

6056 *RESOLUCION de 28 de junio de 1985 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial de la Empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima».*

Vistos el texto de la revisión salarial de la Empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 29 de abril y el día 3 de mayo de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria pactado en virtud del Convenio Colectivo de la Empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», de fecha 30 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus miembros del Comité de Empresa y Delegado de Personal en fecha 17 de abril de 1985, y de conformidad con el artículo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con modificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de junio de 1985. El Director general, Carlos Navarro López.

Se ratifica el contenido del Convenio 1984-1985 en su estructura y articulado con las siguientes modificaciones:

Ámbito temporal.—Art. 5. Las normas del presente Convenio actualizado para 1985 surtirán efectos desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre.

Cláusulas de revisión.—Art. 7. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 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 constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985, durante el primer trimestre de 1986.

Puestos de trabajo.—Art. 15. Se destina a esta valoración 50.000 pesetas.

Retribuciones.—Art. 17. Se incrementan en un 7,5 por 100.

Plus de asistencia y puntualidad.—Art. 19. Este capítulo tendrá un incremento del 7,50 por 100.

Suplemento por trabajo a turno.—Art. 22. Todos los tipos y subtipos comprendidos en este artículo experimentarán un aumento del 7,5 por 100.

Suplemento por trabajos penosos, incentivos, trabajos extraordinarios a tanto alzado, plus de actividad.—Arts. 23, 26 y 27. Estos capítulos tendrán cada uno el aumento del 7,5 por 100.

Antigüedad.—Art. 28. El régimen, cómputo y sistema de trienios establecido continuará vigente, fijándose el valor del trienio en 16.025 pesetas.

Dietas y gastos de bolsillo.—Art. 32. Los valores fijados para 1984 experimentarán el incremento del 7,5 por 100.

Gastos de locomoción.—Art. 33. Estos precios se revisarán si, a partir de la fecha en que se suscribe este Convenio se incrementaran oficialmente los precios del carburante.

Quebranto de moneda.—Art. 34. Esta compensación se aumenta en un 7,5 por 100.

Pensiones de jubilación y pensión de viudedad.—Arts. 74, 75 y 76. Estas pensiones, tanto las que corresponden a cada perceptor como las mínimas fijadas en 1984, experimentarán un aumento de 6,50 por 100.

Viviendas en los poblados.—Art. 78. b). La compensación mensual se incrementa en un 7 por 100.

Anticipos para viviendas y anticipos ordinarios.—Arts. 80 y 81. Los límites fijados para estos anticipos, así como de su amortización, experimentarán un aumento del 7,50 por 100, quedando vigentes los plazos para su liquidación.

Ayuda de estudios.—Art. 83. Se incrementa esta concesión en un 7,5 por 100 para el curso 1985-86.

Hijos subnormales.—Art. 84. Se aumenta igualmente este complemento de pensión en un 7,5 por 100.

Bolsa de vacaciones.—Art. 86. Se incrementa su cuantía en el 7,5 por 100.

Comité de Empresa.—Art. 89. La cantidad asignada para el Comité de Empresa en 1984, con destino a los gastos de material y cumplimiento de sus funciones específicas, se aumenta en un 7,5 por 100.

Seguridad e Higiene en el Trabajo.—Art. 90 (nuevo). Atendiendo a la petición del Comité de Empresa, y con el fin de promover la lucha contra los accidentes, se establece un premio en metálico por cada 500 días naturales transcurridos sin accidentes en las centrales de producción.

16057 *RESOLUCION de 28 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del octavo Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Europea para el Equipamiento Doméstico, Sociedad Anónima» (CEDOSA).*

Visto el texto del octavo convenio colectivo para la Empresa «Compañía Europea para el Equipamiento Doméstico, Sociedad Anónima» (CEDOSA), recibido en esta Dirección General del Trabajo con fecha 10 de abril de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa con fecha 29 de marzo de 1985, y de conformidad con el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General, acuerda:

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

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

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

OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSA

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.º *Partes contratantes.*—Cedosa, representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores de Cedosa, representados por su Comité de Empresa, ha acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituye y anula a todos los pactados anteriormente.

Art. 2.º *Base de aplicación y vinculación a lo pactado.*—Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenido, revocan y sustituyen a cuanto en tales materias se haya establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Lo pactado en este Convenio es irrenunciable durante su vigencia.

Art. 3.º *Ámbito Territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo de Cedosa.

Art. 4.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en los centros de trabajo indicados, así como a quienes ingresen en la plantilla de los mismos durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes desempeñen las funciones de alta dirección a las que hace referencia el artículo 1.º, apartado 3.º, párrafo c), de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores).

Art. 5.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento del trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de diciembre de 1986, prorrogándose por la tática, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará, no obstante, hasta la entrada en vigor del Convenio que le sustituya.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir del 1 de enero de 1985.

Art. 6.º Absorción y compensación. Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias y que tuviesen repercusiones económicas, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio. Para la valoración y comparación de estas mejoras, se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.

Art. 7.º Revisión.

a) Del Convenio: Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

b) **Salarial:** En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecidos en el I.N.E. registrase al 30 de septiembre de 1985 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1984 superior al 5,25 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia; en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1985). Tal incremento se abonará con efectos de primera de enero de 1985, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1985. El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad, en función del nivel salarial pactado.

Tan pronto sea conocido el I.P.C. real a 31 de diciembre de 1985, se revisarán los salarios por el valor de dicho I.P.C. real en dicha fecha, incrementado en un punto, y con el mínimo del 8 por 100, y con carácter retroactivo al 1 de enero de 1985. Para ello, ambas partes firmantes se comprometen a efectuar todos los esfuerzos para que se cumplan los programas de producción establecidos.

Para 1986, las tablas actualizadas como queda indicado, se incrementarán en un 6,5 por 100 revisándose en 30 de septiembre de 1986, si el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase en dicha fecha, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1985 superior al 4,5 por 100.

Esta revisión salarial se efectuará tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, computándose cuatro tercios de tal exceso, para prever el comportamiento del I.P.C. para el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1986), abonándose con efectos 1 de enero, y tomando como base las tablas utilizadas para realizar los aumentos de 1986.

Tan pronto sea conocido el I.P.C. real a 31 de diciembre de 1986, se revisarán los salarios por el valor de dicho I.P.C. real en dicha fecha, incrementado en 0,5 por 100 y con carácter retroactivo al 1 de enero de 1986.

Art. 8.º Comunicaciones al personal.—Las comunicaciones o notificaciones al personal deberán hacerse por escrito, según se especifica en cada caso.

CAPITULO II

Categorías y niveles profesionales

Art. 9.º Principios generales.—CEDOSA ha adoptado la clasificación y estructuración de salarios y sueldos del personal el sistema de valoración de tareas y puestos de trabajo, basándose en el Manual de Jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Esta valoración se obtiene aplicando las especificaciones del Manual de Valoración a la descripción de los distintos puestos de trabajo, obteniendo la puntuación directa y grado directo correspondiente a cada ocupación.

Las estipulaciones de este artículo no afectarán al personal no valorado (fuera de valoración).

Art. 10. Puntuación.—La valoración de tareas determina unas puntuaciones directas, que siempre son de carácter funcional y no personal, y que diferencian los diferentes niveles dentro de cada ocupación.

Esta puntuación se obtiene por suma de los niveles absolutos correspondientes a cada factor, deducidos a partir de los valores porcentuales asignados a cada ocupación o nivel de ocupación y considerando las ponderaciones relativas entre los diferentes factores.

Art. 11. Grados.

A) Clases de grados:

Grado directo: Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

Grados	Puntos
1	Menos de 18
2	18 a 24
3	25 a 32
4	33 a 41
5	42 a 51
6	52 a 62
7	63 a 74
8	75 a 87
9	88 a 101
10	102 a 116
11	117 a 132
12	133 a 149
13	150 a 167
14	168 a 186
15	187 a 206
16	207 a 227
17	228 a 249
18	250 a 272
19	273 a 296

Modificadores de grado: Son aquellos incrementos de grado que aparecen en el apartado B) de este artículo.

