16829 *RESOLUCION de 23 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 20 de mayo de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité Intercentros con fecha 2 de mayo 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 de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de julio de 1985.–El Director general, Carlos Navarro López.

XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FIRESTONE HISPANIA, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1° - PARTES CONTRATANTES - El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Firestone Hispania, S.A., y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

ART. 2° - AMBITO TERRITORIAL - El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de Trabajo de Firestone Hispania, S.A., sitos en Basauri, Burgos, Galdácano, Torrelavega y Puente San Miguel y encuadrados en las actividades de Química, Siderometalúrgica y Textiles.

Las Fábricas de Moltoprén de Zaragoza y Valencia podrán adherirse a este Convenio, en igualdad de condiciones, en el plazo de un mes a contar de la firma del mismo, con las modificaciones que sea necesario introducir en atención a las peculiaridades de cada uno de estos Centros.

El presente Convenio no afectará a los Centros de Trabajo que el 1° de Enero de 1985 no formaran parte de Firestone Hispania, S.A., ni aquellos que en la fecha indicada tengan condiciones laborales especiales o se rijan por Convenios provinciales de producción o Sector, o por Convenios Colectivos particulares que directamente les afecten.

ART. 3° - AMBITO FUNCIONAL - Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el Centro. Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas Normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

En consecuencia, dejarán de tener aplicación las cláusulas de derecho dispositivo contenidas en las Ordenanzas de Trabajo y disposiciones desarrolladoras de las mismas.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal, y en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento.

ART. 4°- AMBITO PERSONAL - El Convenio Colectivo se aplicará a los siguientes trabajadores de la Compañía:

- A los que estén contratados con carácter fijo y que presten su servicio en Firestone Hispania, S.A. en el momento del comienzo de su vigencia y a los que con el mismo carácter se incorporen a la plantilla a lo largo de la vigencia del Convenio.

  A todo el personal contratado por alguna de las formas de contratos de duración no indefinida a que se refiere el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 32/1984 de 2 de Agosto, siempre que dicho contrato tenga una duración igual o superior a seis meses, y cualquiera que sea la modalidad de contratación efectuada.

Quedan exceptuadas del ámbito de vigencia de este Convenio las siguientes:

- El personal directivo a que hace referencia el Art. 1° punto 3 c) y el 2° punto 1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma expresa a su inclusión en el Convenio Colectivo.

- El personal contratado bajo las modalidades de contrato para trabajo en prácticas y para la formación; trabajo a tiempo parcial y de contrato de relevo.

ART° 5° - AMBITO TEMPORAL - La vigencia general de este Convenio será de tres años, salvo en las materias que se indican a continuación:

- Las Tablas salariales tendrán vigencia para cada año natural, de acuerdo con los incrementos que se especifican en el Art. 146.

ART° 6° - DENUNCIA - La denuncia de este Convenio se podrá hacer por cualquiera de las partes de acuerdo con los preceptos legales, tres meses antes de la fecha de terminación de la vigencia general o parcial del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de que así no se hiciera se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

ART. 7° - REVISION - Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

ART. 8° - JURISDICCION E INSPECCION - Cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia, que estará formada por seis Vocales nombrados por los Comités de Empresa entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora de este Convenio, y otros seis por la Dirección, también pertenecientes a la Comisión Deliberadora.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Esta Comisión deberá dictar resolución sobre los temas a ella sometidos en un plazo de quince días.

ART. 9° - COMPENSACION - Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de Disposición Legal, Jurisprudencial, Resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las Disposiciones vigentes.

ART. 10° - NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS - Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

ART. 11° - APLICABILIDAD - Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituye, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los Centros afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contenido colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

ART. 12° - COMPUTO DE PLAZOS - En todos los Artículos de este Convenio en que se establece un plazo de días se deberá entender que éstos, y cualquiera que sea la redacción que se haya empleado, se computarán siempre días de trabajo ordinario de Firestone Hispania, S.A., contados siempre de lunes a viernes.

CAPITULO II

REPRESENTACION DEL PERSONAL

ART. 13° - ACTUACION - La actuación de la representación del personal se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y por lo acordado en este Convenio, y siempre con respeto a aquélla. Esta se ejercitará a través de dos vías: Comités de Empresa y Secciones Sindicales reconocidas.

