.592
34	Encargado B	8.592
35	Encargado C	8.592
36	Capetán Especialista	6.754
40	Jefe 1ª Administración	8.339
41	Jefe 2ª Administración	7.504
42	Oficial de 1ª "A"	6.086
43	Oficial de 1ª	5.846
44	Oficial de 2ª "A"	5.607
45	Oficial de 2ª	5.261
46	Auxiliar Administración	4.373
49	Asimilado Oficial de 2ª	5.261
92	Practicante	3.933
50	LISTEROS	5.261
51	Almacenero	5.194
52	Chefer Turismo	5.607
53	Chefer Comión	5.607
54	Basculero	4.508
55	Guarda Jurado	4.508
56	Vigilante	4.508
57	Portero	4.508
58	Ordenanza	4.405
59	Opto. Principal Económico	5.243
60	Opto. Auxiliar Económico	4.405
61	Telefonista	4.405
62	Limpiadora	3.070
64	TECNICO DE SISTEMAS	8.339
65	Analista de Sistemas	7.504
66	Analista Programador	7.504
67	Programador	6.086
68	Operador	5.846
69	Grabadores	5.607
70	OFICIAL DE 1ª JEFE EQUIPO	2.622
71	Oficial de 2ª Jefe Equipo	2.622
72	Oficial de 3ª Jefe Equipo	2.160
73	Especialista Jefe Equipo	1.914
74	Oficial de 1ª	2.622
75	Oficial de 2ª	2.622
76	Oficial de 3ª	2.160
77	Especialista	1.914
78	Peones	1.782
79	Asimilado Oficial de 3ª	2.160

ANEXO III

TABLA DE AYUDA TRANSPORTE
(Solo para fábrica de Medina del Campo)

PUNTO DE RESIDENCIA	CANTIDAD MENSUAL
Valladolid	4.180 Ptas.
Rodilona	731 "
La Seca	1.149 "
La Zorra	1.358 "
Nova del Rey	1.567 "
Villaverde	1.044 "
Ataquines	1.775 "
San Vicente	1.253 "
Pozaldez	1.044 "
Padrejos de S. Esteban	3.343 "
Olmedo	2.088 "
Buceta	1.253 "

ANEXO IV

TABLA DE VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS

DÍAS LABORABLES	FESTIVOS Y SABADOS	CATEGORIAS
640	724	Limpiadero
		Telefonista
		Dpto. Aux. Economía
668	779	Ordenanza
		Guarda Jurado
		Embaladora
		Portero
		Especialista
		Oficial de 3ª
		Dpto. Ppal. Economía
695	807	Líster
		Almacenero
		Aux. Administrativo
		Aux. Organización
		Aux. Laboratorio
		Calculador
		Of. 2ª Teller
		Chéfer Técnico
		Chéfer Comid.
723	835	Oficial 2ª Administrativo
		Oficial 2ª Organización
		Delineante 2ª
		Analista 2ª
		Cepetiz
		Oficial 1ª Teller
752	863	Oficial 2ª "A" Adm. Econ.
		Oficial 2ª "A" Organiz.
		Delineante 2ª "A"
		Analista 2ª "A"
		Grabador
		Oficial 1ª Adm. Econ.
		Oficial 1ª Organiz.
779	890	Delineante 1ª
		Analista 1ª
		Operador
		Encargados A y B
		Jefe Eq. Especialista
807	918	Jefe Eq. Oficial 3ª
		Jefe Eq. Oficial 2ª
		Ofic. 1ª "A" Adm. Econ.
		Oficial 1ª "A" Organiz.
		Delineante 1ª "A"
		Analista 1ª "A"
		Programador

DÍAS
LABORABLESFESTIVOS Y
SABADOS

CATEGORIAS

Contratista
Mantenimiento
Jefe Eq. Oficial 1ª
Jefe 2ª Adm. Econ.
Jefe 2ª Técnico
Jefe 2ª Organiz.
Jefe Sección Laboratorio
Delineante Projectista
Analista de Sistemas
Analista de Programador

835

947

ANEXO V

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA CONTROLADO

Fábrica de Villavieja

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo, que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de SUPLEMENTO FIJO y VALOR PUNTO asignados a cada caso:

Máquinas Herramientas	Suplemento Fijo	6'84 Ptas./hora
Magna Flux	Valor Punto	0'416 Ptas./punto hora
Puntas		
Prensa		
Pequeñas Series	Suplemento Fijo	6'84 Ptas./hora
Terminales	Valor Punto	0'468 Ptas./punto hora
Amor-Rod		
Fundición	Suplemento Fijo	7'64 Ptas./hora
Galvanizado	Valor Punto	0'468 Ptas./punto hora
Sierra de Fundición	Suplemento Fijo	10'14 Ptas./hora
	Valor Punto	0'468 Ptas./punto hora

La prima e incentivo de producción se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo que para cada caso se señala, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

TURNICIDAD

Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado o rotativo, percibirá un incentivo adicional de 4'-Ptas. por hora de presencia.