Grado final: Es el que se considera a efectos de pago y se obtiene por la suma del grado directo más los modificadores que en cada momento le puedan corresponder a cada persona.

B) Para considerar las condiciones de trabajo especiales señalados en el artículo 10 sobre los grados directos deducidos de la puntuación de los factores, se establecen los siguientes modificadores de grados.

1. Por condiciones ambientales.

1.1 Los puestos desarrollados en talleres tendrán un grado más sobre el grado directo.

Con este grado se compensan las condiciones ambientales (ruido, polvo, humedad, frío, calor, olores, riesgo de accidentes, etcétera), que no sobrepasando un límite normal tolerable sean propios de los puestos de trabajo que se desarrollan continua y permanentemente en los talleres.

1.2 Los puestos excesivamente penosos o tóxicos o peligrosos tendrán un descanso de treinta minutos durante la jornada.

1.3 Los puestos en que concurren dos de las circunstancias anteriores tendrán un descanso de cuarenta y cinco minutos durante la jornada.

1.4 Los puestos en que concurren las tres circunstancias anteriormente indicadas tendrán un descanso de una hora durante la jornada.

La existencia de estas situaciones excepcionales tendrá que ser establecida por los organismos oficiales competentes.

Caso de presentarse estas situaciones, el propio carácter de excepcionales obligará a la Empresa a estudiar y a aplicar las medidas correctoras pertinentes.

La desaparición de las situaciones excepcionales a que se hace referencia implicará también la de los descansos supletorios concedidos por las mismas.

2. Por trabajos en el exterior.

2.1 Los puestos concebidos para realizar las funciones habitualmente en el centro de trabajo, pero con salidas frecuentes y previstas, tendrán un grado más sobre la situación en el centro de trabajo.

2.2 Los operarios con salidas esporádicas, no previsibles, para desarrollar fuera del centro de trabajo funciones similares a las efectuadas habitualmente en el centro de trabajo, tendrán un grado más, transitorio, durante su periodo de salida.

3. Por Jefatura de Equipo: Los operarios en funciones de Jefe de Equipo tendrán un grado más sobre el grado directo de máximo operario a sus órdenes, y si ya lo tuviera, un grado más. Este modificador de grado por condiciones especiales de trabajo será eliminado cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su concesión.

Art. 12. Información sobre valoración.—Se comunicará a personal por escrito, con copia al Comité, a través de la línea jerárquica, el grado directo y sus modificadores, que, deducido de su valoración, le corresponden. Asimismo se le entregará copia íntegra de la descripción genérica que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su ocupación y a su nivel dentro de la misma, de conformidad con las funciones, aptitudes y responsabilidades de su trabajo. Esta misma información será comunicada a quien cambie de puesto de trabajo con carácter fijo.

Art. 13. *Puestos de trabajo de nueva creación.*—Para todo puesto de nueva creación será requisito imprescindible, antes de ser creado, que disponga de la descripción correspondiente con el nivel, categoría profesional y nivel que le corresponda.

Eventualmente, cuando la nueva ocupación requiera un período de consolidación, se entregará una hoja de descripción provisional, que deberá ser canjeada por la definitiva en un plazo superior a tres meses.

Art. 14. *Confirmación de las valoraciones.*—Efectuada la valoración definitiva de un puesto de trabajo con sus distintos niveles, y una vez ocupado dicho puesto con los requisitos estipulados, la valoración tendrá carácter provisional durante un período de seis meses.

Art. 15. *Revisión por modificación de la ocupación.*—Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valorada variasen en aspectos tales que afectasen a cualquiera de los factores puntuales, se podrá plantear su revisión. Se tendrá en cuenta esta variación si está consolidada o al menos se viene realizando periódicamente.

Esta variación, en caso de duda, podrá ser comprobada «in situ» por los miembros permanentes del Comité de Valoración.

Art. 16. *Reclamación sobre valoración.*—Serán competentes para reclamar contra la valoración de un puesto de trabajo, categoría profesional asignada al mismo o solicitar su revisión, el trabajador afectado o el mando correspondiente con poder bastante para ello, y siempre que medie alguna de las causas que a continuación se enumeran:

Modificación de las condiciones de trabajo o contenidos del mismo.

No estar conforme con el grado y categoría asignados al puesto, siempre que no hayan transcurrido seis meses desde la fecha de su valoración.

Las reclamaciones de la revisión de la descripción del puesto de trabajo, del grado de valoración y de la categoría profesional plantearán a través de las siguientes instancias:

1.º Por escrito a la línea jerárquica, que deberá acusar recibo y con copia al Comité de Valoración con los motivos en que funda su reclamación.

2.º Desestimada la reclamación por la Oficina de Valoración, o transcurridos quince días de su presentación sin respuesta, el Comité de Valoración, en un plazo igual, lo estudiará y resolverá.

Si en la revisión de la reclamación las partes que componen el Comité de Valoración no llegasen a un acuerdo, podrán efectuar el estudio «in situ» del puesto a revisar y o la comparación con un puesto similar. En este último caso, la comparación puede, eventualmente, afectar a cualquiera de los dos puestos comparados, e incluso a los dos.

La resolución que se tome en el Comité de Valoración será comunicada por escrito al interesado, con indicación de las razones de dicha resolución.

3.º La parte que no se conforme con la resolución del Comité de Valoración tendrá expedito el camino para ejercitar las acciones que en derecho le correspondan ante la autoridad laboral competente.

Para ejercitar estas acciones será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo, o bien los plazos señalados en el mismo.

4.º La retroactividad que pueda corresponder al interesado se calculará desde la fecha de la primera reclamación, cualquiera que sea el órgano que fije el nuevo grado.

Art. 17. *Clasificación profesional.*—Todas las ocupaciones de CEDOSA, en los distintos niveles de las mismas, tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, exigibles al titular que ha de desempeñarlas con carácter fijo.

Esta categoría se definirá a partir de la valoración, de conformidad con el cuadro que se adjunta.

El resto de las categorías de empleados se definirán de conformidad con las funciones establecidas para cada una de ellas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo no podrá nunca servir de base ni dará derecho para que las personas que actualmente tienen asignada una determinada categoría profesional, soliciten y obtengan el grado mínimo fijado en las tablas anteriores para la misma.

Grados directos

	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	
Operarios ordinarios															P	P
Especialistas varios												E	E	E	E	E
Albañiles, fontaneros, pintores, rect. y cerrajeros								1.º	2.º	3.º	4.º	E	E	E	E	E
Maestros prof. obreros								1.º	2.º	3.º						
Administrativos										2.º	Aux.	Aux.	Aux.			
Técnicos Laboratorio										1.º	2.º	Aux.	Aux.	Aux.		
Técnicos de organización										TO 1.º	TO 2.º	Aux.	Aux.	Aux.		
Técnicos de Oficina										D 1.º	D 2.º	C	C	C		
Técnicos Taller	JT		DP		MT		M 2.º		Enc.	Cap.						

Art. 18. *Garantía de grado y categoría.*—Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado final máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto inferior de valoración sea por voluntad de trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario.

Art. 19. *Opción para el personal no valorado.*—El personal que en la actualidad está incluido en la nómina de no valorados podrá solicitar su paso a la nómina y sistema del personal valorado, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa conceder o no el paso o no.

Cuando se acceda al cambio solicitado, el grado que corresponda adjudicará será el que resulte de la valoración del puesto de trabajo.