ART. 14° - RECLAMACIONES INDIVIDUALES - Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de los trabajadores de dirigirse individualmente a la Empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

a) Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito, en el impreso diseñado por la Empresa.

b) Este impreso se deberá entregar por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato, y lo transmitirá directamente ante el Jefe correspondiente. Este último Jefe lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Personal, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de petición o reclamación de que se trate.

   Cuando la petición o reclamación verse sobre materia que deba conocer la representación legal del personal, el Jefe de Personal dará traslado de la misma a dicha representación.

Las reclamaciones que hagan los trabajadores a sus representantes serán tramitadas por éstos, normalmente, y salvo casos urgentes, ante la Dirección de la Empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del órgano de representación correspondiente.

ART. 15° - REPRESENTACION EMPRESARIAL - La representación empresarial para las relaciones con la representación del personal, normalmente, corresponderá al Jefe de Personal de cada Centro, o personas que se designen.

Sección 1a.

COMITES DE EMPRESA

ART. 16° - ORGANIZACION - La representación de los trabajadores estará formada por los siguientes órganos, cada uno con sus peculiares competencias y atribuciones y formados por las personas elegidas por el personal o designadas por sus representantes.

En todo caso, se comunicará a la Dirección de la Empresa los nombres de los vocales que forman parte de cada órgano, así como sus posibles sustituciones.

a) Comité de Empresa - Integrado por los representantes elegidos según procedimiento, forma y número marcado por la legislación vigente. Existirá un Comité de Empresa por cada uno de los Centros, entendiéndose por tales los que se indican en el apartado b) siguiente.

b) Comisión Delegada - Designada por el Comité de cada Centro de entre sus miembros, elegida proporcionalmente al número de miembros que cada candidatura tuviera en el Comité de Fábrica, con un máximo de trece personas. Existirán las siguientes Comisiones Delegadas:

	Nº de miembros
- Una para la Fábrica de Basauri	13
- Una para la Fábrica de Usánsolo	6
- Una para las Fábricas de Puente San Miguel y Torrelavega	11
- Una para las Fábricas de Burgos	10

La misión de estas Comisiones será mantener los contactos con la representación de la Empresa.

c) Comisiones de trabajo - Integradas por las personas designadas por el Pleno del Comité de Empresa de entre sus miembros, cuando así corresponda y que en ningún caso podrán superar el número de seis personas, para cada una de ellas.

Como mínimo existirán las Comisiones designadas por la Ley y por el Convenio Colectivo.

La fijación de las competencias y atribuciones detalladas y concretas de cada Comisión, así como las normas para el mejor desempeño de sus actividades, serán establecidas de mutuo acuerdo entre cada una de las Comisiones y la Dirección, salvo en aquello que esté regulado en este Convenio.

Estas Comisiones funcionarán con carácter autonómo y tendrán plena responsabilidad para adoptar acuerdos sobre asuntos de su competencia. Existirán las siguientes Comisiones de Trabajo:

- Comisión de Organización del Trabajo.
- Comisión de Asuntos Sociales.
- Comisión de Seguridad e Higiene.
- Comisión de Economato.
- Comisión de Comedor.
- Etc.,etc.

Las materias que no se hayan atribuído a una Comisión concreta serán competencia del Pleno del Comité, que las ejercerá por sí o por la Comisión Delegada.

Los Comités de Empresa podrán designar libremente otras Comisiones de trabajo, pero para que las mismas tengan existencia formal ante la Empresa, éstas deberán ser reconocidas expresamente y constituirse de acuerdo con las normativas de este Convenio, pudiendo ser este reconocimiento y esta constitución de carácter permanente o transitorio para solucionar un determinado asunto.

