

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, 15 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

12749 RESOLUCION de 15 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.905 la bota de seguridad Marca «Yalat», modelo Yalsafari (J), de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Yalat» modelo Yalsafari (J), de clase I, 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 bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yalsafari, (J), de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima, con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Puente La Reina, s/n, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dicho modelo, marca clase y grado 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. 1.905 —15-4-85— bota de seguridad contra riesgos mecánicos —clase I— grado A.»

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-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 15 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

12750 RESOLUCION de 15 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.920 los alicates marca «Isofor», referencia 888, fabricados y presentados por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de los alicates, referencia 888, 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 los alicates marca «Isofor», referencia 888, fabricados y presentados por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, Km. 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada alicates 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. 1.920 —15-4-85— 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, 15 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

12751 RESOLUCION de 17 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros», recibido en esta Dirección General de Trabajo, entre los días 1 y 23 de abril de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito entre las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité de Empresa, con fecha 28 de marzo de 1985 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo y artículo 22 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.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
SOCIEDAD ANONIMA «CROS»

CAPITULO I

SECCION PRIMERA

Ámbito territorial, funcional y personal

Art. 1.º.— Ámbito territorial.

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

En cuanto al Centro de Trabajo de fábrica de Málaga, queda integrado en el actual Convenio con excepción de lo dispuesto en la Sección I del Capítulo II, Capítulos III y IV, cuyas materias seguirán reguladas por el Reglamento de Régimen Interior en sus Artículos 6 al 11 del Título I, 6 al 13, 31 al 36, 39 al 44, 47 al 50, 52 al 55, todos ellos con Título IV, así como el Apéndice I del mismo Título actualizados con las modificaciones efectuadas en los pactos firmados el 26.1.77, 29.3.79, 28.3.79, 7.3.80, 6.4.81, 14.4.82 y actos de 5.5.83 y 17.5.84.

Art. 2.º.— Ámbito funcional.

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

Art. 3.º.— Ámbito personal.

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

CAPITULO II

Vigencia, duración, prórrogas, resolución y rescisión

Art. 4.º.— Vigencia.

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.E.; ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a primeros de enero de 1985.

Art. 5.- Cláusula de Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E. registrara en 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1985. El porcentaje de revisión guardará la debida proporción con el incremento pactado, que a estos efectos es del 7 %.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

El incremento de las tablas salariales para 1986 será del 5,0%, así como de todos los valores que figuran en el articulado, excepto en aquellos que expresamente figura una cantidad para dicho año 1986.

En el caso de que el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 6 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán con referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1986.

El porcentaje de revisión guardará la debida proporción con el incremento salarial inicialmente pactado para dicho año, que a efectos es del 6 %.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

El incremento de la Tabla Salarial pactado para 1986 ha sido establecido tomando como referencia la inflación prevista para dicho año, por el Gobierno en el momento de la firma del presente Convenio. Si en el futuro tal previsión sufre modificaciones, de modo fehaciente, a cuyo efecto se estimará la indignación a tal respecto que pudiera aparecer con la ocasión de la presentación en las Cortes del proyecto de Presupuestos del Estado para 1986. En todo caso, el incremento de Tablas Salariales pactado será un 0,1% inferior al IPC previsto para 1986.

Si se da la circunstancia expresada en el punto anterior, a efectos de una posible revisión salarial, se sustituirá el 6% previsto, por el nuevo estimado.

Art. 6.- Duración.

La duración del presente Convenio será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1986.

Art. 7.- Resolución o Revisión.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de su nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia del actual, en las condiciones establecidas en la legislación vigente en dicho momento.

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

SECCION TERCERACompensación y garantía "ad personam"Art. 9.- Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencia contenciosa o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comerciales, regionales o por cualquier otra causa.

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

Por consiguiente, son compensables todos los planes, premios, gratas o cualquier otra retribución económica.

Art. 11.- Garantía "ad personam".

Se respetarán situaciones personales que, con carácter global, exceda del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam" y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

Art. 12.- Absorbilidad general y de horas extraordinarias.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todas o en algunos aspectos restrictivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste.

Esta cláusula implica igualmente el valor convertido en los Anexos Va, Vb y Vc relativo al precio de la hora extraordinaria contenido en el artículo 38, al haberse acordado en dicho artículo que será mantenido durante la vigencia del presente Convenio.

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

SECCION CUARTAVinculación a la totalidad.Art. 14.- Vinculación a la totalidad.

Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de no ser conformada alguna de las cláusulas por la Autoridad Laboral o de ser modificada o declarada nula o ineficaz por disposición legal o acuerdo de superior rango o sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiéndose reconsiderar nuevamente su contenido.

SECCION QUINTAComisión Paritaria

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

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

Art. 17.- La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Central de la Sociedad en Barcelona. Se podrá reunir en el Centro de Trabajo donde exista un problema importante, a requerimiento de dicho Centro. La Empresa decidirá con la Comisión Paritaria si se considera necesario.

Esta se reunirá trimestralmente siempre que exista algún asunto que tratar, pudiéndose reunir también con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes.

La Comisión Paritaria emitirá el fallo o resolución adoptado en caso de reuniones ordinarias en el plazo de 15 días y en el caso de ser extraordinarias en el plazo de 4 días.

Se dará información por ambas partes al Comité Intercentros.

Art. 18.- La Comisión Paritaria se compondrá de diez vocales, cinco por la Empresa y cinco por los Trabajadores, y de los Asesores Jurídicos respectivos.

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

Art. 20.- Los vocales empresarios y trabajadores serán designados por la Representación Económica y Social actualmente en el Convenio de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

Representación de la Empresa:

O. Francisco Aranzuri Borrás
O. José A. Cavalier Soteras
O. Tomás de Fuentes Sagaz
O. Miguel Gutiérrez Beilido
D. Manuel O'Felan Vieal

Representación Social:

D. Francisco Flamerich Garaña
D. Francisco Galán Madrugá
D. Ramón Balsegas Corrons
D. Juan M. Jiménez López
D. Manuel Crespillo Orvos

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

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

CAPÍTULO II
SECCIÓN PRIMERA

Organización del trabajo - Principios generales

Art. 23.- Organización del Trabajo.

La organización del trabajo estará basada en los siguientes principios:

1. La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en la legislación vigente, en facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin menoscabo de las facultades atribuidas los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Comité Intercentros, según el caso, serán informados por la Empresa sobre cualquier modificación en la organización del trabajo que afecte a los trabajadores, previa a su ejecución; así mismo tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

2. Se estimará como actividad correcta la actividad que habitualmente viene desarrollando el personal en la Empresa, y que es consecuencia del sistema de incentivos vigente en la misma hasta su incorporación y adaptación en el Convenio 1983.

3. Facultades de la Empresa.

Son facultades de la Empresa:

- La exigencia de la actividad correcta fijada por la Empresa.
- La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a actividad correcta.
- La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.

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

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

Art. 24.- Obligaciones de la Empresa.

Son obligaciones de la Empresa:

a) La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Comités Intercentros, según los casos, con un mínimo de 15 días de antelación, el propósito de modificar substancialmente la organización del trabajo.

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

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

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

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

f) Establecer y reostrar la fórmula para el cálculo de salario de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan comprenderla.

Art. 25.- Será preceptivo para el trabajador la aceptación de la modificación de los métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, informando con la suficiente antelación al Comité de Empresa, pudiendo el trabajador disconforme recurrir contra su modificación ante la Autoridad Competente, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con su aplicación deberán ser planteadas al Comité de Empresa. De no resolverse en el seno del Centro de Trabajo podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Autoridad Competente, sin que por ello deje de aplicarse.

Art. 26.- Valoración de los puestos de trabajo.

Las valoraciones realizadas hasta la fecha y que constan incorporadas con los Anexos Ia, Ib, Iia, Iib, se declaran firmes.

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

El personal que se excluye en el apartado anterior no está afectado por el Convenio en materia económica; no obstante, aquellos trabajadores miembros de dicho colectivo, con excepción de Directores, Subdirectores, Técnicos Jefes, Jefes de Zona comercial y Apoderados que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso el económico, podrán hacerlo mediante solicitud individual dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la misma "excluidos de Tablas Salariales".

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

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

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

La Comisión Paritaria a la vista de los antecedentes del caso resolverá lo que estime procedente, dando traslado de su resolución al interesado. La aplicación del fallo en cualquiera de sus instancias en caso de ser favorable al reclamante, producirá efectos económicos retroactivos a contar del momento en que el interesado efectuó su reclamación.

Art. 27.- Trabajo múltiple, continuado y permanente.

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

SECCIÓN SEGUNDA

Ingreso y promoción del Personal

Art. 28.- Ingreso del personal.

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad, vedada, minusválidos, etc.

tendrá derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas. Para cualquier tipo de contrato y en igualdad de méritos, tendrá preferencia las viudas/os de productores/as, hermanas/os de productores/as, hijos/as de productores/as e hijos/as de jubilados/as en el orden indicado.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En Cada Centro de Trabajo o Empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

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

Art. 29.- Ascensos del personal.

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

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

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

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

apto, la Dirección del Centro de Trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho Centro que así lo desee.