El personal no valorado podrá presentarse, si lo desea, a los cursos-oposición que se convoquen, rigiéndose, caso de ganarse, por las condiciones laborales y económicas del puesto de trabajo. Queda excluido el personal contratado a sueldo más de un año.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 20. *Sistema de medida de trabajo.*—En el ejercicio de la facultad de organización que corresponda a la Dirección de la Empresa, CEDOSA podrá escoger los sistemas de medida y or-

ganización que considere más apropiados, y para su implantación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

En todo puesto de fabricación deberá existir la hoja de proceso, sin que la eventual falta de esta hoja pueda justificar la negativa a realizar el trabajo. No será objeto de sanción el operario que, a falta de la hoja de proceso, no alcanzase los topes previstos teóricamente y aún pendientes de consolidación e inclusión en dicha hoja de proceso.

Art. 21. *Actividad mínima exigible.*—Es la que, en el sistema de medida de trabajo M.T.M. corresponde a la actividad 100.

Los tiempos de aplicación serán los reseñados en la tabla «Medida de tiempo de los métodos» (M.T.M.), expresados en UMT (1 UMT = 0.00001 horas).

Para el logro de esta actividad mínima, se estará a lo establecido sobre periodos de adaptación en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

En cuanto a los suplementos constantes recogidos por la O.I.T., el 4 por 100 de fatiga queda incluido en el ciclo de trabajo, y el 7 por 100 de necesidades personales (se igualan hombres y mujeres) se aplicará según las posibilidades de cada caso y de acuerdo a las facultades organizativas de la Empresa.

Se acuerda asimismo un suplemento global del 4 por 100, dividido en dos paradas para los que trabajan a ciclo M.T.M. y como compensación de los suplementos que como variables recomienda la O.I.T. y les pudieran corresponder.

En aquellos puestos cuyos suplementos variables excedan del 4 por 100 establecido se aplicará dicho exceso.

Art. 22. Garantía de actividad y saturación.—Todo trabajador estará ocupado durante toda la jornada, salvo el tiempo razonablemente empleado en sus necesidades personales, y a desarrollarla, al menos, la actividad mínima exigible, según se establece en el artículo 21 de este Convenio, con excepción de que la desocupación no fuera imputable a él.

Para el logro de esta plena ocupación, y cuando coyunturalmente no exista trabajo, se podrán encomendar al operario tareas distintas a las que habitualmente realiza en su puesto de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza Laboral.

Art. 23. Vales de trabajo.—Todo productor de CEDOSA, que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra, estará obligado a señalar en el mismo, por los medios que la Empresa determine en cada caso, las horas de principio y fin de tarea, las interrupciones que tenga y el tiempo tardado.

Estos vales deberán ser devueltos en el momento en que termine la tarea o cuando la Empresa los recabe, no pudiendo mantenerlos en su poder el productor ningún tiempo más.

Art. 24. Revisión de tiempos y proceso de trabajo.—CEDOSA podrá revisar los procesos y/o los métodos de trabajo y, por consiguiente, los tiempos resultantes, para adaptarlos a las exigencias correctas de rendimiento y actividad previstas en este Convenio, y en base a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Movilidad del personal

Art. 25. Se entiende por movilidad o rotación interna:

- Los cambios de puestos y traslados.
- Los ascensos.

Art. 26. Cambio de puestos y traslados.—Son cambios de puestos los cambios de funciones, con cambio o no de emplazamiento físico dentro del centro de trabajo.

Si el cambio de emplazamiento rebasase los límites del centro de trabajo, se considerará traslado.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

- Por duración en:

Provisionales.
Definitivos.

- Por la causa en:

Por voluntad del trabajador.
Por necesidades del servicio.
Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.
Por promoción y ascenso.

Art. 27. Cambios provisionales.

1.º Los que sean por tiempo inferior a tres meses.

2.º Los originados por sustitución en caso de licencia por servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

Art. 28. Gestión y retribución de cambios provisionales. El jefe responsable deberá comunicar a la Oficina de Personal y al interesado del cambio provisional en el momento en que éste se produzca, con indicación del tiempo que él estima que va a durar la provisionalidad, así como la causa de la misma.

Cuando este periodo de provisionalidad termine, el jefe lo comunicará, también por escrito, a la Oficina de Personal, momento en que el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto y retribución.

El abono de las diferencias salariales, si las hubiera, se hará a partir de la mensualidad inmediatamente posterior a la de la ocupación del puesto, y por los días efectivamente trabajados en cada periodo mensual, salvo que el cambio de puesto haya durado menos de cinco días laborables, en cuyo caso no origina derecho a cobro de ninguna diferencia de retribución.

En los casos de trabajo de grado superior, si transcurridos tres meses, el trabajador continuara en el puesto de trabajo, se le reconocerá el grado y categoría correspondiente al mismo, como condición «ad personam», pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza, que se deberá cubrir según las normas establecidas.

Igualmente se hará por aplicación del artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores si un trabajador ocupara el puesto de grado y categoría superior durante un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

Lo indicado en los párrafos anteriores no es de aplicación en los casos a que hace referencia el punto 2.º del artículo 27.

Art. 29. Causas para efectuar cambios provisionales.—La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por motivos de trabajo, con carácter provisional (entendiéndose los periodos de provisionalidad los señalados en el artículo 27), a cualquier trabajador, respetando las preferencias de la antigüedad y capacitación, y procurando, igualmente, en cuanto al grado de la persona trasladada, que sea el mismo, superior o inferior, en este orden, al del puesto a ocupar provisionalmente.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar personal de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor, suficientemente demostrada, no imputable a la Empresa, y que no le produzca ningún beneficio o conveniencia, o para evitar grandes males.

Art. 30. Cambios definitivos.—Se entiende por cambios definitivos aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un nuevo puesto de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los periodos de provisionalidad, si los hubiera.

Los cambios definitivos lo serán por:

Los producidos por disminución psicofísica.

Los ascensos.

Los producidos por las causas del artículo 36.

Art. 31. Cambios por disminución psicofísica.—Estos cambios podrán hacerse a petición del trabajador o por iniciativa de la Dirección.

Para el cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad psicofísica, será preceptivo el informe del Servicio Médico de la Empresa y de otros facultativos que ésta designe, así como de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social, o por estar acreditado como disminuido por el Ministerio de Trabajo.

Será considerado «personal disminuido» siempre que concurren alguna de las siguientes circunstancias:

Los afectados por una disminución de la capacidad física o psíquica que les impida el pleno desarrollo de las tareas de su puesto de trabajo.

Los que, aun pudiendo desempeñar las tareas de su puesto de trabajo, por sus constantes y continuas enfermedades, no puedan desarrollarlas de una forma duradera y continua, y que es necesario para mantener los ritmos de producción y actividad. En estos casos, el cambio tendrá el carácter de provisional, en tanto se mantengan las condiciones que lo produjeron.

En estos casos, suficientemente demostrados, la Empresa podrá, libremente, trasladar a los afectados al trabajo que considere más adecuado, en función de la capacidad del individuo y de las necesidades de los ritmos del trabajo, sin más limitación que el respeto al grado y categoría laboral que tuviera, poniéndolo anteriormente en conocimiento del Comité de Empresa.

Será de aplicación lo establecido en este artículo a las trabajadoras en estado de gestación en aquellos casos, suficientemente demostrados, en que su estado de lugar a una disminución por el desarrollo de su puesto de trabajo. Transcurrida esta situación, se reincorporará a su puesto de trabajo.

Art. 32. Ascensos.—Se establece para el presente Convenio Colectivo el principio de aptitud y capacidad como base para el sistema de ascensos.

Las modalidades de promoción serán las siguientes:

- Ascensos por antigüedad (Art. 33).
- Ascensos por concurso-oposición (Art. 34).
- Ascensos por libre designación de la Empresa (Art. 35).

De cada tres vacantes a cubrir en las dos primeras modalidades, una lo será por antigüedad y las otras dos por concurso-oposición.

Art. 33. Ascensos por antigüedad.—Dentro de estos turnos de promoción, las vacantes se cubrirán, en primer lugar, con la persona que tengan más antigüedad dentro del grado inmediatamente inferior, pero de la misma rama de actividad (eléctrica, electrónica, administrativa, etc.), salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador, en cuyo caso promocionaría el que siga en antigüedad en la Empresa.