Fábrica de Medina del Campo

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo, que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de SUPLEMENTO FIJO y VALOR PUNTO asignados a cada caso:

SOLDADURA: Componen este grupo y desarrollan estas tareas operarias con categorías de Oficiales 1ª, 2ª, 3ª y Especialistas.

Por la complejidad que supone la diferenciación en esta tarea de los trabajos que diferencian una y otra categorías, en su percepción por concepto de incentivo de producción por sistema de CONTROL, devengarán los mismos valores de Suplemento Fijo y Valor Punto, sin distinción de categorías profesionales. Es decir, todos los trabajos a CONTROL en el grupo de SOLDADURA se abonarán con los siguientes valores:

Soldadura CO ₂	Suplemento Fijo	10'98 Ptas./hora
	Valor Punto	0'82 Ptas./punto hora
Soldadura Eléctrica	Suplemento Fijo	10'98 Ptas./hora
	Valor Punto	0'52 Ptas./punto hora
En estos trabajos de soldadura, únicamente si por las condiciones del trabajo se requiere trabajar en equipo, es decir con ayudantes, éstos percibirán como incentivo de producción el 80 por ciento de los valores asignados para los oficiales, dichas valoras serán los siguientes:		
	Suplemento Fijo	9'58 Ptas./hora
	Valor Punto	0'42 Ptas./punto hora

Grupo Primero

Corte de Perfiles		
Corte de Inglete		
Achafianado en Guiso	Mequinista:	
Martinetas-Marcado Chapas	Suplemento Fijo	9'37 Ptas./hora
Fragua y Horna	Valor Punto	0'64 Ptas./punto hora
Parque Laborado		
Corte Sierra Disco	Ayudantes:	
Esmerilado Rotafiera	Suplemento Fijo	9'37 Ptas./hora
Chorro de Arena	Valor Punto	0'54 Ptas./punto hora

Grupo SegundoArmasCorte Sierra AlternativoEnderezadoGuillotinadoMarcado de CúmulosPrensa de EnderezarPuntografadoMáquina MúltiplePuntizadoRosadoSapletasTransfer ColosoMaquinista:

Suplemento Fijo

0'37 Pts/hora

Valor Punto

0'57 Pts/punto hora

Ayudantes:

Suplemento Fijo

9'37 Pts/hora

Valor Punto

0'47 Pts/punto hora

Grupo TerceroMontaje TornillosMaquinista:

Suplemento Fijo

9'37 Pts/hora

Valor Punto

0'50 Pts/punto hora

Ayudantes:

Suplemento Fijo

9'37 Pts/hora

Valor Punto

0'40 Pts/punto hora

Repaso Tuerzas

La prima o incentivo de producción se percibirá en función de la tarea y puesto de trabajo que para cada caso se señale, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

El personal a control que realice trabajos a no control, la duración de éstos trabajos se asignará a "valoración", en cantidad equivalente al suplemento fijo establecido para cada puesto de trabajo.

TURNICIDAD

Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y relativo, percibirá un incentivo adicional de 4'-Pts. por hora de presencia.

ANEXO VITABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA VALORADOFábrica de Medina del Campo

A continuación se relacionan los tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema valorado:

Puesto de Trabajo	Oficial 1º	Oficial 2º	Oficial 3º	Maquinista & Ayudante
Mecánica	0'33 a 2'23	0'33 a 2'08	0'33 a 1'92	0'33 a 1'53
Electricistas	0'33 a 2'23	0'33 a 2'08	0'33 a 1'98	0'33 a 1'53
Máquina FICP	-	0'33 a 2'23	0'33 a 2'23	0'33 a 1'53
" MDH-LAP	-	0'33 a 2'23	0'33 a 2'23	0'33 a 1'53
Albañiles	-	0'33 a 1'93	-	0'33 a 1'43
Insp. Taller	0'33 a 2'23	-	0'33 a 1'73	0'33 a 1'33
" Prototipos	0'33 a 2'23	-	-	0'33 a 1'53
" Recepción	0'33 a 2'03	-	-	0'33 a 1'33
Soldadores	0'33 a 2'03	0'33 a 1'93	0'33 a 1'73	-
Parque Eléctricos	-	-	0'33 a 1'73	0'33 a 1'43
Almacén P.Mater.	-	-	-	0'33 a 1'33
Conductos Grúa	-	-	-	0'33 a 1'43
Pontoneros, Botoneros, Máquinas de Elaborados, Pintado, Engrase, Almacén Tornillos	-	-	-	0'33 a 1'43
Pontoneros Coseta, Utiles Galvanizado, Repase en Galvanizado, Plantillas	-	-	-	0'33 a 1'33
Cantada piezas Galvanizado	-	-	-	0'33 a 1'33
Sapletas	-	0'33 a 1'43	-	0'33 a 1'43
Personal Limpieza	-	-	-	0'33 a 1'23
J.Eq. Báscula	-	0'33 a 1'73	-	-
J.Equipo de Almacen Tornillos	-	0'33 a 1'73	-	-
J.Eq. de Grúas	-	0'33 a 1'73	-	-

El resultado de multiplicar la primera base (12'02) por éstos coeficientes representará el máximo por hora que dentro de cada categoría podrán percibir los operarios a valoración personal. Esta valoración se realizará individualmente en tantos por cientos, siendo el máximo el 100x100, que equivale a la aplicación de los referidos coeficientes sobre la prima base de fábrica.

En todos los precedentes casos, la prima se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo, con independencia de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

TURNICIDAD

Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y relativo, percibirá un incentivo adicional de 4'-Pts. por hora de presencia.

AT. GENERALES, UTILIAJE, C. HERRAMIENTAS, INSPECCION.

Valoración	Ofic. 1º Pts/hora	Ofic. 2º Pts/hora	Ofic. 3º Pts/hora	Espejo Pts/hora
100	26'40	20'32	14'88	13'72
99	26'17	20'15	14'77	13'82
98	25'95	19'99	14'66	13'72
97	25'72	19'83	14'55	13'62
96	25'50	19'66	14'44	13'52
95	25'28	19'50	14'33	13'42
94	25'05	19'34	14'22	13'32
93	24'83	19'17	14'11	13'22
92	24'60	19'01	14'00	13'12
91	24'38	18'85	13'90	13'02
90	24'16	18'68	13'79	12'92
89	23'93	18'52	13'68	12'82
88	23'71	18'36	13'57	12'72
87	23'48	18'19	13'46	12'63
86	23'26	18'03	13'35	12'53
85	23'04	17'87	13'24	12'43
80	21'92	17'05	12'70	11'93
75	20'80	16'24	12'16	11'44
70	19'68	15'42	11'61	10'94
65	18'56	14'60	11'07	10'44
60	17'44	13'79	10'52	9'95

TURNICIDAD

Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y relativo, percibirá un incentivo adicional de 4'- Pts. por hora de presencia.

ANEXO VIITABLA DE INCENTIVOS PARA OFICIALES TRAZADORESFábrica de Medina del CampoTABLA DE PUNTUACION

Dificultad tecnológica de la obra	Máximo	7 puntos
Ritmo de trabajo	"	8 "
Calidad Obtenida	"	8 "
Responsabilidad, Iniciativa, etc.	"	7 "
	Máximo	30 puntos

TABLA DE VALORACION

Puntos	Pts./hora	Puntos	Pts./hora	Puntos	Pts./hora
4	11'1-	17	20'88	24	22'54
5	11'50	18	21'26	24½	23'72
6	12'1-	18½	21'45	25	23'90
7	12'50	19	21'64	25½	24'25
8	13'1-	19½	21'83	26	24'60
9	13'50	20	22'02	26½	24'95
10	13'16	20½	22'21	27	25'30
11	14'82	21	22'40	27½	25'65
12	18'50	21½	22'59	28	26'1-
13	19'1-	22	22'78	28½	26'35
14	19'50	22½	22'96	29	26'70
15	20'1-	23	23'15	29½	27'05
16	20'50	23½	23'34	30	27'40

TABLA DE INCENTIVOS PARA AYUDANTES DE TRABAJADORES

Fábrica de Medino del Campo

TABLA DE PUNTUACIÓN

Puntos conseguidos por el trabajador en la correspondiente obra	4-6	7-11	12-16	17-20	21-23	24-26	27-30
Puntos concedidos al Ayudante	1	2	3	4	5	6	7
Cooperación Tecnológica prestada al trabajador	0 - 2 - 4 - 6 - 8 - 10						
Valoración directa	0	1	2	3	4		
y comportamiento	Nulo	Escaso	Normal	Buena	Muy Buena		
Valoración por trabajador ...	0	1	2	3	4		
Anteojos y dedicación en la obra	Nulo	Escaso	Normal	Buena	Muy Buena		