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

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

La presente normativa se aplicará en cuanto a personal técnico, oficinas auxiliares y de fabricación de las categorías de peón a contramaster y en el personal manual hasta la de oficial de 1ª administrativo.

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

Art. 30.- De la Comisión de ascensos del personal.

Las pruebas serán supervisadas por la Comisión de ascensos de personal, creada en cada caso, en los Centros de Trabajo de más de 50 productores, estando constituida por la Dirección del Centro o persona por éste delegada, el Jefe de Relaciones Industriales o persona por éste delegada, el Jefe de la Sección o Taller o Unidad de quienes depende el puesto, y tres miembros que el Comité de Empresa designe, uno representante del personal de igual clasificación reglamentariamente exigida para el puesto y los otros representantes de la misma categoría profesional, pertenecientes a la misma Sección, Unidad o Taller y si no, pertenecientes a la fábrica o Centro de Trabajo.

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

SECCIÓN TERCERA

Sistema Retributivo

Art. 31.- Sistema retributivo.

Estará constituido por los siguientes conceptos:

1. Salario Base.
2. Complementos salariales.
 - 2.1 Complemento por puesto de trabajo a actividad correcta.
 - 2.2 Antigüedad.
 - 2.3 Complemento personal.
 - 2.4 Pagas extraordinarias.
 - 2.5 Participación en beneficios.
 - 2.6 Trabajo nocturno.
 - 2.7 Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos.
 - 2.8 Horas extraordinarias.
 - 2.9 Compensación de descansos turnos.
 - 2.10 Complemento por trabajo en sábados según cuadrante VId.
 - 2.11 Primes especiales y de campaña.
 - 2.12 Plus Artículo 36.

Art. 32.- Valores retributivos de los distintos grupos de categorías.

Están constituidos para todo el personal en los Anexos IIIA, IIIB, IIIC y IIID, por los importes de las columnas A y B.

Art. 33.- Salario en domingos y festivos.

Está constituido por el importe de las columnas A y B más la antigüedad en su caso.

Art. 34.- Antigüedad.

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

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

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

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del personal en la Empresa sin descontar el tiempo correspondiente a aprendizaje o adiestramiento.

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

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

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

Art. 35.- Trabajo nocturno.

Se entiende por trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

El personal de los Anexos B y C y Encargados que trabajen durante este período percibirán un Plus Nocturno de 108,- ptas. hora nocturna trabajada. El resto de personal que trabaje durante este período percibirá un Plus Nocturno de 94,- ptas. hora nocturna trabajada.

Para el personal que realice más de 4 horas de trabajo comprendido en el período nocturno, percibirá el Plus indicado, 8 horas.

Art. 36.- Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

Su importe está constituido por la percepción de 30 días de salario o sueldo del valor de las columnas A y B, para los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, según Grupos de categorías a la que se incrementará la antigüedad correspondiente en su caso.

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

El productor que ingrese o cese en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de Julio y Navidad, así como la participación en Beneficios a que se refiere el Art. 44, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 37.- Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal serán de 30 días naturales.

El personal de aquellos Centros de Trabajo, o División operativa que de acuerdo con la demanda puedan disfrutar del período vacacional de forma conjunta, disfrutarán del mismo durante los meses de junio, julio o agosto, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para el personal de aquellos Centros de Trabajo o División operativa, que por motivo del proceso productivo o de la Demanda no puedan disfrutar del período vacacional de forma conjunta, se establecerán turnos de vacaciones a lo largo de todo el año de forma que queden cubiertas las necesidades de la misma. En caso de no llegar a un acuerdo para los turnos de vacaciones en cualquier puesto de trabajo, el criterio a seguir será el de rotación anual, tomando como referencia el año anterior.

Para este personal se establecen los meses de febrero, marzo y abril como meses primados, concediéndose un complemento en metálico equivalente a tres días naturales de vacaciones.

Art. 38.- Horas Extraordinarias.

El importe de dichas horas extraordinarias está constituido por los valores de los cuadros que se adjuntan como Anexo Va, Vb, Vc, en donde están contempladas las distintas situaciones de trabajo de las ramas de la Sociedad.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda:

1. Horas habituales - Supresión.

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

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando éstas sean imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

- Las producidas por ausencias imprevistas.

- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.

- Las producidas por cambio de turno.

- Las de mantenimiento cuando su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la salida puesta en marcha de la producción.

3. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras análogas cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; realización. A los efectos del Real Decreto 1658/1981, de 10 de Agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales. Las horas extraordinarias en este caso, con su naturaleza serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o implique la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en éste apartado 3. del presente artículo.

Hacia cuenta de que el Estatuto de los Trabajadores establece el tanto por ciento a aplicar a la hora extraordinaria manteniendo no obstante en disposición final cuarta la vigencia del Decreto 2360/73, del 17.3.73, sobre "Ordenación de Salarios" y la Orden de 22.11.73, ambas referidas sentencias manifiestan que del desarrollo de los mismos resultan los valores de horas extraordinarias que se consignan en los anexos antes mencionados y que por tanto, no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de dichas horas ni individual ni colectivamente, durante el período de vigencia del Convenio, comprometiéndose la parte social a mantener los valores establecidos en este Convenio en méritos del Artículo 14 referente a vinculación a la Totalidad.

El valor de dichas horas será revisado con los mismos criterios de revisión económica para el segundo año de vigencia.

El personal que las realice podrá optar entre percibir su valor en metálico o efectuar un descanso equivalente a hora y media por cada hora extraordinaria trabajada, percibiendo además en este caso un plus que será el 20% del valor de la hora extra.

Las mencionadas horas de descanso serán acumulables con jornadas completas y se tomarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa.

Art. 39.- Salario base del Convenio.

Será el que figure en la columna A de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId.

Art. 40.- Incentivos.

Al haberse incorporado el incentivo en el Complemento por puesto de trabajo a actividad concreta, a partir del 1.1.84 quedará suprimido este concepto.

Únicamente para aquellos Centros de Trabajo o unidades operativas que con anterioridad al 1.1.84 tenían un P.M.P. superior al establecido en el Convenio se mantiene la diferencia que venían percibiendo como Prima Especial.

Art. 41.- Complemento por trabajo en sábado según cuadrante VId.

Para el personal que presta sus servicios en turnos discontinuos, que estén incluidos en el cuadrante del Anexo VId, percibirán por cada sábado que trabajen la cantidad de 541 ptas.

Art. 42.- Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos interpersonales.

Para el personal que presta sus servicios en turnos continuos y en cada opción que se expone en el Art. 47 percibirán lo siguiente:

a) Por cada domingo que venga obligado a trabajar la cantidad de 727 ptas.

Por cada día de fiesta intersemanal que venga obligado a trabajar 3.250 ptas.

b) Por cada domingo que venga obligado a trabajar la cantidad de 727 ptas.

Por cada día de fiesta intersemanal que venga obligado a trabajar 1.521 ptas.

Para el segundo año de vigencia del Convenio (1986) queda suprimida la opción b) y elevada la opción a), a la cuantía de 4.500 ptas. por cada día de fiesta intersemanal trabajado.

Art. 43.- Compensación descansos turnos.

El personal que trabaja a turnos y presta una atención continuada de ocho horas en su puesto de trabajo sin descansar para tomarse un nocadillo, se le retribuirá bajo el concepto de compensación descanso turno, con la cantidad que por grado y antigüedad viene establecida en el Anexo IV.

Art. 44.- Participación en Beneficios.

Se establece la participación en los beneficios de la Empresa consistentes en el abono de 15 días de salario, según el valor a 31 de diciembre del año anterior, de las columnas A y B de los Anexos IIIA, IIIB, IIIC y IIID, más la antigüedad correspondiente en su caso.

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

Art. 45.- Plus de distancia, elevaciones de tarifas de transportes, toxicidad y peligrosidad, etc.

Al objeto de una mayor claridad y en referencia a lo manifestado en el Art. 32 queda expresamente indicado y convenido que los anteriores conceptos se hallan totalmente integrados en los actualmente pactados en el presente Convenio.

Art. 46.- Primas especiales y de Campaña.

En aquellos Centros de Trabajo o Unidades Operativas que antes del 1.1.84 tenían en precio mínimo prima superior al establecido en Convenio, la parte no absorbida por la incorporación del Incentivo al Complemento por Puesto de Trabajo a actividad concreta, queda como Prima Especial.

Prima de Campaña.

El vigente Reglamento sobre aplicación de la Prima de Campaña queda modificado en relación a las percepciones en el mismo contenidas en orden en que a partir del mínimo exigido para obtener prima, la cantidad actual pasa a ser de 7,20 ptas. A partir del 25 por 100 de exceso del mínimo exigido, la cantidad actual pasa a ser de 14,40 ptas.

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

CAPÍTULO IV

Jornada, rotación de turnos

Art. 47.- Jornada y rotación de turnos.

La jornada laboral para todo el personal será de 1800 horas año de trabajo efectivo, considerando como días no trabajados a efectos de este cómputo anual el día de "puente" y los festivos intersemanales o medias jornadas de fiestas particulares de cada centro de trabajo.

Para 1986 la jornada anual efectiva de trabajo en las mismas condiciones expresadas en el párrafo anterior será de 1792 horas.