En el caso de no existir nadie del grado inmediatamente inferior, podrán optar los del grado siguiente.

Los periodos de prueba serán:

Peones y especialistas, treinta días.

Profesionales de oficio, subalternos y administrativos, sesenta días.

Técnicos no titulados, noventa días.

La prueba de aptitud se realizará, en general, en el propio puesto, salvo que una duda razonable sobre la aptitud del candidato aconseje realizar un examen previo.

La prueba práctica en el propio puesto no se dará por terminado con carácter negativo si no ha sido intentada, al menos, durante el 25 por 100 del período de prueba establecido, con un mínimo de 15 días.

Art. 34. *Ascensos por concurso-oposición.*—La aptitud y capacidad para un nuevo puesto se determinará mediante concurso-oposición, que podrá incluir exámenes psicotécnicos, médicos, ónicos y prácticos.

Cuando la realización de un cursillo sea requisito indispensable para acceder a un nuevo puesto, este cursillo formará parte de la prueba práctica. Cuando un cursillo vaya a tener este carácter de obligatoriedad para promoción, deberá hacerse constar en su convocatoria. Serán exceptuados de haber asistido a este cursillo quienes acrediten haber realizado el mismo u otro equivalente en un centro exterior.

Para mayor garantía de que una persona ascendida desempeñará con eficacia las nuevas funciones que le van a ser encomendadas, se establecerá un período de prueba de tres meses.

Art. 35. *Ascensos por libre designación de la Empresa.*—Se abrirán por libre designación de la Empresa los puestos que impliquen el ejercicio de mando o autoridad o el desempeño de cargos de especial reserva y/o confianza. Estos puestos son los de secretario de Dirección, Cajeros y Programadores de Informática, y aquellos otros que eventualmente pudieran acordarse con el Comité.

Se establece un período de prueba de seis meses.

La eventual convocatoria de concurso para cubrir alguno de estos puestos supone renuncia por parte de aquella a su derecho a libre designación para este caso.

Art. 36. *Causas para no realización de concurso-oposición.*—No se realizará concurso-oposición cuando se efectúen cambios o las causas que se indican seguidamente:

- En los cambios establecidos en los artículos 31, 33 y 35.
- Que el puesto de trabajo se pueda cubrir por algún trabajador con la categoría y retribución asignados a dicho puesto que estuviera en situación de disponible o trabajando en otro nivel inferior, sin que en ningún caso implique promoción.
- Que hubiera personal examinado y aprobado según las circunstancias que se citan en el artículo 37.
- Que el cambio de puesto no implique promoción.

Cuando medien estas circunstancias, se tendrá en cuenta la capacitación y la antigüedad que en cuanto a preferencia deba ser tenida en cuenta.

Art. 37. *Realización de los concursos.*—Para efectuar los concursos, se seguirán las siguientes normas:

1.º Cuando hubiera vacante o nuevo puesto a cubrir, se nunciará su existencia en el tablón de anuncios, con comunicación previa al Comité de Empresa, indicando los siguientes extremos:

- Denominación del puesto.
 - Categoría y nivel de retribución.
 - Materias que servirán de base al examen.
 - Plazo de presentación de solicitudes.
 - Ponderación a aplicar al conjunto de las pruebas psicotécnicas, médicas, teóricas y/o prácticas que vayan a ser aplicadas.
- Esta convocatoria deberá hacerse con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha del examen, publicándose también el mismo tiempo la hoja de descripción de funciones del puesto convocado.

El Comité participará en todo el proceso, desde el momento de la realización del examen.

Por los Departamentos Técnicos y de Formación, se publicará, en la misma fecha de la convocatoria, una relación de los temas generales o específicos de las materias del examen. A partir de esta relación de temas, se preparará un cuestionario de preguntas, con las cuales se formarán, al menos, tres lotes, que serán sorteados en el momento de la realización del examen.

2.º Podrán presentarse al concurso cuantas personas estén interesadas en el puesto o puestos convocados, con la única limitación de que sea fija en plantilla.

3.º La realización y vigilancia del examen será efectuada por el personal competente designado por la Empresa, con la participación de los miembros del Comité que éste designe.

4.º La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de las puntuaciones conseguidas en los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

5.º Los participantes que resultasen aptos serán informados de ello por escrito, así como aquellos trabajadores que hayan sido designados para ocupar la plaza o plazas en cuestión. Igualmente se hará la comunicación a los aspirantes que no hayan resultado aptos. Las comunicaciones indicadas se efectuarán dentro de los quince días siguientes al examen.

6.º Si en el examen hubiesen resultado aptos más candidatos que los puestos vacantes, se conservará a dichos trabajadores durante seis meses el derecho a ocupar otra vacante que se produzca en dicho tiempo y que sea igual o esencialmente similar a la del examen en que participó, sin tener que hacer ningún otro examen y sin sacar, por tanto, la plaza a concurso.

7.º Todo concursante, si así lo solicita, podrá revisar su examen una vez efectuadas las calificaciones, y el Comité en cualquier caso.

8.º Si resuelto un concurso-oposición no resultase apto ninguno de los candidatos, la Empresa ocupará el puesto por libre designación, dando preferencia a los mejores calificados en el concurso, si optase por esta solución.

9.º Los trabajadores que hayan ganado la plaza tendrán derecho a ocuparla, aunque sea necesario sustituirles en su puesto de origen, debiendo incorporarse a su nuevo destino en el plazo de un mes a partir de la fecha de comunicación de las calificaciones.

Art. 38. *Efectividad del ascenso.*—En los supuestos previstos en los artículos anteriores, el cambio de categoría no se confirmará hasta que hayan terminado satisfactoriamente los períodos de prueba establecidos en cada caso.

En todos los casos, si se produce esta confirmación, la categoría profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación, y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no se produce la confirmación del ascenso, se le abonará al trabajador la diferencia de grado que le corresponda al tiempo que haya estado de prueba en el puesto, volviendo seguidamente al puesto que ocupaba con anterioridad, con comunicación al interesado de las causas para esta decisión.

Todas las personas trasladadas de puesto en función de cualquiera de las modalidades a que se ha hecho referencia en este artículo pasarán a regirse íntegramente por todas las condiciones laborales del nuevo puesto.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 39. Durante la vigencia de este Convenio, el número de horas/año a trabajar para todo el personal será el siguiente:

- Personal con jornada partida:
 - En 1985, 1.819 horas.
 - En 1986, 1.812 horas.
- Personal con jornada continuada:
 - En 1985, 1.777 horas.
 - En 1986, 1.770 horas.

Dichas horas totales estarán repartidas de lunes a viernes, como norma general, salvo para aquellos servicios o departamentos que estén excluidos de esta limitación, y con excepción del descanso dominical, de acuerdo a las disposiciones-legales.

Dentro del cómputo anual, en el caso del personal de jornada continuada, se incluyen los quince minutos diarios que, como período de descanso, se establece en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, podrán pactarse jornadas semanales diferentes, destinando el exceso de horas a la realización de jornadas de descanso repartidas a lo largo del año, según las modalidades que se acuerden con el Comité de Empresa.

Las condiciones de horario que resulten de este acuerdo son de aplicación general, sin que puedan contemplarse situaciones personales como resultado de fechas de alta o baja, enfermedad, licencias, etc.

La regulación de la jornada diaria de trabajo en cada centro es facultad de la Dirección, que la fijará de acuerdo a las disposiciones vigentes, previa intervención del Comité de Empresa o delegados de personal en su caso.

Art. 40. *Vacaciones.*—Durante la vigencia de este Convenio serán de treinta días naturales, que se disfrutarán según se acuerde al confeccionar el calendario laboral de cada año.

En los casos de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la fecha del mismo se establecerá en el calendario anual, de acuerdo con el Comité.