TABLA DE VALORACIÓN

Puntos	Pta./hora	Puntos	Pta./hora	Puntos	Pta./hora
1	8'80	10	13'28	19	17'92
2	9'08	11	14'20	20	18'16
3	9'26	12	14'97	21	18'44
4	9'44	13	15'73	22	18'70
5	9'92	14	16'50	23	18'96
6	10'20	15	16'80	24	19'22
7	10'50	16	17'10	25	19'48
8	11'42	17	17'40		
9	12'35	18	17'66		

9760

RESOLUCION de 12 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.850 la herramienta llave radio exagonal con mango, 14 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-14, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave radio exagonal con mango, 14 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-14, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta llave radio exagonal con mango, 14 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-14, por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona 13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual, dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.850-12-2-85-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 12 de febrero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

9761

RESOLUCION de 23 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial de la Empresa «Camping Gas, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General entre los días 1 y 10 de abril de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, pactado en virtud del artículo 3.º del Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas, Sociedad Anónima», de fecha 26 de abril de 1984, cuya revisión salarial ha sido suscrita por las representaciones de la Empresa y de los Delegados de Personal en fecha 21 de marzo de 1985, y de conformidad con el 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, 23 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CAMPING GAS, S. A.»

COMISION NEGOCIADORA

Representantes de los Trabajadores:

- D. Francisco Mañá
- D. Celedonio Corbó
- D. Juan González
- D. Alfonso Molina
- D. Guernando Rodríguez

Representantes de la Empresa:

- D. Alfonso Gabarrón
- D. Jesús Muñoz Can

OBSERVADORES

- D. Alberto Rayo
- D. Vicente Giraldo
- D. Pedro Serra
- D. Carmelo Muñoz
- D. Manuel Pérez
- D. Juan Cabo

Remite la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de CAMPING GAS ESPAÑA, S.A. para sus Plantas y/o Delegaciones, formada por CINCO Representantes Legales del Personal y DOS Representantes de la Dirección de la Empresa, así como SEIS Observadores del Personal, se ha llegado al siguiente acuerdo:

ACUERDO DE CONVENIO

Con fecha 15 de Febrero de 1985, se presentó plataforma reivindicativa por parte de los Representantes del Personal, siendo comentada y discutida en los puntos — objeto de revisión no llegando a un acuerdo en el correspondiente al incremento salarial, quedando por tanto suspendidas dichas negociaciones.

Que con fecha 21 de Marzo se han reanudado nuevamente dichas negociaciones, llegando a los siguientes acuerdos:

ARTICULO 26 - JORNADA DE TRABAJO

En reunión efectuada el pasado mes de Noviembre de 1984, se aprueba los nuevos calendarios con sus horarios correspondientes, pactando 1.900 horas anuales.

ARTICULO 34 - AYUDA PARA ESTUDIOS

Se acepta por parte de la Empresa los incrementos de Ayuda para Estudios hasta un valor de 700.000 (SETECIENTAS MIL) pesetas.

ARTICULO 37 - AYUDA PARA TRABAJADORES EN PERIODO DE ENFERMEDAD

No es aceptada por la Empresa parte de la propuesta presentada por la Comisión de Representantes del Personal, acordándose aumentar la cuota de 250 (DOSCIENTAS CINCUENTA) pesetas diarias a 350 (TRESCIENTAS CINCUENTA) pesetas diarias, durante el periodo de baja de personal que transcurra entre el día 5 al 20 de la citada baja.

ARTICULO 39 - INVALIDEZ TOTAL O MUERTE DE UN TRABAJADOR

Se acepta en mantener el contenido de dicho Artículo.

ARTICULO 40 - PRODUCTORES CON HIJOS SUBNORMALES

Se acepta por parte de la Empresa la ayuda para los trabajadores con hijos subnormales, que se fija en la cantidad de 7.000 (SIETE MIL) pesetas mensuales.

ARTICULO 46 - COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Se acepta pasar el valor de quinquenio de 1.500 (MIL QUINIENTAS) pesetas a 1.600 (MIL SEISCIENTAS) pesetas.

ARTICULO 49 - PLUS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Se acepta pasar dicho Plus de 3.100 (TRES MIL CIENTO) a 3.300 (TRES MIL TRESCIENTAS) pesetas mensuales, de acuerdo con las normas de dicho Artículo.