Jornada en horario partido. La Dirección de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá el horario de trabajo para el personal de esta jornada, comenzando a las 8 horas de la mañana y condicionado a trabajar como mínimo 8 horas diarias de lunes a viernes.

Jornadas en turnos de procesos discontinuos de fabricación.

El personal que trabaja en aquellas Secciones de proceso discontinuo, descansando domingos y festivos intersemanales, seguirá haciendo su turno de 8 horas de lunes a viernes; en consecuencia las horas que resten para completar las horas efectivas pactadas se acumularán para realizarlas en sábados.

En aquellas Secciones que por necesidades de producción sea necesario el que el personal trabaje según el cuadrante del Anexo VId, la Dirección del Centro lo notificará al personal afectado y al Comité con un mínimo de 15 días de antelación.

Jornada en turnos continuos de fabricación. El personal que trabaje en turnos continuos incluidos domingos y festivos intersemanales su jornada será de 8 horas diarias y en cuadrante de turnos el que figura en los Anexos VIa, VIb y VIc. La elección del cuadrante será facultad de la Dirección de la factoría previo acuerdo entre las partes a nivel de Comité o Delegado de Personal y la Dirección del Centro dentro de los mencionados cuadrantes.

Al efecto de ajustar su jornada anual a la pactada, eliminando las horas extras de los festivos intersemanales y puente anual, el personal que sus vacaciones de 14 días naturales equivalen a 21 días de trabajo, corresponde un periodo de descanso equivalente a 14 días de trabajo. Esto se desplegará así:

a) En el caso de que se desee descansar los 14 días citados, podrá realizarse, a nivel de Unidad Operativa o, introduciendo un día más de descanso en cada ciclo y el resto de acuerdo con las necesidades, o, de una forma regular según las necesidades, de manera que no se hagan más de cuatro días dentro un trimestre natural. En este caso percibirá los domingos y festivos intersemanales que se trabajen las cantidades que figuran en el Art. 42.

En aquellas unidades de proceso continuo en las que por necesidades de la Empresa, pudiese pararse la instalación a juicio de la Dirección del Centro, el personal de esta Unidad disfrutará durante dicha parada del mayor número de días de descanso de este periodo de 14 días. La Dirección del Centro en este supuesto notificará al personal afectado, el paro de la instalación con un plazo de 15 a 30 días, la fecha probable de la parada.

b) Se podrá optar también por percibir 12 días como exceso de jornada o sea como horas extras. Para resolver el problema planteado sobre cuando deben percibirse este exceso de jornada se acuerda que se distribuyan a lo largo de los 14 festivos intersemanales más el puente, por lo que cada uno de estos 15 días se percibirá el valor de $(12 \times B) : 15 = 0,4$ horas extras. En este caso se percibirán los domingos y festivos intersemanales que se trabajen las cantidades que figuran en el Art. 42; el resto de dos días los descansará de acuerdo con las necesidades.

En el caso de que la opción, durante el transcurso de la vigencia del presente Convenio, tuviese cualquier impedimento o sanción, por parte de alguna Autoridad Laboral, el personal del Centro de Trabajo o Unidad Operativa afectado deberá optar por la otra opción.

Para el segundo año de vigencia del Convenio (1986) queda suprimida la opción b) y se introducirá un día más de descanso a efectos de ajustar la jornada.

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

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

Art. 48.- Prolongación de jornada.

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

Art. 49.- Rotación de turnos continuos de fabricación.

Se efectuará según el sistema de turno que se aporta en el Anexo VI.

Art. 50.- Personal foráneo.

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

Este personal foráneo no realizará, salvo casos de emergencia, una jornada laboral superior a la que legalmente le corresponda, bien por Ley General o por el Convenio correspondiente a su ámbito.

Permisos, Licencias y ExcedenciasArt. 51.- Permisos.

El trabajador avisando con la antelación precisa y posible, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario a actividad correcta más antigüedad en su caso, en los siguientes casos y por los períodos que se indican:

- a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de dos a cinco días.
- b) Por alumbramiento de la esposa de dos a cinco días.
- c) Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como adoptivos, un día.
- d) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; se estará a lo establecido en el Artículo 37 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 52.- Licencias por matrimonio.

Será de 15 días naturales, retribuidos a actividad correcta más antigüedad en su caso.

Art. 53.- Excedencias voluntarias.

La Empresa autorizará excedencia a aquellos productores que con la antigüedad mínima de un año de servicio en la misma así lo soliciten.

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

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

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

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra empresa del mismo ramo y si esto se comprobare se procederá a dar de baja definitiva; a no ser que la excedencia haya sido concedida con esa condición.

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

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

Artículo 54.- Régimen Interior.Art. 54.- Reglamento de Régimen Interior.

Judará derogado en todas aquellas partes que viniesen reguladas en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas o en el Estatuto del Trabajador, manteniéndose el resto de materias en sus actuales condiciones en tanto que las partes no las eleven a la categoría de pacto de Empresa en cada Centro de Trabajo.

CAPÍTULO VII
MEJORAS SOCIALESArt. 55.- Jubilaciones y Pensiones de Viudedad.

Quedan incorporadas a este Convenio las normas establecidas en el Reglamento de Pensiones Complementarias que rige en la actualidad en SOCIEDAD ANONIMA ONCE, con las modificaciones indicadas en el Convenio Colectivo de 23 de abril de 1975 (B.O.E. nº 152 de 6.7.75). A las viudas del personal que falleciera en activo, ya sea por muerte natural, accidente o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 75 % de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación del Reglamento al productor fallecido calculada como si estuviera jubilado en el momento de fallecer, o sea, el 0,95 % sobre el salario a actividad correcta, incluídas pagas extras, por año de antigüedad a contar desde el ingreso del productor en la Empresa hasta la fecha del fallecimiento con un mínimo del 20 % a los que lleven menos de 20 años de antigüedad.

La pensión de viudedad quedará extinguida al contraerse nuevas nupcias.

Podrán jubilarse a requerimiento de la Empresa, y aceptación del interesado, los productores comprendidos entre los 60 y 65 años de edad, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este Artículo 55, con las siguientes condiciones:

La Empresa abonará en concepto de pensión complementaria la cantidad que resulte de aplicar al salario a actividad correcta más pagas extras el 0,95 % por año completo de antigüedad, computándose como tal los años comprendidos desde la fecha de ingreso a la de jubilación.

Asimismo se abonará la diferencia existente entre la pensión que asigne la Mutualidad y la que correspondería al interesado de tener en el momento de su jubilación 65 años de edad, siempre con la limitación que especifica la cláusula segunda del Reglamento de Pensiones Complementarias, concretándose en el 95 % del total salario a actividad correcta.

Podrán jubilarse a petición del interesado aquellas personas que hayan cumplido 60 años, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este Artículo 55 con las siguientes condiciones:

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

Asimismo, se abonará el 50 % de la diferencia entre la pensión que asigne la Mutualidad y la que correspondería al interesado de tener en el momento de su jubilación 65 años de edad.

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

Asimismo, y sólo durante la vigencia del presente Convenio 1985, a petición del trabajador, se podrá jubilar éste a los 64 años con las mismas condiciones que si tuviera 65 años. En estos casos la Empresa se compromete a sustituir los mismos por otros trabajadores que entrarán con la categoría y en el Centro de Trabajo que la Empresa considere más idónea.

Igualmente durante la vigencia del presente Convenio se abre la posibilidad de tratar jubilaciones inferiores a dichas edades.

Art. 56.- Complementos para casos de enfermedad y becas para estudios.

Para el personal comprendido en las tablas salariales IIIA y IIIB la Empresa ha creado una ayuda para enfermedad cuyo valor según la plantilla existente en el último trimestre de 1984 ha quedado fijado en las siguientes cantidades:

Fábrica Basalena	309.232
Fábrica La Coruña	1.167.590
Fábrica Lérida	708.332
Fábrica Madrid	87.815
Fábrica Santander	39.527
Fábrica Sev. San Carlos	1.133
Fábrica Sev. San Jerónimo	458.056
Fábrica Valencia	261.750
Fábrica Flix	1.139.800
Fábrica Mérida	57.114
Centro de Investigación	16.443

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

En el Único Centro en que se mantiene la Hermandad y Únicamente para los socios de la misma, siguen rigiendo sus Estatutos a tal efecto.

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

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

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

Los Comités de Empresa de cada Centro de Trabajo, tendrán conocimiento de la concesión de dichas becas.

Art. 57.- Premio nupcialidad.

Será del 95 % de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad cuando la antigüedad del productor sea inferior a cinco años y del 95 % de dos mensualidades a actividad correcta más antigüedad, cuando sea superior a dicha antigüedad en la Empresa.

Tendrá derecho a esta percepción cada uno de los productores o Productoras que contraigan matrimonio.

En el caso de que el personal contraiga segundas nupcias por fallecimiento del cónyuge, el premio consistirá en el importe del 95 % de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad.

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

Art. 58.- Premio natalidad.

Consistirá en el 95 % de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso, por nacimiento del primer hijo y del 95 % de quince días de retribución a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso por el nacimiento de sucesivos hijos.