En los demás casos, la fecha de disfrute de las vacaciones se regulará por las disposiciones legales, procurando que, salvo acuerdos y/o imposibilidad, se puedan disfrutar entre los meses de junio a septiembre, y sean ininterrumpidas y rotativas.

En ningún caso podrán sustituirse las vacaciones por compensación económica por no disfrutarlas.

Art. 41. *Calendarios y horarios.*—En el último trimestre del año, de acuerdo con el Comité de Empresa, o de los delegados

de personal, en su caso, se establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determine la Delegación de Trabajo correspondiente, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtenga el total de horas pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

Art. 42. Licencias.—CEDOSA concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medie alguna de las causas siguientes:

1.º Por tiempo de tres días, en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, enfermedad grave (en caso de intervención quirúrgica y/o internamiento o justificación fehaciente, en otro caso) de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de esposa. En este último caso, al menos dos días serán laborables, según calendario de la Delegación de Trabajo, sin computar los sábados.

Las licencias indicadas para los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica podrán ser utilizadas de forma fraccionada en casos justificados.

2.º Por tiempo de un día, en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En este supuesto y en el anterior, el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

3.º Por tiempo de un día, en el caso de operación que no necesite internamiento (en caso de cónyuge, hijos o padres).

Cuando los casos indicados en los puntos 1.º, 2.º y 3.º impliquen desplazamiento fuera de la provincia, tendrán un día más sobre lo previsto.

4.º Por tiempo de un día por traslado de su domicilio habitual, en el día en que se realice la mudanza.

5.º Por tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio.

6.º Por el tiempo indispensable en el cumplimiento de un deber de carácter público, exámenes de convocatorias oficiales para la obtención de títulos profesionales. Si por estos motivos percibiesen indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo sólo abonable la diferencia, si existiese.

7.º Se abonará los salarios correspondientes al tiempo de ausencia al trabajador cuando asista a las consultas de especialistas. Las consultas al médico de cabecera se abonarán si han sido justificadas o cuando el médico de cabecera envíe al productor al especialista. En todos los casos debe justificarse la necesidad de las consultas dentro de la jornada de trabajo.

8.º Las trabajadoras tendrán el mismo derecho a una hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones, o a una reducción de media hora en la jornada normal, no sólo por lactancia, sino también para atender a sus hijos menores de nueve meses, aunque no fuera por lactancia.

9.º En lo que se refiere a permisos no retribuidos, se estará a lo establecido en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. («En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se concederán licencias por el tiempo que se precise, sin percepción de haberes, e incluso con el descuento del tiempo de licencia, a efectos de antigüedad.»)

10. Las trabajadoras, con motivo de parto, tendrán derecho a una suspensión de su trabajo durante catorce semanas, distribuidas a opción de la propia interesada.

Art. 43. Faltas y sanciones.—En cuanto a la tipificación de la calificación de las faltas, se estará a lo que se establece en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. (Arts. 93, 94 y 95.)

En cuanto a las sanciones: a lo siguiente:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido.

En lo referente a faltas de puntualidad no justificadas, su calificación será la siguiente:

Faltas leves:

De tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el periodo de un mes.

Faltas graves:

Más de cinco faltas de puntualidad durante el periodo de un mes.

Faltas muy graves:

Más de trece faltas de puntualidad cometidas durante el periodo de seis meses o más de veinticuatro durante un año.

Los descuentos por retrasos se computarán de 10 en 10 ch.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 44. Estructura de la retribución.—La retribución en CEDOSA está dividida en los siguientes conceptos:

Devengos salariales.

Devengos extrasalariales.

A) Los conceptos retributivos que integran los devengos salariales de CEDOSA y su equiparación con los definidos en el Decreto 2830/1973, son los siguientes:

1. Sueldo de calificación.

1.1 Salario base más incentivos y ambientales, si los hay.

2. Complementos.

2.1 Personales.

a) Antigüedad.

2.2 De puesto de trabajo.

a) Penoso, tóxico o peligroso (incluido en salario de calificación, si los hay).

b) Nocturnidad.

2.3 Por calidad o cantidad.

a) Incentivos a la producción (incluido en salario de calificación).

b) Horas extraordinarias.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes.

a) Pagas de vacaciones y Navidad.

b) Paga de abril.

B) Los devengos extrasalariales están constituidos por:

Premio de antigüedad de veinticinco años.

Plus de distancia.

Plus complementaria de Ayuda Familiar.

Complemento de puntos.

Diets.

Conceptos incluidos como beneficios sociales.

Art. 45. Carácter de las retribuciones.

1.º Las retribuciones fijas pactadas en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de las horas pactada para cada año de trabajo efectivo. A efectos de la proporcionalidad, no son deducibles las horas de permiso retribuido ni las de incapacidad laboral transitoria o accidente.

2.º Todas las retribuciones son brutas, repercutiendo, por tanto, sobre los devengos del trabajador las variaciones de I.R.P.F. y de las cuotas de cotización a la Seguridad Social que están a su cargo.

3.º Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, independientemente del número de horas de trabajo que tenga cada mes. Esta retribución se pagará una sola vez a mes, salvo las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

Art. 46. Pago de nómina mensual.—Las pagas ordinaria comprenderán los siguientes conceptos, por importe mensual.

Sueldo de calificación.

Antigüedad.

Además de estos conceptos, se abonará a quienes proceda lo siguientes:

Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al de pago, según calendario CEDOSA, salvo en la paga correspondiente al periodo de vacaciones, que el abono pasará al mes siguiente.

Plus de trabajos nocturnos.

Plus de distancia.

Plus de Ayuda Familiar.

Plus complementario de Ayuda Familiar.

Art. 47. Pagas extraordinarias.—CEDOSA hará efectiva tres pagas de una mensualidad cada una, a cobrar en los meses de abril, julio y diciembre, respectivamente, al personal incluido en la nómina.

Estas pagas comprenden los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación mes.

Antigüedad mes.

Las pagas de julio (vacaciones) y diciembre (Navidad) se prorratearán cada una de ellas por el semetres natural correspondiente, y en proporción al tiempo trabajado en el mismo. L.

paga de abril se prorrateará en proporción al tiempo trabajado durante el año de su pago.

Art. 48. *Descuentos por ausencias no retribuidas.* Las horas correspondientes a estos periodos se descontarán de la retribución calculando el valor de la hora por la siguiente expresión:

$$\frac{\text{Retribución año}}{\text{horas año}}$$

en la que la retribución año es la suma del sueldo de calificación año más la antigüedad, y siendo las horas año las pactadas en este Convenio.

Este descuento se efectuará en la retribución del mes siguiente al de producirse la ausencia.

Art. 49. *Sueldo de calificación.*—Es la parte fija de la retribución que corresponde a cada grado y/o categoría profesional asignada y que sirve de base, además, para el cálculo de:

Plus de trabajos nocturnos.

Premio de antigüedad de veinticinco años.

Antigüedad.

Su importe figura en las tablas.

Art. 50. *Horas extraordinarias.*—El precio base para el cálculo de las horas extraordinarias es el que figura en la tabla correspondiente.

A esta base se añadirán los siguientes recargos:

Para las realizadas en días laborables, 75 por 100.

Para las realizadas en sábados, domingos, festivos y nocturnos, 125 por 100.

Se consideran horas extraordinarias solamente las horas que se realicen una vez completadas por el trabajador las horas de trabajo ordinarias de cada jornada.

Se asimilarán a domingos y festivos los días libres asignados en sustitución de las anteriores a aquellos trabajadores que por su función así se requiera.

Durante la vigencia de este Convenio, y de mutuo acuerdo entre los que realicen horas extraordinarias y sus mandos, podrá pactarse la compensación de dichas horas por un tiempo equivalente a 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada. Los periodos compensatorios aludidos podrán tomarse en las horas y días que entre las partes se acuerde. Cuando la horas a compensar sean realizadas en sábados, domingos, festivos y nocturnos, la compensación será de 1,5 horas por cada hora extraordinaria.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente al Comité información detallada sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Art. 51. *Nocturnidad.*—Se aplicará este plus a aquellos trabajadores a los que corresponda, de acuerdo a las prescripciones legales.