Las propias Comisiones podrán constituir otras intercentros para su mejor coordinación, pero respetándose los requisitos del párrafo anterior.

d) Comité Intercentros - Se constituirá un Comité de Empresa Intercentros formado por un máximo de trece personas y su composición se realizará según lo previsto en el Art. 63 del E.T. Sus funciones serán:

- Mantener las relaciones con la Empresa en aquellos temas que abarquen a la totalidad o a la mayor parte de los Centros afectados por este Convenio o incluso en aquellos casos en que, afectando a un sólo Centro, se presuma que la decisión tomada puede tener repercusión o implicaciones en otros Centros de Trabajo, entendiendo en la solución de los problemas que a ella lleguen.
- Recibir la información que periódicamente debe facilitar la Empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regulación vigente y en las materias señaladas en el Art. 23.
- Decidir sobre quien negocia el Convenio Colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 24.
- El Comité Intercentros no podrá interferir sobre acuerdos ni decisiones a tomar o ya tomados por alguno o algunos de los Centros, bien de forma colegiada por el Comité respectivo, o por decisión mayoritaria de los trabajadores del Centro, siempre que las decisiones o acuerdos acoptados no afecten a otros Centros de Trabajo, en cuyo caso corresponderá al Comité Intercentros su posible solución.
- Los acuerdos tomados por el Comité Intercentros requerirán la mayoría simple.

Con posterioridad a la firma de este Convenio, la representación de los trabajadores comunicará, lo antes posible, la composición del nuevo Comité Intercentros.

ART. 17º - FUNCIONAMIENTO

a) Presidencia y Reglamento - Los Comités de Empresa podrán elegir de entre sus miembros un presidente y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, ni en este Convenio. En este Reglamento se recogerá lo pactado y establecido en este capítulo o en otros que se refieran a temas de la representación del personal y se redactará con subordinación a los compromisos contraídos.

Si el Reglamento contuviera obligaciones y deberes de la Empresa no impuestos por la Ley o no establecidos en este Convenio, serán nulo de pleno derecho y no aplicables mientras no se consiga la conformidad de la Emprea.

b) Secretarios - Cada uno de los Comités y Comisiones designará de entre sus miembros, uno o dos Secretarios para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asímismo, será competencia del Secretario el custodiar los tablones de anuncios, o cualquier otro medio de comunicación, puesto a su disposición por la Empresa, Oficinas y documentación, así como de redactar y autentificar las actas de las reuniones conjuntas, y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

c) Las actas - En las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la Empresa se levantará un acta en la que consten sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Este acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por los Secretarios correspondientes y por la representación de la Empresa. Este acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el Libro de Actas por el Secretario.

d) Reuniones.

- Todas las reuniones ordinarias con la Empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día. En la citación se indicará el día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto. El Secretario entregará, con los siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos, etc. de los temas a tratar, a la representación de la Empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fín de que la demora en la solución del asunto sea lo menos posible.
- Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria mensual
- Periodificación de reuniones:
  - La Comisión Delegada podrá realizar una reunión ordinaria no conjunta cada una de las semanas del mes.
  - La Comisión Delegada realizará una reunión mensual ordinaria conjunta con la Empresa.
  - El Pleno del Comité de Fábrica podrá realizar, como mínimo, una reunión ordinaria al mes.
  - El Comité - - Intercentros deberá realizar una reunión ordinaria conjunta con la Empresa al trimestre.
  - El Comité Intercentros podrá realizar una reunión ordinaria no conjunta, al trimestre.
  - Las reuniones conjuntas con la Empresa de las diversas Comisiones serán las que con cada una de éstas y en cada caso se acuerde.

La realización de las anteriores reuniones ordinarias estará previamente determinada en una planificación trimestral de fechas, horas y asistentes que será comunicada con anticipación a la Dirección de la Empresa.

En el caso de que se estimen necesarias, para cualquier órgano de representación, otras reuniones, éstas tendrán carácter de extraordinarias y serán previamente autorizadas por la Dirección.

ART. 18º - ASAMBLEAS - La celebración de asambleas de los trabajadores se regulará por lo establecido en el Título II, Capítulo II, Arts. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2a.

SECCIONES SINDICALES

ART. 19º - REPRESENTACION SINDICAL

a) Las Centrales reconocidas constituídas legalmente y que cuenten con una afiliación de trabajadores de Firestone Hispania, S.A., de al menos un 10% de la plantilla, y con un mínimo de 51 afiliados, tendrán derecho a que se les reconozca la Sección Sindical en la Empresa, de acuerdo con el procedimiento, garantías y atribuciones que se establece en este Convenio.