En el supuesto de que el matrimonio esté formado por trabajadoras de S.A. CROS se le concederá el premio a cada cónyuge.

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

Art. 59.- Premio de Vinculación a la Empresa.

A los fines de premiar la vinculación a la Empresa se establecerán los siguientes premios:

A los veinticinco años, el 95 % de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso.

A los cuarenta años, el 95 % de tres mensualidades a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso.

A los cincuenta años, el 95 % de tres mensualidades a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso.

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

En el caso de que en el momento de producirse la jubilación anticipada o el cese por disminución de plantilla o incapacidad permanente

no hubiera transcurrido el período anteriormente mencionado para alcanzar Premio de Vinculación del 40 aniversario, se le abonará la parte proporcional por el tiempo transcurrido desde el 25 aniversario siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los 65 años, excepto en los casos de incapacidad permanente y muerte, en que se le abonará la parte proporcional por el tiempo transcurrido desde el 25 aniversario.

En el caso de Premio de Vinculación del 25 aniversario se cobrará la parte proporcional cuando faltaren cinco años o menos para su vencimiento, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los 65 años.

En el caso del Premio de Vinculación del 50 aniversario se cobrará siempre la parte proporcional en aplicación de la norma Octava del Reglamento de Pensiones Complementarias de la Compañía.

Art. 60.- Premias de trabajo.

La Empresa facilitará a todo su personal premias de trabajo con sujeción como mínimo a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas.

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

Art. 61.- La Empresa procederá en cada uno de sus Centros de Trabajo, dada la complejidad y diferenciación de los trabajos realizados en cada uno de ellos, a dar cumplimiento a las normas dictadas al efecto sobre reserva de plazas y contratación de personal mayor de 40 años, o minusválidos, siempre de acuerdo con los Comités de Empresa.

Art. 62.- Servicio Militar.

Al personal casado que marcha a prestar su Servicio Militar, le será abonada durante su permanencia en filas la cantidad de 4.783 ptas. mensuales, así como las partes proporcionales de las Pagas de Julio y Navidad, según su fecha de baja, calculadas sobre su retribución en la última nómina, mientras persista en tal situación.

Art. 63.- Disminuidos mentales y físicos.

La Empresa concederá una asignación de 2.200 ptas. mensuales, en las condiciones que se determinan en el Reglamento anexo al Acta de firma del Convenio.

El anexo citado es el siguiente:

Reglamento para la concesión de la asignación por Disminuidos Mentales y Físicos.

1. Hijos disminuidos psíquicos.

Se considera hijos disminuidos psíquicos los reconocidos por el INSALUD, como subnormales.

2. Minusválidos.

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

Las edades que comprenden esta clasificación son entre 15 años y 65 años inclusive. Para las personas no comprendidas en este período acreditarán la condición de minusvalía mediante certificación librada por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, indicando concretamente la enfermedad o enfermedades que la aquejen y si éstas la producen INVALIDEZ PERMANENTE en cualquiera de sus grados.

Los Servicios Médicos referidos pueden ser: INSALUD, Servicio de Mutuismo Laboral, Médico de cabecera del S.O.L. o especialista del S.O.L.

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

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

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

2.5. Los familiares posibles beneficiarios serán:

- Hijos
- Cónyuge
- Padres (del trabajador peticionario)
- Hermanos (del trabajador peticionario)

Quedan excluidos los padres y hermanos políticos.

CAPITULO VIII Comité Intercentros

Art. 64.- Comité Intercentros.

Con esta denominación, y de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 63 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan suscribir la existencia del Comité Intercentros creado en el Convenio de 1980, en sustitución de la antigua Comisión Coordinadora.

El Comité Intercentros estará integrado por un representante de cada uno de los Comités de Empresa, y un representante por cada centro fabril que no tenga Comité, así como un Representante de Agencias.

Las competencias mutuamente acordadas serán las siguientes:

1. Coordinar las relaciones entre la Empresa a nivel de Dirección de Personal, y los distintos Centros de Trabajo de la Sociedad, a través de sus Representantes en toda clase de cuestiones sociales, con el alcance que las partes de común acuerdo puedan darle.

2. Plantear a la Empresa cuantas reivindicaciones hayan sido planteadas por los Comités ante la Dirección de los Centros de Trabajo y no haya habido acuerdo en torno a ellas, así como, cualquier reivindicación social o cuestión que afecte a todos o cada uno de los Centros de Trabajo, y de los miembros de la plantilla de la Sociedad.

3. Negociar con la Empresa el criterio para designar el número de Representantes, a efectos de negociación del Convenio Colectivo, y de la Revisión anual del mismo.

4. La Empresa informará y escuchará al Comité Intercentros en los posibles procedimientos de cierre, de negociación de empleo, así como la intención de cerrar algún Centro de Trabajo.

5. La Empresa pondrá en conocimiento del Comité Intercentros los planes de Inversión, fusión con otra Empresa, creación o compra de otras Empresas o centros de trabajo.

6. Conocer el Informe Trimestral que se facilitará desdoblado por Centros de Trabajo, así como la evolución del nivel de empleo, número de plantillas, etc.

7. Anualmente conocerá y tendrá a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, cuantos documentos en relación a lo que antecede se dé a conocer a los Accionistas.

8. Asimismo, este Comité tendrá competencias sobre cuantas cuestiones ambas partes acuerden.

Sus reuniones se efectuarán en cada uno de los trimestres del año en la Sede Social de la Empresa en Barcelona, según convocatoria en su momento efectuada por la Dirección de Personal. Igualmente será convocado dicho Comité cuando la mayoría de los Centros lo soliciten para tratar un tema de carácter extraordinario.

Dicha reunión servirá además para tratar de temas de carácter ordinario, sirviendo la misma como reunión normal trimestral, salvo que el Comité considere necesario celebrar también la correspondiente ordinaria.

9. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, de los diferentes Centros de la Sociedad, participarán en la confección del Orden del Día del Comité Intercentros, enviando los asuntos que han de ser tratados al Presidente o Secretario del Comité Intercentros de la representación Social para que sean remitidos a la Dirección de Personal.

Este Comité elegirá un Presidente y un Secretario en la primera reunión que se celebre, por y para la Representación Social, inmediatamente

después de haberse celebrado Elecciones Sindicales, en la mayoría de los Centros de la Sociedad representados en él y de entre sus miembros, como coordinadores entre los distintos Centros de Trabajo y representarán al Comité Intercentros ante la Dirección de Personal en cada uno de los casos puntuales, a que hubiera lugar entre reunión y reunión del Comité Intercentros.

Los diferentes Centros de Trabajo representados por el Comité Intercentros recibirán hasta el mismo, acta, con el nombre del titular y el suplente del mismo, para representarlo en dicho Comité Intercentros inmediatamente después de haber efectuado Elecciones Sindicales.

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL

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

Art. 65.- Sindicatos.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

5.1. CROS admite la conveniencia de considerar a los Sindicatos oficialmente implantados, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

5.2. CROS respetará el derecho de todos los trabajadores a afiliarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan desarrollar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán recibir información o los Centros de Trabajo en los que dispongan de suficiente y adecuada información, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interfiera o interponga con el desarrollo del proceso productivo. Los Centros de Trabajo que poseen una plantilla superior a 50 trabajadores tendrán naciones de anuncios en los que los Sindicatos oficialmente implantados podrán insertar comunicados, a cuyo efecto designarán cuotas de los mismos a la Dirección del Centro de Trabajo.

En aquellos Centros de Trabajo con una plantilla superior a 50 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales usaran en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

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

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de Trabajo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Art. 66.- Funciones de los Delegados Sindicales

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

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

20 Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Centro de Trabajo deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán

las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

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

5º Serán asimismo informados y oídos por la Dirección del Centro de Trabajo con carácter previo:

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

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

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

6º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, el Centro de Trabajo pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del Centro de Trabajo y un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

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

11º Cuota Sindical. - A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección del Centro de Trabajo un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. El Centro de Trabajo efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario.

El Centro de Trabajo entregará copia de la transferencia a la representación Sindical.

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

Art. 67.- Comités de Empresa.

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

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

1) Con carácter previo a su ejecución, de las reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

a) Sobre la implantación o revisión de sistema de organización

del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) El Centro de Trabajo facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de Contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Dirección del Centro de Trabajo, y en su caso, la Autoridad Laboral competente.

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

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, en movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formularlos, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en su respectivo Centro.

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

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

e) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, en todo lo referente al apartado 1. A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección del Centro señala expresamente el carácter reservado.

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

g) El Comité velará por el correcto funcionamiento de las Cajas Sociales, tales como Comedores, Económicos.

Art. 68.- 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 sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el Centro de Trabajo. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre al mismo, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

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

d) Disponerán de hasta un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones.

Se establecerán a nivel de Centro de Trabajo pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el Convenio pudiendo quedar recibidos o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

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

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

Art. 69.— Para coordinar a los diferentes Centros de Trabajo de Zonas Comerciales, los Delegados de Personal, uno por Zona, se reunirán una vez al semestre. Decidirán la designación del representante en las Deliberaciones del Convenio.