Su importe y base de aplicación será el 30 por 100 del sueldo hora calculado por la fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo de calificación año}}{\text{horas año}}$$

Este plus se aplicará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

Art. 52. *Antigüedad.*—Todos los trabajadores de CEDOSA tendrán derecho a una remuneración por antigüedad por cada quinquenio de servicios, sin límite de número.

La antigüedad computará desde el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y desde el 1 de julio para los ingresados en el segundo.

El importe de cada quinquenio es del 5 por 100 del salario de calificación.

Art. 53. *Plus complementario de Ayuda Familiar.*

A) El plus complementario de Ayuda Familiar será el indicado a continuación:

Importes brutos

Grado	Pesetas año por punto	Pesetas mes por punto
3	9.072	756
4	7.560	630
5	6.048	504
6	4.536	378
7	3.024	252
8	1.512	126

Este plus se abonará a los perceptores de la Ayuda Familiar estatal, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción, y hasta un máximo de ocho puntos.

Este plus complementario sólo será percibido por quienes pertenecen a la plantilla de la Empresa en 1 de enero de 1985.

B) Para aquellas personas que en 1 de enero de 1976 tenían reconocido el derecho a la percepción del complemento punto para compensación de los puntos por matrimonio, se le mantendrá esta percepción, pero reducida, según la siguiente regulación:

Cantidad mes a cobrar por compensación de puntos por matrimonio:

$$950 - 375 + (60 \times \text{número de hijos})$$

Siendo:

— 950 pesetas el antiguo valor de los puntos mes por matrimonio.

— 375 pesetas el valor actual de la Ayuda Familiar estatal por esposa.

— 60 pesetas la diferencia entre el antiguo valor por punto (190 pesetas) y la actual ayuda familiar estatal por hijo (250 pesetas).

Si la Ayuda Familiar estatal por esposa e hijos variase, se modificará esta fórmula para adaptarla a los nuevos valores.

C) Este complemento será concedido en las mismas condiciones a aquellos productores que contraigan matrimonio y tengan derecho a Ayuda Familiar por esposa e hijos, y cuya fecha de antigüedad reconocida sea anterior al 1 de enero de 1967.

Art. 54. *Beneficios.*—No ha lugar a retribución separada por este concepto, aunque así fuera establecido por disposiciones legales o reglamentarias, por estar englobado en el sueldo de calificación y complementos.

Art. 55. *Retribución en domingo, festivos y licencias.*—No ha lugar a retribución separada, por estar englobada en el sueldo de calificación.

Art. 56. *Tóxico, penoso, peligroso.*—No se aplicarán pluses por estos conceptos por haberse tenido en cuenta al calcular el nivel de retribución de los puestos que puedan estar afectados por ello.

Art. 57. *Retribución en periodo de vacaciones.*—No ha lugar a una paga separada, ya que en el mes en que las vacaciones se disfrutan, el trabajador cobrará su retribución mensual como en cualquier otro.

Art. 58. *Retribución en periodo de baja por incapacidad laboral o accidente.*

1.ª CEDOSA complementará las prestaciones de la Seguridad Social a los trabajadores en esta situación hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos que se indican a continuación y desde el primer día de baja:

Salario de calificación bruto.

Antigüedad bruta.

Plus complementario de Ayuda Familiar bruto.

Según el porcentaje de absentismo en cada mes natural, las bajas que se produzcan en el mes por los conceptos indicados se retribuirán hasta los porcentajes que se indican en el cuadro siguiente:

Porcentaje de absentismo en el mes	Retribución en el propio mes (corregido en el siguiente)
Hasta el 4,25 por 100.	100 por 100.
Más del 4,25 por 100 y hasta el 5,25 por 100.	85 por 100 primeros veinte días. Resto 100 por 100.
Más del 5,25 por 100 y hasta el 6,25 por 100.	Cero por el primer día. 85 por 100 del segundo al veinte días. Resto 100 por 100.
Más del 6,25 por 100.	No se abonará ninguna prestación complementaria.

A los efectos del cálculo del tanto por ciento de absentismo, no se computarán los periodos de I.L.T. por maternidad ni las ausencias derivadas de hospitalización, y no se aplicará ninguna reducción a los trabajadores en esta situación.

En los casos de baja por accidente de trabajo, se percibirá el 100 por 100 del salario computable para accidentes y enfermedad profesionales.

2.ª No obstante lo indicado en el párrafo anterior, todo trabajador que se encuentre en situación de baja por enfermedad podrá completar su percepción hasta el 95 por 100 de su salario real, según los conceptos antes indicados, si su baja es confirma-

da como necesaria por el Servicio Médico de la Empresa, para la cual, los trabajadores implicados deberán someterse a los reconocimientos o pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

Los facultativos del Servicio Médico, u otros facultativos contratados, podrán visitar o citar para reconocimiento a quienes se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, debiendo los afectados aceptar sus prescripciones, ya que, en otro caso, o si por los facultativos no se considerase la baja del trabajador como justificada, éste percibirá únicamente lo que en situación de I.L.T. abona la Seguridad Social.

En el caso de desacuerdo respecto a esta calificación, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral competente.

La simulación de enfermedad o accidente y las manipulaciones realizadas para prolongar la baja se considerarán como falta muy grave.

Art. 59. *Plus de distancia.*—Para todos los trabajadores que residan fuera del casco urbano, éste consistirá en el 100 por 100 del costo mínimo real al 1 de enero de 1985, en transporte colectivo desde la población de residencia hasta alcanzar el transporte público de la población donde se encuentra el centro de trabajo.

Este plus se percibirá desde la fecha que cause su derecho.

En el caso de las delegaciones y personal con jornada partida, sin posibilidad de usar el comedor, el plus cubrirá el importe según queda antes definido, pero correspondiente a dos viajes de ida y dos de vuelta.

Este plus se revisará semestralmente con carácter general, en función de los nuevos precios reales de los transportes colectivos en cada caso; o antes, si hubiera modificación de precios significativa.

Art. 60. *Premio de veinticinco años de servicio.*—El importe de este premio consistirá en el 25 por 100 del salario de calificación anual más antigüedad, que se abonará a cada trabajador que lleve veinticinco años al servicio de la Empresa.

Art. 61. *Gastos de viaje al servicio de la Empresa.*—Todo el personal que viaje o se desplace por cuenta de la Empresa percibirá una cantidad fija como dieta, destinada a cubrir sus gastos de alojamiento y manutención.

Esta dieta, para el personal cuyas condiciones económicas quedan regidas por este Convenio, será de 4.300 pesetas, y su liquidación, según los conceptos de utilización, será la siguiente:

Desayuno: 4 por 100.

Comida: 23,5 por 100.

Cena: 20,5 por 100.

Hotel: 52 por 100.

Si, excepcionalmente, las dietas resultasen insuficientes, el exceso será abonado por la Empresa, previa justificación.

Los viajes serán siempre por cuenta de la Empresa, y cuando se empleen transportes públicos colectivos, se facilitará billete de primera clase (turista en avión).

Si se ha convenido que el desplazamiento se realice en automóvil propiedad del empleado, se liquidará el viaje a razón de 20,70 pesetas por kilómetro.

Tanto el valor de la dieta como el del kilometraje se actualizarán cuando las circunstancias lo aconsejen.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Art. 62. *Créditos al personal.*—CEDOSA concederá préstamos al personal en las siguientes condiciones y modalidades:

a) Para vivienda: Préstamos por un importe de hasta 500.000 pesetas con interés del 7 por 100 que se amortizará descontando en las pagas mensuales una cantidad que corresponda al 12 por 100 del salario (calificación + antigüedad), salvo que el peticionario desee pagarlo en un plazo menor, y por una inversión total máxima para este tipo de préstamos de 30,5 millones de pesetas.

b) Para necesidades diversas: Préstamos de hasta 125.000 pesetas con interés del 7 por 100 que se amortizará descontando con cada paga una cantidad que corresponda como mínimo al 8 por 100 del salario de calificación mensual y por una inversión máxima para este tipo de préstamos de seis millones de pesetas.

c) Condiciones generales para su concesión.