Para el cálculo de este porcentaje se tomará en cuenta la plantilla de cada Centro, una vez deducido el personal que forma parte de la nómina de excluídos del Convenio. A estos efectos se considerará un sólo Centro las Fábricas de Galdácano y Basauri, e igualmente las Fábricas de Puente San Miguel y Torrelavega.

b) Este número de afiliados deberá demostrarse de forma documental y fehaciente mediante certificación expedida por la correspondiente Central Sindical, acompañada de alguna de las formas justificativas que se indican y de las que escogerá la Central la que considere más adecuada:

1º Relación de nombres y apellidos de los afiliados a dicha Sección Sindical, con su número personal en la Compañía, su D.N.I. y su carnet sindical, debiéndose exhibir dichos carnets para su cotejo ante la Dirección de la Empresa.

2º Acta notarial en la que se certifique que se ha comprobado la relación de afiliados de la Sección Sindical y la existencia de su carnet sindical, y que se han comprobado dichos datos con las relaciones de la nómina activa de la Empresa para justificar su pertenencia a la misma.

3º Relación de los afiliados a los que se descuente la cuota por la nómina de la Empresa y alguno de los dos anteriores procedimientos cuando el número de personas a quienes se les descuenta la cuota no sea suficiente para alcanzar el mínimo de afiliación necesario exigido en este Artículo.

4º Cualquier otra forma que dé las mismas garantías de seguridad y certeza que las anteriores y que al momento del reconocimiento se acuerde entre la Central Sindical y la Empresa.

c) Cada cuatro años, y en el mes de Diciembre, se verificará la realidad de la permanencia del número mínimo de afiliados, por alguno de los procedimientos señalados en el párrafo b).

d) Constitución - La Sección Sindical estará constituída por los afiliados y el Comité de dicha Sección.

ART. 20º - DE LOS AFILIADOS - Serán afiliados aquellos trabajadores de Firestone Hispania, S.A. que estén inscritos y dispongan del correspondiente carnet del Sindicato.

Estos afiliados tienen derecho a:

a) Ejercer la representación sindical para la que pueden ser elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa, estándose en cuanto a lo que se refiere a su actuación dentro de la Empresa a lo establecido en este Convenio. Cualquier afiliado que sea designado para ocupar un cargo sindical tendrá derecho a una excedencia por la duración del período que ocupe el cargo para que ha sido elegido, con derecho a su reincorporación una vez finalizado dicho período, rigiéndose la misma por lo dispuesto en el Art. 103 de este Convenio y Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ser protegido contra los actos abusivos o discriminatorios dentro de la Empresa tendentes a menoscabar el ejercicio de las facultades o derechos reconocidos en este Convenio.

c) En casos de sanción impuesta a un afiliado de la Sección, ésta deberá ser comunicada al Comité de dicha Sección, con carácter previo a su aplicación.

d) Reunirse en los locales de la Empresa, dentro o fuera de las horas de trabajo.

Con suficiente antelación pondrá en conocimiento de la Empresa las reuniones proyectadas, con especificación de hora y lugar. El Comité de la Sección, que deberá ser el convocante de la reunión, presidirá la misma y será responsable de su buen orden y desarrollo, en especial en cuanto al número de asistentes que, por razón de seguridad del local y de las personas, se pueden admitir.

Cuando se pretenda que la reunión sea dentro de las horas de trabajo será la Empresa la que tendrá que dar la conformidad a ello, decidiéndose también en ese momento si la asistencia a esta reunión es pagada o nó.

e) Sólo se tendrá derecho al ejercicio de las prerrogativas señaladas en los apartados a), b) y c) de este Artículo, y a su respeto por la Empresa, cuando a la misma le conste, documentalmente y con anterioridad suficiente, la afiliación de una persona a la Sección Sindical.

ART. 21º - COMITE DE LA SECCION

a) La constitución de este Comité será de la competencia exclusiva de la Sección Sindical según sus normas de funcionamiento. Los miembros de este Comité, así como cualquier variación que ocurra en su composición, serán comunicados a la Dirección de la Empresa.