CAPÍTULO X Seguridad e Higiene

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

Art. 70. Seguridad e Higiene.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por la D.M. de 9.III.74 y normativa concordante.

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

1. Principios generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1. En los Centros de Trabajo de más de 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

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

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

2.3. Los trabajadores individualmente tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúe. Tendrá también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

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

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

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

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

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

5. Programas, presupuestos y controles.

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

6. Tecnología y organización del trabajo.

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

Art. 71.— La Composición de los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos Centros de Trabajo, regulada en el artículo anterior apartado 2.1., podrá ser modificada, manteniéndose siempre su carácter

particular, de acuerdo, en primera instancia, con el Comité de Empresa o Delegado de Personal de cada Centro de Trabajo y, en caso de desacuerdo, con el Comité Intercentros y en todo caso con el preceptivo informe del Comité Central de Seguridad e Higiene.

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

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

La Empresa continuará con el fondo de prestaciones sociales, para ayudar a rehabilitación y reparaciones imperiosas de los Centros de atención a afectados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, su atención permanente y a otras contingencias extraordinarias que se presenten en la Empresa, con independencia de las ayudas que ya se otorgan en el presente convenio. Estas ayudas se otorgan en la medida que no permitan las disponibilidades del fondo y otorgando criterios de distribución y de prioridad a más equitativos posibles.

Tercera. - Al personal de la categoría de auxiliar, pinche, aprendiz o botones, menor de dieciocho años, se serán abonados los valores que fige el Convenio a razón del 70 ó 80 por 100 del señalado para el personal de grado en que figure incluido según los anexos III y IV y para actividad normal según estén, respectivamente, dentro del segundo o primer año de ingreso en la Empresa.

Cuarta. - Hasta un 30 por 100 de la plantilla de Oficiales (de la persona) de taller mecánico o eléctrico y también hasta un 20 por 100 de la plantilla total conjunta del resto de talleres de cada Centro de Trabajo, estará encuadrada dentro del grupo B, grado 6.

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

Quinta. - Complemento Personal. Los valores del Complemento Personal se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas Salariales. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las posibles variaciones y creaciones de este concepto, con carácter estable, quedará a criterio y libre organización de la Empresa, no afectando al sistema de incentivos económicos globales.

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

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

OCTAVA - Reconversión.

La reconversión de los servicios a las Unidades Productivas, la automatización de los procesos que la nueva tecnología aporta, la mejora de métodos administrativos al introducir e implementar procedimientos y el establecimiento normal de instalaciones productivas, etc., exige como consecuencia inevitable para la supervivencia del trabajo y de la Empresa una necesaria reestructuración y movilidad de algunos puestos de trabajo.

El objeto de poder mantener el mayor número de puestos de trabajo, garantizando en todo caso el salario y las demás posibles condiciones laborales equitativas, se comprometen ambas partes a intentar, por vía de diálogo y a nivel del personal afectado, del Comité de Empresa y la Dirección del respectivo Centro de Trabajo la solución a las necesidades de la Empresa y/o grupo profesional, de aquellos trabajadores afectados, evitando preferencia por aquellos puestos de trabajo similares al que venían ocupando.

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

1. No solicitar la categoría laboral, mantenimiento del cargo de categoría salarial que en el puesto de trabajo anterior.

2. Modificar la clasificación funcional (caso de progresión) pero manteniendo o incrementando su percepción mensual.

3. Continuar la Empresa que en el segundo caso pasará a estar en perjuicio al personal afectado, les incrementará de la forma siguiente:

Se le abonará una mensualidad de salario fijo bruto. Los trabajadores afectados por esta cláusula en caso de producirse vacantes en la categoría o sección de la cual proceda, tendrán prioridad a ocupar dichas plazas.

4. En igualdad de condiciones se respetará al trabajador de mayor antigüedad.

Novena. - Para las categorías del Anexo III que están su salario expresado en meses en la actual Ordenanza Laboral de Industrias Químicas se ha creado el Anexo IIIA, en que se han mensuado las cantidades del Anexo IIIA. Se podrán acoger a esta cláusula los producidos con el presente convenio se entenderá por salario correcto el correspondiente por los valores A y B de los anexos IIIA, IIIB, IIIC, IIID, IIIE y IIIF.

Décima. - A los efectos de lo previsto en los artículos 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60 lo que respecta al personal de fábrica de máquinas se entenderá como salario a nivelado con respecto a la suma del salario base, más el complemento de calidad, más el complemento personal. Dado que el complemento voluntario de calidad, más el complemento personal, en lo referente al personal de la norma mensual serán las correspondientes a las siguientes categorías: delantales, guardas, analistas de laboratorio, analistas laboratorio control calidad, pinchero, albañilero y desde cualquier denominación u oficial primera especializada.

Undécima. - La normativa sobre ascensos prevista en la Sección 2, Capítulo II del presente Convenio, se aplicará en fábrica de máquinas en cuanto al personal comprendido en las categorías de norma mensual. En lo referente al personal de la norma mensual serán las correspondientes a las siguientes categorías: delantales, guardas, analistas de laboratorio, analistas laboratorio control calidad, pinchero, albañilero y desde cualquier denominación u oficial primera especializada.

Doceava. - Cuentas excepcionales individuales o colectivas se efectuarán sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, en tramitación a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los respectivos Centros de Trabajo, quienes dirimirán dichas excepciones a la Dirección de Personal de S.A. Com, así como en desarrollo social de Base de Gracia, ya (Barracóns), adjuntando el correspondiente informe al así lo estimaran oportuno.

Decimotercera. - No se son de aplicación a la fábrica de máquinas las tablas salariales tercera a quinta más incluidas, y la séptima y novena.

La normativa regulada en los artículos 38 y 47 del presente convenio regirá para la fábrica de máquinas con las excepciones de los Anexos A y B del Complemento por Trabajo en Nocturno y de Gracia, en los artículos 48 y 49.

CLÁUSULA UNDÉCIMA

CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA.

Desde el día 1 de enero de 1985 y hasta un mes después de la firma del presente Convenio estará en vigor para el personal de jornada en turnos continuo de fabricación la sección 2 del Anexo III del presente convenio con los valores que figuran en el artículo 43 del mismo convenio con el incremento pactado de Tablas Salariales.

El personal que venga trabajando bajo esta modalidad habrá de optar por cualquiera de las dos opciones que contempla el actual convenio.

Reconversión del Sector de Fertilizantes. Para dar solución a toda la problemática que sobre la misma pudiera surgir en orden a la reconversión de puestos de trabajo y profesiones en los Centros de Trabajo afectados por la misma, se está a lo que se hace en la Comisión del Comité de Interacción de Empresa y Dirección del mismo.

Cláusula transitoria 3ª

La aplicación de la oferta establecida en el artículo 26 para el personal cualificado, se efectuará en el año 1985 dentro de las tres semanas siguientes a la firma del Convenio.

En el año 1986, la opción deberá efectuarse dentro del cuarto trimestre de 1985.

ANEXO I-a

(Art. 26)

PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO

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

ANEXO I-b

(Art. 26)

PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

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

ANEXO II a.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO EN CADA UNO DE LOS GRADOS DE CLASIFICACION CORRESPONDIENTE A PERSONAL DIARIO.

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Servicios generales	Grado PRIMERO	
	Pinche	1010 Pinches
Servicios generales	Grado SEGUNDO	
	Peón	2010 Mujer de limpieza
	Peón	2011 Peones de limpieza
	Peón	2012 Peones de vestuario y comedor
	Peón	2013 Vigilancia y conservación de bombas de pozo.
Clorhídrico	Ayde. especialista	2014 Ayudante de gasógeno
	Ayde. especialista	2015 Ayudante de hornos
	Ayde. especialista	2016 Ayudante de molineta
	Ayde. especialista	2017 Maestro de torre de absorción
Cloro-sulfónico Crotene	Ayde. especialista	2018 Maestro de fabricación
	Ayde. especialista	2019 Envasado y pesado
	Ayde. especialista	2020 Maestro de mezclas
Envases y expediciones	Peón	2021 Llenado de cisternas
	Peón	2022 Llenado de redomas
	Peón	2023 Peonaje de almacén de expediciones