Los préstamos se solicitarán por escrito a la Dirección de Personal, indicando el destino del mismo.

La propuesta de concesión de los préstamos será hecha por el Comité de Beneficios Sociales, según las circunstancias del caso, situación del trabajador y tipo de necesidades que se deseen cubrir con él. Su concesión será facultativa de la Dirección, en consideración de las mismas circunstancias.

Se requiere que el trabajador sea fijo en plantilla.

Los préstamos de vivienda deberán ser justificados en cualquier caso.

Para la concesión de los préstamos se tendrá en cuenta que al trabajador, sumados todos los conceptos mensuales que se le hagan por amortización de préstamos y adquisición de electrodomésticos y televisión, no podrá tener unas retenciones mensuales superiores al 25 por 100 de su retribución mes.

Art. 63. *Comedores.*—Para el personal, cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora, existen en la fábrica de la Empresa comedores, en los que el personal de la misma puede efectuar, si lo desea, la comida del mediodía, cuyo precio será de 131 pesetas.

A partir de esta fecha, el precio se revisará según los índices de revisión de los salarios.

Los precios de cafetería y bebida se actualizarán cuando las circunstancias del mercado lo aconsejen, informando previamente al Comité de Empresa.

Art. 64. *Economatos.*—En los centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran, se concertará este servicio mediante afiliación del personal que lo solicita a economatos autorizados ajenos a la Empresa.

Art. 65. *Becas.*—CEDOSA sustituirá su plantilla de aprendices por un número al menos igual de becas-salario para hijos de ambos sexos de productores de CEDOSA, y con arreglo a las regulaciones que figuran en el Reglamento de Becas correspondiente.

Con independencia de estas becas-salario, se concederán becas-estudio, tanto para hijos de trabajadores como para los propios trabajadores, y cuya administración y concesión será hecha por el Comité de Beneficios Sociales correspondiente, de acuerdo con el Reglamento de Becas que dicho Comité deberá preparar y actualizar.

En conjunto, las becas-estudio y las becas-salario podrán alcanzar un nivel total de 6,8 millones de pesetas.

El Comité de Beneficios Sociales, juntamente con la Dirección, podrá estudiar durante la vigencia de este Convenio la utilización de estos fondos a otras acciones formativas.

Art. 66. *Formación.*—En relación con el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, CEDOSA se compromete a desarrollar al máximo los sistemas de formación y entrenamiento necesarios, así como su adaptación a las nuevas tecnologías, sin más limitación que las meramente funcionales y/o económicas.

De esta acción formativa se dará cuenta previamente al Comité de Empresa. (Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.)

Igualmente, y canalizados por la Comisión de Prestaciones Sociales, se estudiarán las alternativas formativas que se planteen.

Art. 67. *Pensiones complementarias.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las pensiones complementarias que en el futuro puedan concederse se regirán por lo dispuesto en el Reglamento anexo a este Convenio.

Art. 68. *Seguro de vida colectivo.*—CEDOSA tiene concertado un seguro de vida colectivo para sus productores, cuya aceptación es voluntaria por los mismos. La prima correspondiente a las primeras 110.000 pesetas de cada capital individual es abonada íntegramente por la Empresa, y el resto de la prima se reparte entre aquella y el interesado, mediante una cuota, que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

Los capitales asegurados y las cuotas mensuales a pagar por el productor, de acuerdo con el grado correspondiente, son los que figuran en el cuadro siguiente:

Grado	Capital asegurado (en miles de pesetas)	Cuota mes a cargo del empleado
3	1.180	535
4	1.200	545
5	1.230	560
6	1.260	575
7	1.300	595
8	1.340	615
9	1.380	635
10	1.430	660
11	1.490	690
12	1.550	720
13	1.620	755
14	1.690	790
15	1.770	830
16	1.850	870

Grado	Capital asegurado (en miles de pesetas)	Cuota mes a cargo del empleado
17	1.930	910
18	2.010	950
19	2.120	1.005

CAPITULO VIII

Disposiciones generales

Art. 69. *Servicio militar.*—A partir de la firma de este Convenio, a todos los productores de CEDOSA que estén cumpliendo el servicio militar se les abonarán las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación.

Antigüedad mes.

La reincorporación de este personal al puesto de trabajo se efectuará en el plazo máximo de sesenta días, a partir de la terminación del servicio militar.

Art. 70. *Comisión Paritaria.*—Para la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje de este Convenio Colectivo, se establece la Comisión Mixta Paritaria a que hacen referencia los artículos 85, apartado D) y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión estará compuesta por un número igual de representantes de la Dirección y del personal, nombrados estos últimos por el Comité de Empresa, con un número máximo de cuatro por cada parte.

Los miembros designados por el Comité de Empresa cesarán en la Comisión Mixta cuando dicho Comité, reunido en pleno y por mayoría, decida retirarles la confianza y proceda a nueva designación.

Los acuerdos tomados en la Comisión Mixta en la que formaron parte los Vocales salientes no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que forman parte los nuevos Vocales designados, de acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior.

Todos los miembros de la Comisión Mixta tienen los mismos derechos y obligaciones, y, en particular, la facultad de opinar en cualquier asunto que se someta a este órgano.

En caso de empate, la Comisión designará dos árbitros (uno por cada parte), que resuelvan la cuestión. De no conseguir acuerdo con tales árbitros, se solicitará de la Dirección General de Trabajo la designación de una persona como árbitro, cuyo fallo aceptará la Comisión.

La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que requieran la atención de la misma o cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

Si transcurridos quince días laborables desde la petición de la unión por cualquiera de las partes, la otra no accediera a tal unión, la parte solicitante tendrá expedito el camino para reclamar ante las autoridades competentes.

Art. 71. *Competencias y garantías del Comité de Empresa. Derechos sindicales.*—Serán todos los establecidos en los artículos 4 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes matizaciones:

1.º La acumulación de horas establecidas en el artículo 68, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerse por periodos mensuales, con comunicación al Departamento de Personal de la persona o personas implicadas.

2.º Los tiempos dedicados por los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal a reuniones negociadoras con la Empresa no se computarán a efectos de las horas que el Estatuto de los Trabajadores concede a dichos miembros del Comité o delegados de personal.

3.º Con el fin de desarrollar las competencias indicadas en el Estatuto de los Trabajadores, se formarán las siguientes Comisiones o Comités:

a) **Comité de Valoración:** Estará formado por dos miembros designados por la Empresa, de los cuales, uno será permanente, y dos miembros, de los cuales uno será designado por el Comité de entre sus componentes, y el otro será designado también por el Comité, de acuerdo con la persona o personas interesadas en la revisión.

Serán funciones de este Comité: el atender las reclamaciones sobre revisión de puestos de trabajo, grado de valoración y categoría profesional, así como emitir informe previo en la valoración de puestos de trabajo.

b) **Comité de Sistemas de Trabajo:** Estará formado por dos miembros designados por la Empresa y dos en representación del Comité. Sus funciones serán las de atender las reclamaciones que pudieran producirse con motivo de saturación de puestos de tra-

bajo y las competencias asignadas al Comité sobre este tema en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando ante una reclamación contra un proceso o un tiempo se hayan agotado todas las instancias ante el mando, la Oficina de Métodos y el propio Comité, éste podrá comprobar «in situ» la procedencia o no de la reclamación, sin interferir el proceso productivo.

c) **Comité de Beneficios Sociales:** Estará formado por tres miembros del Comité de Empresa y tres designados por la propia Empresa, de los cuales uno tendrá carácter de permanente y los otros dos en relación con el tema a debatir.