Este Comité estará formado por un número proporcional al de afiliados, en razón de un miembro del Comité por cada 50 afiliados, con un máximo de doce y un mínimo de tres.

b) El Comité de la Sección tendrá un portavoz designado de entre sus miembros, que será el Delegado Sindical, y al que corresponderá, aparte de las funciones que le señale su propia Sección o Central, rantener las relaciones con la Empresa y ser el responsable de dicha Sección ante la misma. Existirá también un suplente para dicho puesto.

c) La Central Sindical que tenga Sección Sindical en más de uno de los Centros de Trabajo especificados en el Art. 19 a) podrá designar un Coordinador cuya función primordial será la representación de esa Central Sindical ante la Dirección, más las que la propia Central Sindical le asigne.

d) Cada Comité de Sección Sindical podrá realizar las reuniones que crea oportunas, siempre dentro del crédito de horas que le han sido asignadas.

e) Asesores - El Comité de la Sección podrá designar asesores que acompañen y ayuden al mismo en sus gestiones, con y ante la Empresa, pero el nombramiento de estos Asesores deberá ser hecho siempre, y por escrito, por la respectiva Central Sindical.

f) Personal ajeno - Podrán asistir a los actos de la Sección Sindical personas ajenas a la plantilla de la Fábrica, siempre que las mismas pertenezcan a la Dirección de la Central Sindical correspondiente. La asistencia de estas personas se deberá comunicar previamente a la Compañía, entendiéndose que las mismas lo hacen bajo su propia responsabilidad y comprometiéndose a respetar las normas de acceso para personal visitante, que en cada momento estén en vigor.

ART. 22º - GARANTIAS - Los miembros del Comité de la Sección dispondrán de las mismas garantías procesales que la Ley atribuye a los miembros del Comité de Empresa.

Sección 3a.

COMPETENCIAS Y MEDIOS

ART. 23º - COMPETENCIAS - Las competencias y atribuciones reseñadas a continuación se ejercitarán por los Comités de Centros, por el Comité Intercentros o por las Secciones Sindicales, según se especifica. En líneas generales se establece que los temas que afecten a todos los Centros serán de conocimiento del Comité Intercentros, reservándose para los de Centros los que sólo afecten a éste.

Se señalan con X los que corresponden a cada Organo.

COMPETENCIAS	Corresponde las competencias		
	Comité Intercentros	Comité de Centros	Secciones Sindicales
1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.	X		X
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.	X	X	X
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:			
a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.	X	X	X
b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.	X	X	X
c) Planes de formación profesional de la Empresa.		X	X
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, según lo pactado en este Convenio.		X	X
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.	X		X
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.		X	X
6. Intervenir en la aplicación del sistema de faltas y sanciones, según lo regulado en este Convenio.		X	
7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.		X	
8. Ejercer una labor:			
a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o tribunales competentes.		X	
b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.		X	
9. Participar, como se determina en este Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales y asistenciales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.			

COMPETENCIAS	Corresponde las competencias		
	Comité Intercentros	Comité de Centros	Secciones Sindicales
10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.	X	X	X

Los informes a que se refieren los apartados anteriores, y que deban emitir los Comités, deberán hacerse de forma razonada y escrita en el plazo que para cada caso se marque, o que esté señalado en este Convenio, y que en ningún supuesto podrá exceder de 15 días de trabajo. La no contestación dentro de este plazo se entenderá como aceptación de la propuesta o petición de la Empresa, cuando el informe haya sido recabado por la Compañía.

ART. 24º - OTRAS COMPETENCIAS SECCIONES SINDICALES - Además de aquellas que se fijen en las normas de funcionamiento propias y/o de la Central Sindical, las Secciones Sindicales tendrán las siguientes competencias:

a) En concordancia con lo establecido en el Art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, designar los miembros componentes de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo y de aquellas Comisiones vinculadas a los mismos para su interpretación y seguimiento, siempre que así lo decida el Comité Intercentros.

b) Del mismo modo serán quienes nombren los representantes en la negociación de aquellos temas que afecten a uno o varios Centros de Trabajo y no se refieran a aspectos específicos de las Comisiones de Trabajo establecidas en el Art. 16 c) o cuya resolución no corresponda a los Comités de Empresa respectivos.

c) Para la designación de los miembros de estas Mesas negociadoras se tendrá en cuenta el número de afiliados de cada Central Sindical que hayan salido electos en las últimas elecciones sindicales, referidas a la fecha de constitución de dicha Mesa negociadora. La designación de miembros de la Mesa negociadora será proporcional a cada Centro de Trabajo y en cada uno de ellos, a su vez, proporcional a los miembros de cada Central Sindical en el Comité de Empresa.

d) Participar de pleno derecho en las negociaciones del período de consulta contemplado en los Artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al nivel de empleo.

f) Designar los miembros de las Comisiones que se establezcan para los siguientes temas:

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos.