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO	
Fosfato trisódico	Ayde. especialista	2024 Ayudante de carga de autoclaves	
	Ayde. especialista	2025 Engrasador	
	Ayde. especialista	2026 Limpieza de filtros, carga y descarga de montajeros.	
	Ayde. especialista	2027 Maestro de fabricación	
	Ayde. especialista	2028 Maestro de filtro	
	Ayde. especialista	2029 Maestro de turbina	
Granulado Masa carbonato	Ayde. especialista	2030 Ayudante de fabricación	
	Ayde. especialista	2031 Maestro de mezclas	
	Ayde. especialista	2032 Maestro de peneas	
	Ayde. especialista	2033 Maestro de máquinas de rodillos	
Movimiento	Ayde. especialista	2034 Ayudante de excavadora	
	Peón	2035 Peones	
Plasticificante Quéilato	Ayde. especialista	2036 Auxiliar de envasado	
	Ayde. especialista	2037 Ayudante de maestro de molinos	
	Ayde. especialista	2038 Ayudante de maestro de reactor	
	Ayde. especialista	2039 Maestro de destiladora	
Servicios generales	Peón	2040 Ayudante de almacenero	
	Peón	2041 Ayudante de camión	
	Peón	2042 Ayudante de economato	
	Peón	2043 Ayudante de portelano	
	Organista	2044 Organización, pedidos, avisos y encargos.	
	Arquero	2045 Portero de viviendas	
	Peón	2046 Vigilancia diaria y nocturna sin armas.	
	Sulfato alúmina	Ayde. especialista	2047 Ayudante de fabricación
		Ayde. especialista	2048 Ayudante de molineta
		Ayde. especialista	2049 Maestro de molino
Sulfato de cobre	Ayde. especialista	2050 Ayudante de fornas	
	Ayde. especialista	2051 Maestro de caldera de vapor	
Sulfato cámaras	Ayde. especialista	2052 Tamizado de cristal	
	Ayde. especialista	2053 Ayudante de atomizadores	
	Ayde. especialista	2054 Ayudante de camariata	
	Ayde. especialista	2055 Ayudante de vaciado de pirita quemada	
	Ayde. especialista	2056 Engrasador	
	Ayde. especialista	2057 Preparador de ácido Super	
Sulfónico contacto	Ayde. especialista	2058 Ayudante de vaciado de pirita quemada.	
	Ayde. especialista	2059 Engrasador	
	Ayde. especialista	2060 Preparador de ácidos	
Superfosfato	Ayde. especialista	2061 Ayudante de fabricación	
	Ayde. especialista	2062 Ayudante de limpieza de cintas	
	Ayde. especialista	2063 Ayudante de mampara	
	Ayde. especialista	2064 Engrasador	
	Ayde. especialista	2065 Llenado de vagones	
	Ayde. especialista	2066 Rebajar Super con materia inerte	
Talleres	Peón	2067 Aprendiz primer y segundo año	
	Peón	2068 Plomería, Ayudante	
	Peón	2069 Plomería, Fundidor	
	Peón	2070 Tallen autos, Aprendiz	
	Peón	2071 Taller, peonaje	
	Peón	2072 Taller, transporte de materiales	
Sulfónico de contacto n.º 4 Sedadora		2073 Limpieza Varios	
		Grado TERCERO	
Etaléico	Profesional 1ª	3010 Maestro de preparación y ataque	
	Profesional 1ª	3011 Maestro de secado y molineta de fosfato.	
Caldera vapor Clorhídrico	Encargado	3012 Encargado	
	Profesional 1ª	3013 Maestro de hornos	
	Profesional 2ª	3014 Maestro de mezclas	
	Profesional 2ª	3015 Maestro de molinos	
Crotene	Ayde. especialista	3016 Envasado	
	Profesional 1ª	3017 Maestro de secadero	
Fosfórico	Profesional 1ª	3018 Maestro de fabricación	
	Profesional 2ª	3019 Ayudante alimentación de materias primas y mantención expediciones	
Granulado	Profesional 1ª	3020 Maestro granulador	
	Profesional 2ª	3021 Maestro básculas	
	Profesional 2ª	3022 Maestro alimentación materias primas.	
Plasticificante	Profesional 2ª	3023 Maestro de caldera plasticificante	
	Profesional 1ª	3024 Maestro de fabricación	
Quéilato	Profesional 1ª	3025 Maestro de reactor óxido	
	Profesional 1ª	3026 Maestro reactor M.A.	
	Profesional 1ª	3027 Maestro de fabricación	
Servicios generales	Ayde. especialista	3028 Guarda jurado con arma	
	Peón	3029 Peón de brigada de manobras, manipulación gran tonelaje.	
	Peón	3030 Portero de fábrica.	
	Peón	3031 Portero pesador y enganchador	
Sulfato de alúmina	Profesional 2ª	3032 Maestro de fabricación	
Sulfato de cobre	Ayde. especialista	3033 Ayudante de extracción de cristalizaciones.	
	Profesional 2ª	3034 Maestro de centrifugado y lavado de cristal.	
	Profesional 2ª	3035 Maestro de extracción de cristalizaciones.	
Sulfónico cámaras	Profesional 1ª	3036 Maestro de cámaras	
	Profesional 2ª	3037 Maestro de hornos	
Sulfónico contacto	Profesional 1ª	3038 Maestro de aparato	
	Profesional 2ª	3039 Maestro de hornos	
	Profesional 2ª	3040 Maestro de horno de turbulencia	

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Superfosfato	Profesional 2ª	3041 Maestro de fabricación, work y Keller.
	Profesional 2ª	3042 Maestro de mezcladora
	Profesional 1ª	3043 Maestro de pesómetro y oscilador de ácido.
	Profesional 2ª	3044 Maestro de vaciado y cierre de v.g. gotetas.
	Profesional 1ª	3045 Molinero
Talleres	Oficial 3ª	3046 Aprendiz de tercero y cuarto año
	Oficial 3ª	3047 Blanqueador de fábrica.
	Oficial 3ª	3048 Clasificación y desecho de herramientas.
	Oficial 3ª	3049 Oficial albañil de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3050 Oficial ajustador de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3051 Oficial bobinador de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3052 Oficial de caldera de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3053 Oficial carpintero de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3054 Oficial electricista de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3055 Oficial 3ª forjador de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3056 Oficial 3ª lavista de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3057 Oficial 3ª de máquinas de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3058 Oficial 3ª modelista de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3059 Oficial 3ª pintor de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3060 Oficial 3ª plomista de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3077 Oficial 3ª de instrumentación de trabajos sencillos.
	Oficial 3ª	3061 Soldador de trabajos sencillos
Tripolifosfato	Profesional 1ª	3062 Maestro de torre pulverización y concentración.
	Profesional 2ª	3063 Maestro de filtro de prensa.
	Profesional 2ª	3064 Maestro de alimentación materias primas.
Fosfato triácido	Profesional 1ª	3066 Maestro de fabricación
Servicios generales	Ayde. especialista	3066 Dependiente de economato
	Profesional 1ª	3067 Maestro
Fosfosilicato	Profesional 1ª	3068 Maestro
Especiaciones	Ayde. especialista	3068 Boquillero operador de máquinas envasadoras automáticas.
	Profesional 2ª	3069 Ayudante de H.H.
Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona	Profesional 1ª	3070 Maestro de aparatos
	Profesional 2ª	3071 Maestro de calderas
	Profesional 2ª	3072 Ayudante de calderas
	Profesional 2ª	3073 Central térmica
	Profesional 2ª	3074 Scrapper
	Profesional 2ª	3075 Ayudante jefe turno
	Profesional 2ª	3076 Captación agua mar
Granulación	Profesional 1ª	3078 Maestro ósculas
	Profesional 1ª	3079 Maestro Zona alta
	Profesional 1ª	3080 Maestro Zona baja
	Profesional 1ª	3081 Maestro alimentación materias primas.
Superfabricación	Profesional 1ª	3082 vigilante cintas
	Profesional 1ª	3083 Maestro Dilución
Grado CUARTO		
Densidad de azúcar	Capataz	4010 Capataz de peones de orizata
	Capataz	4011 Capataz de peones de depósito de almácen.
Envases y expediciones	Capataz	4012 Capataz de peones de llenado de sacos.
	Capataz	4013 Capataz de peones de llenado de sulfúrico en plataforma.
	Capataz	4014 Sacos almacenero
Fosfato triácido Fosfórico	Capataz	4015 Capataz de fabricación
	Profesional 1ª	4016 Maestro de concentración y caldera de vapor
Fosforvanico	Capataz	4017 Capataz de fabricación
Movimiento	Capataz	4016 Capataz de peones
	Oficial 1ª	4019 Maestro de Telfer
Servicios generales	Ordenanza	4020 Adjunto de conserje
	Capataz de peones	4021 Capataz de vigilantes
	Ordenanza	4022 Operador
	Oficial 1ª	4023 Conductor de pala cargadora
	Oficial 1ª	4024 Montelano
Oficial 1ª	4025 Jardinero de oficio	
Superfosfato	Oficial 1ª	4026 Maestro de Telfer
Talleres	Capataz de peones	4027 Capataz de albañilería
	Oficial 2ª	4028 Oficial albañil de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4029 Oficial ajustador de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4030 Oficial bobinador de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4031 Oficial calderero de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4032 Oficial carpintero de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4033 Oficial electricista de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4034 Oficial forjador de trabajos corrientes.