Las funciones de este Comité serán las de información y gestión en lo referente a beneficios sociales de la Empresa, así como promoción de acciones formativas en la Empresa.

d) **Comité de Seguridad e Higiene:** Estará formado por cuatro miembros del Comité de Empresa y otros cuatro designados por la Empresa, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento sobre Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, y cuya finalidad es la aplicación y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene a que hace referencia la Ordenanza General sobre este tema.

Este Comité recibirá, cuando lo pida, información sobre controles ambientales realizados, incidencias de las nuevas técnicas sobre su ámbito de actuación, y evolución o alteración significativa observada en los reconocimientos médicos (análisis de sangre, orina, vista, oído, y estudio radiológico).

Este Comité, en cuanto a la paralización de actividad por riesgo grave o inminente, estará a lo establecido en el artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos Comités podrán, igualmente, solicitar asesores de la propia Empresa cuando la importancia de algún tema concreto así lo requiera, y sin interferir las obligaciones laborales del asesor elegido. En caso necesario, y previa autorización, estos asesores podrán ser ajenos a la Empresa.

La información, salvo que tenga carácter reservado o confidencial, será por escrito.

4.º El derecho de reunión queda sujeto a las normas que sobre el tema establece el Estatuto de los Trabajadores en su capítulo 2.º, artículos 77 al 91.

En casos suficientemente justificados, no se tendrá en consideración el apartado B) del artículo 78.

5.º El Comité de Empresa, en su conjunto, tendrá derecho a recibir información sobre los siguientes puntos:

Medidas tecnológicas que pretendan implantarse.

Premios o sanciones. En el caso de sanciones muy graves y despidos, la información será previa.

Cambios de puesto.

Horas extraordinarias detalladas nominalmente.

Porcentaje de absentismo.

Altas y bajas.

Modificación de contratos de trabajo.

Plantilla por áreas y tipo de nómina.

6.º Los componentes del Comité con función específica en alguno de los Comités antes citados tendrán derecho a formación por parte de la Empresa sobre valoración de sistemas de medida de trabajo y seguridad e higiene.

Derechos sindicales: Las centrales sindicales con una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla podrán estar representados por un Delegado sindical designado por las citadas centrales, con la condición de que el elegido pertenezca a la plantilla de la Empresa y esté en activo, debiendo ser, preferentemente, miembro del Comité de Empresa. En caso de que no lo fuese, sus garantías serán las mismas que las de aquél.

La misión de estos delegados será la de representar y defender los intereses de los afiliados a quienes representan y ser interlocutor entre dicho grupo y la Dirección.

Cuotas sindicales: La Empresa efectuará la recaudación de las cuotas sindicales a requerimiento de los trabajadores afiliados a dichas centrales sindicales.

Los trabajadores interesados en dicha retención remitirán a la Dirección de la Empresa escrito en que expresen dicha orden de descuento, central a la que pertenecen y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará la indicada detención, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, haciendo llegar las cantidades a la central correspondiente.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al delegado sindical correspondiente.

Art. 72. *Consultas al Comité.*—Las consultas de los trabajadores al Comité y a alguno de sus miembros sobre temas laborales, cuando tengan que realizarse en horas de trabajo, se autorizarán por el mando, si no afectan al desarrollo normal del trabajo y, necesariamente, en el local del Comité.

Art. 73. Mantenimiento del empleo.—La Dirección de CEDOSA manifiesta su decisión de no iniciar expediente de regulación de empleo o plantilla durante la vigencia de este Convenio, salvo acontecimientos imprevisibles que afecten a la Empresa.

Los excedentes o ajustes de plantilla de este periodo, de producirse, se resolverían por movilidad natural, bajas voluntarias o indemnizadas, o, cuando esto fuera posible, paso a la situación de pensionista. Se estaría si hubiera lugar a ello, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. (Art. 64, competencias del Comité de Empresa.)

Cuando se trate de jubilaciones, la Dirección de la Empresa se acogerá, si ello es posible, a las condiciones de jubilación anticipada que posibilite la legislación vigente.

Firma: Y en prueba de conformidad con todo lo acordado y que queda recogido en este documento, firman en nombre de la Empresa los Directores señores Baena, Cubillo, Flagollet, Ortega y San Ramón, y en nombre del Comité, los componentes de la Comisión Negociadora, señorita Ruiz Ceça y los señores Alvarez Carretero, Cuerva Moreno, López Ruiz, López-Higueras Díaz-Regañón, Manzanares Díaz, Del Moral Fernández, Navarro Vialba, Rodríguez Díez y Utrilla Arroyo, y el resto de los componentes del Comité señores Bernal Andrés, Blázquez Merinero, Hernández Fuentes, León Jiménez, Martín Fuentes, Pont López y Pradales González.

OCTAVO CONVENIO DE CEDOSA

Salario de calificación 1985

Valores brutos

Grado	Anual	Mensual	Por hora	
			Industrial	Resto
3	1.161.900	77.460	653.85	638.76
4	1.192.500	79.500	671.07	655.58
5	1.222.200	81.480	687.79	671.91
6	1.258.200	83.880	708.05	691.70
7	1.293.600	86.240	727.97	711.16
8	1.332.300	88.820	749.75	732.44
9	1.377.300	91.820	775.07	757.17
10	1.425.900	95.060	802.42	783.89
11	1.480.200	98.680	832.98	813.74
12	1.540.500	102.700	866.91	846.89
13	1.605.600	107.040	903.55	882.68
14	1.674.600	111.640	942.37	920.62
15	1.746.600	116.440	982.99	960.20
16	1.822.800	121.520	1.025.77	1.002.09
17	1.903.200	126.880	1.071.02	1.046.29
18	1.988.400	132.560	1.118.96	1.093.13
19	2.081.100	138.740	1.171.13	1.144.09

OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSA

Antigüedad 1985

Valores brutos por quinquenio

Grado	Anual	Mensual	Por hora	
			Industrial	Resto
3	58.895	3.873	32.69	31.94
4	59.625	3.975	33.55	32.78
5	61.110	4.074	34.39	33.60
6	62.910	4.194	35.40	34.58
7	64.680	4.312	36.40	35.56
8	66.615	4.441	37.49	36.62
9	68.865	4.591	38.75	37.86
10	71.295	4.753	40.12	39.19
11	74.010	4.934	41.65	40.69
12	77.025	5.135	43.35	42.34
13	80.280	5.352	45.18	44.13
14	83.730	5.582	47.12	46.03
15	87.330	5.822	49.14	48.01
16	91.140	6.076	51.29	50.10
17	95.160	6.344	53.55	52.31
18	99.420	6.628	55.95	54.66
19	104.055	6.937	58.56	57.20

OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSA

Base para el cálculo de horas extraordinarias 1985

Valores brutos

Grado	Por sueldo
3	336
4	343
5	352
6	361
7	373
8	385
9	398
10	413
11	432
12	451
13	471
14	492
15	514
16	539
17	564
18	593
19	625

16058

RESOLUCION de 28 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Laboratorio Substancia/Parke-Davis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Laboratorio Substancia/Parke-Davis, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 16 de abril de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité de Empresa con fecha 8 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 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Estado».

Madrid, 28 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LABORATORIO SUBSTANCIA/PARKE-DAVIS, SOCIEDAD ANONIMA»

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

Normas de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la Empresa «Laboratorio Substancia/Parke-Davis, Sociedad Anónima», en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la Empresa, con excepción del personal de alta Dirección incluido el grupo «O».

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio, desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero del presente año, aplicándose a tal fin los efectos retroactivos oportunos, y tendrá una vigencia de un año o sea hasta todo el día 31 de diciembre de 1985.

Art. 4. *Denuncia, prórroga y revisión.*—Este Convenio a su término quedará automáticamente denunciado.

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Las condiciones contenidas en este Convenio sustituirán en su totalidad a las que actual-