- Valoración de puestos de trabajo.

Estas Comisiones constituirán y actuarán según lo establecido en este Convenio.

La designación de estos miembros, que será hecha por el Comité de las Secciones Sindicales recaerá en personas que sean miembros del Comité de Empresa, haciéndose la misma en proporción a la presencia de la Central Sindical en dicho Comité.

g) Los que en cada momento la Central Sindical establezca entre la Central Sindical y la Empresa.

ART. 25º - INFORMACION - Para el mejor ejercicio de la facultad de información reconocida a los representantes sindicales y del personal, hacia sus representados, la Empresa se compromete a:

a) Colocar tableros de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal (Comités y Secciones Sindicales) en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tableros permanecerán cerrados con llave bajo la custodia del Secretario o portavoz de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre sellados y autentificados con su firma.

b) Se podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral o sindical, difusión que se hará sin alterar la producción.

c) Toda la difusión de información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción del mismo, sin más limitación que las establecidas en esta norma o en disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:

- Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.

- Lo que sea ajeno a intereses laborales o sindicales de trabajadores y Empresa.

- Lo que en su contenido, no se ajuste a unas normas éticas y al respeto debido a personas, grupos o instituciones.

ART. 26º - MEDIOS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCION - Para el ejercicio de la función de representación, la Empresa pondrá y facilitará a los representantes del personal los siguientes medios y tiempos de trabajo:

a) Locales.

1. La Empresa pondrá a disposición de la representación del personal y de cada una de las Secciones Sindicales reconocidas una oficina suficiente, dotada de los elementos de trabajo necesarios. En este local de oficina será donde la representación del personal o sindical reciba toda la documentación, citaciones que provengan de la Empresa o de otras entidades, etc. y donde los representantes del personal reciban y despachen con aquellos de sus representados que deseen evacuar consultas o trámites con los mismos.

2. Para las reuniones, tanto conjuntas como no conjuntas, que mantengan los miembros de la representación del personal, se utilizará en cada momento la sala o local de reuniones que esté disponible según necesidades, tamaño y uso.

b) Tiempo.

Se establecerá un crédito de horas de trabajo formado por la acumulación de las horas que corresponden a todos los miembros del Comité y a los miembros de las Secciones Sindicales reconocidas.

La asignación de horas que corresponda a cada miembro del Comité de Empresa o a cada miembro del Comité de la Sección Sindical se hará en función del número de personas incluídas en Convenio, que tenga cada Centro de Trabajo, o del número de afiliados que tenga cada Central Sindical, según la siguiente proporción:

- Hasta 100 personas	15 Horas
- De 101 a 250 personas	20 Horas
- De 251 a 500 personas	30 Horas
- De 501 a 750 personas	35 Horas
- De 751 en adelante	40 Horas

El crédito de horas del Comité de Centro se asignará por candidaturas sindicales; la acumulación, por lo tanto, será entre las horas que correspondan a los miembros de cada grupo sindical dentro del Comité más las correspondientes a esa Central Sindical, aunque entre todos los grupos sindicales se deberá hacer la correspondiente cesión de horas para uso del Secretario del Comité de Empresa.

Todas estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de acuerdo con las reglas anteriormente establecidas.

En todas estas horas se incluirán -tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, incluso las de Secretarios, Delegados Sindicales y Coordinadores-, todas las que el Comité de Fábrica, el Comité Intercentros, el Comité de las Centrales Sindicales y las diversas Comisiones, empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro de la Fábrica como fuera de ella, inclusive la posible asistencia a cursillos, conferencias, convenciones, reuniones intercentros o inter-empresas, intersindicales, actividades sindicales de cualquier tipo, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc. No quedan incluídas en este crédito de horas las empleadas por la Comisión negociadora del Convenio Colectivo en sus reuniones, tanto sean éstas con la Empresa como separadas.