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO	
Talleres	Oficial 2ª	4035 Oficial lampista de trabajos corrientes.	
	Oficial 2ª	4036 Oficial de máquinas de trabajos corrientes.	
	Oficial 2ª	4037 Oficial modelista de trabajos corrientes.	
	Oficial 2ª	4038 Oficial pintor (trabajos corrientes y especiales).	
	Oficial 2ª	4039 Oficial planchista de trabajos corrientes de plomería.	
	Oficial 2ª	4040 Oficial plomista de trabajos corrientes.	
	Oficial 2ª	4041 Oficial soldador de trabajos corrientes.	
	Oficial 2ª	4047 Oficial 2ª de instrumentación de trabajos corrientes.	
	Oficial 1ª	4042 Tractorista	
	Oficial 1ª	4043 Gruiista	
Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona	Profesional 1ª	4044 Maestro de hornos	
	Profesional 1ª	4045 Evacuación polvo ciciones.	
Servicios generales	Profesional 1ª	4046 vigilante de central térmica	
	Profesional 1ª	4048 Operador planta	
Planta suscripciones	Profesional 1ª	4050 Maestro de pesómetro	
Superfabricación	Profesional 1ª	4051 Molinero	
	Profesional 1ª	4052 Maestro granulado	
Grado QUINTO			
Sulfúrico Clorhídrico	Capataz	5010 Capataz de fabricación	
	Capataz	5011 Capataz de fabricación	
Envases y expediciones	Capataz	5012 Capataz de llenado de cloro	
	Capataz	5013 Encargado	
	Capataz	5014 Capataz de fabricación	
	Capataz	5015 Capataz de fabricación	
	Capataz	5016 Encargado	
	Capataz	5017 Capataz de fabricación	
	Capataz	5018 Capataz de fabricación	
	Capataz	5019 Almacenero	
	Oficial 1ª	5020 Conductor de camión	
	Capataz	5021 Capataz de fabricación	
Sulfúrico de cámaras	Capataz	5022 Capataz cámara	
	Capataz	5023 Capataz de fabricación	
Sulfúrico de contacto	Capataz	5024 Capataz de fabricación	
	Capataz	5025 Capataz de fabricación	
Talleres	Oficial 1ª	5026 Encargado de pintores	
	Oficial 1ª	5027 Oficial albañil de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5028 Oficial ajustador de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5029 Oficial bobinador de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5030 Oficial calderero de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5031 Oficial carpintero de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5032 Oficial electricista de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5033 Oficial forjador de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5034 Oficial glassador de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5035 Oficial lampista de trabajos especiales.	
Superfosfato	Oficial 1ª	5036 Oficial de máquinas de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5037 Oficial modelista de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5038 Oficial plomería de trabajos especiales.	
	Oficial 1ª	5039 Verificador	
	Oficial 1ª	5040 Pintor	
	Oficial 1ª	5044 Oficial 1ª de instrumentación de trabajos especiales.	
	Tripolifosfato Movimiento	Capataz	5041 Capataz de fabricación
		Capataz	5042 Capataz de máquinas envasadoras automáticas.
	Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona	Capataz	5043 Operador OEE.
		Oficial 1ª	5045 Conductor pala cargadora especial.
Grado SEXTO			
Servicios generales	Cje. de Central	6010 Conserje de Central	
	Oficial 1ª	6011 Encargado	
Sulfúrico de cámaras	Oficial 1ª	6012 Encargado	
	Oficial 1ª	6013 Encargado de albañilería	
	Oficial 1ª	6014 Encargado de carpintería	
	Oficial 1ª	6015 Encargado de plomería	
	Oficial 1ª	6016 Encargado de taller de autos	
	Oficial 1ª	6017 Encargado de taller eléctrico	
	Oficial 1ª	6018 Encargado de taller mecánico	
	Oficial 1ª	6019 Operario electricista para trabajos de precisión.	
	Oficial 1ª	6020 Operario mecánico para trabajos de precisión.	

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Tripolifosfato	Oficial 1ª	6021 Encargado
	Grado SEPTIMO	
Talleres	Encargado	7010 Encargado de oficio

ANEXO II b.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO EN CADA UNO DE LOS GRADOS DE CALIFICACION CORRESPONDIENTE A PERSONAL MENSUAL.

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Grado PRIMERO		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años	1010 Archivo de documentos
	Aspirante mayor de 18 años	1011 Reparo de objetos, documentos y encargos verbales sencillos.
Laboratorio	Aspirante técnico labo. ratorio	1012 Aspirante de laboratorio C.I.C.
Grado SEGUNDO		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años	2010 Clasificación y registro de documentos.
Laboratorio	Auxiliar Laboratorio	2011 Auxiliar de laboratorio
	Auxiliar Laboratorio	2012 Recepción de reactivos
Servicios generales	Aspirte. Calificador	2013 Aspirante calificador
Laboratorio	Aspirante téc. La.	2014 Asistente de Investigación 1 C.I.C.
Grado TERCERO		
Administración de oficinas	Auxiliar	3010 Confección de fichas y llenado de impresos.
	Auxiliar	3011 Llenado de impresos sencillos sin ningún cálculo.
	Auxiliar	3012 Mecanografía
	Auxiliar	3013 Registro de datos contables
	Auxiliar	3014 telefonista
Oficina Racionalización	Auxiliar Org.	3015 Calculista
Servicios generales	Auxiliar	3016 Cajera de economato.
	Auxiliar	3017 Portero-Telefonista
	Calificador	3018 Calificador de segunda
Laboratorio	Aspirante téc. labo.	3019 Asistente de Investigación 1 C.I.C.
Grado CUARTO		
Administración de oficinas	Oficial 2ª	4010 Cálculos liquidación de seguros sociales.
	Oficial 2ª	4011 Confección de facturas, órdenes
	Oficial 2ª	4012 Confección de inventarios
	Oficial 1ª	4013 Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálico, de aspecto restrictivo.
	Oficial 1ª	4014 Control de existencias y situación de envases, sistemas y contabilidad.
	Oficial 1ª	4015 Control de mercancías.
	Auxiliar	4016 Correspondencia de tránsito, puertos o rucianía.
	Oficial 2ª	4017 Gestiones cerca de otros organismos, por delegación.
	Auxiliar	4018 Repaseo de documentos
	Auxiliar	4019 Repaseo y punteo de datos numéricos
	Oficial 2ª	4020 Trabajo mecanográfico, especial contable.
	Oficial 1ª	4021 Transcripción en libros oficiales de contabilidad.
Centro E. de cálculo	Oficial 2ª	4022 Codificación
	Oficial 2ª	4023 Perforación
Laboratorio	Analista	4024 Analista
Oficina Racionalización	Téc. Og. 2ª	4025 Cronometrador
Servicios generales	Calificador	4026 Calificador 1ª
	Delineante	4027 Delineante de 2ª
Laboratorio	Auxiliar laborat.	4028 Auxiliar de investigación C.I.C.
Grado QUINTO		
Administración de oficinas	Oficial 1ª	5010 Administración de economato
	Oficial 1ª	5011 Cálculo de costos
	Oficial 1ª	5012 Cálculo y confección de nóminas
	Oficial 1ª	5013 Cálculo y revisión de originales conocidos sobre documentos sencillos, facturas, talones de ferrocarril, pólizas de seguro y similares.
	Oficial 1ª	5014 Corredores de plaza especializados
	Oficial 1ª	5015 Cuentas corrientes con interés a escala.
	Oficial 2ª	5016 Mecanografía en idiomas extranjeros.
	Oficial 1ª	5017 Planteamiento y liquidación de seguros de mercancías.
	Oficial 2ª	5018 Taquímeografía
Centro E. de cálculo	Oficial 1ª	5019 Control y distribución de trabajo
	Oficial 1ª	5020 Supervisor de perforación

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Oficina Racionalización	Técnico Org. 1ª	6021 Cronometrador preparador 2ª
Servicios generales	Delineante	6022 Delineante de 1ª
Laboratorio	Analista	6023 Analista técnico
	Analista	6024 Ayudante técnico C.I.C.
Grado SEXTO		
Administración de oficinas	Oficial 1ª	6010 Cajero ayudante, responsabilidad indirecta.
	Oficial 1ª	6011 Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálico.
	Oficial 1ª	6012 Correspondencia con análisis de la misma y resolución correspondiente.
	Oficial 1ª	6013 Subjefes de Sección
	Oficial 1ª	6014 Taquímeografía en idiomas extranjeros.
Oficina Racionalización	Técnico Org. 1ª	6015 Cronometrador preparador de 1ª
	Oficial 1ª	6017 Subjefe de oficina no titulado
Servicios generales	Delineante proyectista	6018 Delineante proyectista
	Delineante proyectista	6019 Delineante de estructuras
Grado SEPTIMO		
Administración de oficinas	Oficial 1ª	7010 Análisis de costos y escandallor y su confección.
	Oficial 1ª	7011 Cajero de Agencia
	Oficial 1ª	7012 Jefe de depósito comercial
	Jefe 2ª	7013 Subdelegado
	Jefe 2ª	7014 Subjefe de Agencia A.
Centro E. de cálculo	Oficial 1ª	7015 Supervisor de codificación
Fabricación	Contramaestre	7016 Contramaestre
Oficina Racionalización	Jefe Organiz. 2ª	7017 Técnico en mejora de métodos
Servicios generales	Delineante proyectista de estruc.	7018 Delineante proyectista de estructuras.
Laboratorio	Analista	7022 Colaborador auxiliar C.I.C.
Centro E. de cálculo	Operador ordenad.	7023 Operador ordenador
Grado OCTAVO		
Administración de oficina	Jefe 2ª	8010 Jefe de 2ª con marco
Oficina Racionalización	Jefe 2ª	8011 Jefe de 2ª con marco

ANEXO III A

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MIA A	PTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA E	TOTAL A+B
1				
PINHES	1		945	893,100
MUER LEMP.		1,089		
PEDM	2		972	904,950
2				
SUBALTERN	2	1,092	969	904,950
	3		993	912,480
3				
PROFES. 2.	2		959	904,950
AYUDE. ESP.	3	1,102	983	915,480
OFICIAL 3.	4		1,019	931,305
4				
PROFES. 1.	1		986	920,760
ALMACENERO	4	1,111	1,011	931,745
CAF. PEDONES				
OFICIAL 2.	5		1,074	959,405
5				
	4		1,011	938,330
	5	1,126	1,059	959,405
OFICIAL 1.	6		1,116	984,440
	4		1,037	961,590
	5		1,069	984,440
CAFATACES	6	1,153	1,092	985,745
ENCARGADOS	7		1,257	1,059,195

ANEXO III b

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	PTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA E	TOTAL A+B
1				
ASPIRANTE	1		28,979	891,335
	2	37,622	31,055	921,373

GRUPO CATEGORÍA	GRADO	SALARIO BASE MES A	PTO. PLUS ACTV. CORRECTA B	TOTAL ANO A+B
1 AUXILIAR	2	22.848	20.829	921.371
	3		22.874	920.961
	4		24.957	981.103
2 OFICIAL 1. TEC. O.R. 1.	3	25.279	20.884	951.558
	4		22.445	981.667
	5		24.797	1.015.252
3 OFICIAL 1. TEC. O.R. 1.	4	38.000	29.879	982.174
	5		32.214	1.015.960
	6		34.434	1.048.082
	7		36.659	1.079.988
4 OF. ORDENADOR JEFE O.P. 2. JEFE O.	6	40.619	31.852	1.048.617
	7		39.216	1.125.171
	8		41.272	1.188.382

ANEXO III C

GRUPO CATEGORÍA	GRADO	SALARIO BASE MES A	PTO. PLUS ACTV. CORRECTA B	TOTAL ANO A+B
1 ASF. CALONDR ASF. LABO.	1	32.622	28.979	891.335
	2		31.020	921.373
2 CALONDR AUX. LABO.	2	32.291	30.829	921.371
	3		32.891	950.963
	4		34.957	981.103
3 DELINENTE	4	35.279	32.445	981.667
	5		34.797	1.015.252
4 DEL. PROVEC. ANAL. LABO.	4	38.000	29.879	982.174
	5		32.214	1.015.960
	6		34.434	1.048.082
5 CONTRAM. DEL. PROV. ESTR.	5	40.619	25.191	1.117.749
	6		31.852	1.139.617
	7		39.216	1.155.171

ANEXO III D

GRUPO CATEGORÍA	GRADO	SALARIO BASE MES A	PTO. PLUS ACTV. CORRECTA B	TOTAL ANO A+B
1 LISTERO	1	33.046	28.677	893.100
	2		29.497	904.950
2 GUARDA ORD. ORDENANZA	2	33.137	29.404	904.950
	3		30.134	915.480
3 FASCILLERO GUARDA JER. FASCILLER. GUARDAS	2	33.440	29.102	904.650
	3		29.830	915.480
	4		30.923	931.305
	5		32.592	959.405
4 ALMACENERO CAFATAZ RED.	3	33.713	29.921	920.740
	4		30.480	931.745
	5		32.592	959.405
5	4	34.108	30.680	938.330
	5		32.137	952.405
	6		33.866	984.440
6 ENCARGADO CAFATAZ	4	34.988	31.469	961.590
	5		33.047	984.440
	6		33.138	985.745
	7	36.145	1.028.192	

ANEXO IV

COMPENSACION DESCANSO TURNOS
PERSONAL ANEXOS IIIa y IIIb
ANTIGÜEDAD

GRADO	0 - 38 %	40 - 60 %
1		
2		
3		
4	246	289
5		
6		
7		

PERSONAL ANEXOS IIIb y IIIc
ANTIGÜEDAD

GRADO	0 - 38 %	40 - 60 %
1		
2		
3	246	289
4		
5		
6	207	324
7		
8		

INDE. 6.5

ANEXO V A - PERSONAL DIARIO

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORARIO NORMAL

GRUPO	GRADO	ANTIGÜEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	498	513	530	565	596	627	661	695
1	2	508	523	540	570	602	633	668	700
2	2	548	563	580	610	642	678	710	740
2	3	514	530	547	578	617	643	674	708
3	2	508	527	540	570	604	638	669	700
3	3	514	530	547	579	610	640	678	710
3	4	527	557	589	620	655	687	722	757
4	2	515	537	551	581	616	647	681	712
4	3	523	557	589	620	655	688	722	757
4	4	541	580	612	643	678	709	740	774
5	4	528	545	567	597	628	660	692	722
5	5	540	562	584	612	642	675	707	747
5	6	567	580	604	629	659	690	722	764
6	4	520	547	579	614	647	680	716	750
6	5	554	589	620	657	690	724	757	797
6	6	567	580	604	629	659	690	722	768
6	7	608	621	647	684	722	759	798	837

INDE. 6.5

ANEXO V B - PERSONAL DIARIO

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORARIO NORMAL

GRUPO	GRADO	ANTIGÜEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	354	367	385	416	450	482	513	547
1	2	360	376	389	424	454	486	518	552
2	2	360	376	389	424	454	486	518	552
2	3	360	376	389	424	454	486	518	552
3	2	360	376	389	424	454	486	518	552
3	3	360	376	389	424	454	486	518	552
3	4	371	386	402	432	464	496	528	561
4	2	372	387	402	432	464	496	528	561
4	3	396	416	430	461	493	525	557	590
5	2	351	366	381	411	443	475	507	539
5	3	372	387	402	432	464	496	528	561
5	4	396	416	430	461	493	525	557	590
6	2	351	366	381	411	443	475	507	539
6	3	372	387	402	432	464	496	528	561
6	4	396	416	430	461	493	525	557	590
6	5	412	432	452	482	514	546	578	610
6	6	432	452	472	502	534	566	598	630
6	7	457	477	497	527	560	592	624	656

INDE. 6.5

ANEXO V B Y C PERSONAL MENSUAL

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORARIO NORMAL

GRUPO	GRADO	ANTIGÜEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	502	515	529	564	595	626	660	691
1	2	524	538	553	587	614	650	680	711
2	2	521	538	555	582	614	650	683	715
2	3	540	556	573	608	638	667	701	733
3	1	560	576	596	625	657	691	720	753
3	2	585	601	618	654	690	723	759	793
4	2	540	558	574	610	643	680	715	748
4	3	550	570	584	624	655	699	735	770
4	4	565	601	618	654	690	723	759	793
4	4	560	578	596	637	671	709	748	787
4	5	580	603	621	659	697	737	772	812
4	6	611	627	645	684	720	759	793	833
4	7	630	652	666	707	744	781	817	856
5	5	505	508	525	567	707	745	787	828
5	6	525	528	546	587	731	767	806	848
5	7	630	637	655	711	752	790	832	873
5	8	653	670	688	722	772	814	855	892

ANEXO VI. c. - PERSONAL MENSUAL

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORAS DE TURNO Y TIEMPO DE ESPERA

CATEG.	GRADO	ANTIGÜEDAD							
		0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
1	1	558	573	588	603	618	633	648	663
1	2	574	589	604	619	634	649	664	679
1	3	590	605	620	635	650	665	680	695
1	4	606	621	636	651	666	681	696	711
1	5	622	637	652	667	682	697	712	727
2	1	598	613	628	643	658	673	688	703
2	2	614	629	644	659	674	689	704	719
2	3	630	645	660	675	690	705	720	735
2	4	646	661	676	691	706	721	736	751
2	5	662	677	692	707	722	737	752	767
3	1	618	633	648	663	678	693	708	723
3	2	634	649	664	679	694	709	724	739
3	3	650	665	680	695	710	725	740	755
3	4	666	681	696	711	726	741	756	771
3	5	682	697	712	727	742	757	772	787
4	1	694	709	724	739	754	769	784	799
4	2	710	725	740	755	770	785	800	815
4	3	726	741	756	771	786	801	816	831
4	4	742	757	772	787	802	817	832	847
4	5	758	773	788	803	818	833	848	863
5	1	718	733	748	763	778	793	808	823
5	2	734	749	764	779	794	809	824	839
5	3	750	765	780	795	810	825	840	855
5	4	766	781	796	811	826	841	856	871
5	5	782	797	812	827	842	857	872	887

ANEXO VI. d. - CUADRO DE TURNOS

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

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

En cada ciclo de 4 semanas se descansará un día más de los que figuran.

ANEXO VI. e. - CUADRO DE TURNOS

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

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

En cada ciclo de 4 semanas se descansará un día más de los que figuran.

ANEXO VI. f. - CUADRO DE TURNOS

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

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

En cada ciclo de 4 semanas se descansará un día más de los que figuran.

ANEXO VI. g. - CUADRO DE TURNOS

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

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

12752 RESOLUCION de 15 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.911 la llave radio número 10, marca «Isofor», referencia 836, número 10, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave radio número 10, marca «Isofor», referencia 836, número 10; 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 llave radio número 10, marca «Isofor», referencia 836, número 10, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, Km. 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave radio 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. 1.911 - 15-4-85— 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, 15 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.