ART. 27º - PAGO DEL TIEMPO - Todos los tiempos, concedidos y pagados, a que se refieren los anteriores párrafos, se abonarán por lo que debería percibir el individuo como si trabajase, aplicándose en cuanto al pago de su prima el promedio que le corresponda. No se incluirán en este pago los pluses o premios por razón de diversas modalidades de la prestación de trabajo, tales como: nocturnidad, puesta en marcha y parada, plus sábado y domingo, horas intempestivas y similares.

Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el Departamento de Personal, habiéndose obtenido previamente el correspondiente permiso tramitado por escrito. La tramitación de esta documentación se hará siempre por el Secretario. En el caso de que así no sea no se tendrá derecho al cobro.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro, o en cualquier otra forma de alteración de la normalidad y disciplina laboral, ni tampoco en caso de que el representante esté en situación de vacaciones, permisos, enfermedad o accidente.

ART. 28º - RECAUDACION DE CUOTAS - La Sección Sindical podrá recaudar, en su despacho, las cuotas de sus afiliados, pero esta recaudación deberá hacerse fuera de las horas de trabajo.

Con el fin de facilitar esta recaudación con el menor entorpecimiento posible y para cuando así se desee y solicite, la Empresa procedería a descontar las cuotas de cada afiliado de la nómina.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 29º - ORGANIZACION DEL TRABAJO - Se entiende por organización científica y técnica del trabajo el conjunto de procesos y tareas necesarias para establecer el método de trabajo a emplear en cada operación, el nivel de calidad y condiciones técnicas de un proceso o trabajo; la cantidad de trabajo a realizar en una unidad de tiempo; la determinación del sistema de organización científica y medida de trabajo a emplear; la asignación de elementos, personas e instalaciones y maquinarias a utilizar en cada caso, así como su debida implantación y los requerimientos de seguridad y eficacia aplicable al puesto y de idoneidad del trabajador.

Los anteriores procesos organizativos y directivos, ejecutados por el personal competente en la materia designado por la Empresa, constituyen una de las facultades de Dirección atribuídas a la misma, que la ejercitará con arreglo a lo previsto en este Convenio.

ART. 30º - PRODUCTIVIDAD - La organización del trabajo tiene como fín el de alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello sólo es posible en el marco de unas relaciones laborales claras y transparentes donde las partes firmantes tengan cauces de diálogo, participación y negociación sobre todos aquellos factores que inciden en la organización del trabajo y en la productividad.

En este sentido, las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La optimización de la capacidad de producción.
- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva
- La mejora tecnológica
- La programación empresarial de la producción y productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

ART. 31º - MEDIDA DEL TRABAJO

a) La fijación de la cantidad de trabajo a realizar en cada puesto se hará teniendo en cuenta los tres elementos que intervienen:

   - El tiempo de ejecución: ligado al RENDIMIENTO
   - La velocidad y la precisión de ejecución y seguimiento del método. ACTIVIDAD.
   - El reposo que compensa el esfuerzo producido (COEFICIENTE DE DESCANSO).

   La determinación y medida del tiempo se podrá realizar indistintamente por medio de cronometrajes; por leyes, comparaciones, o estimaciones basadas en cronometrajes previos sobre operaciones similares; por estudios de movimientos; y por muestreos de saturación.

b) La unidad de medida es la cantidad de trabajo útil desarrollado en un minuto, teniendo en cuenta el tiempo de reposo (coeficiente de descanso e incidencias normales del puesto) por personal normalmente capacitado y adaptado al puesto de trabajo.

   La cantidad de trabajo a realizar a la actividad exigible en una jornada de trabajo se obtiene multiplicando la cantidad de trabajo realizada en un minuto por el número de minutos trabajados en dicha jornada.

ART. 32º- CONTROL DE TRABAJO

a) El control de los rendimientos y actividades de los trabajadores, así como de los tiempos, cantidades y calidades de trabajo efectuado, se realizará individual o colectivamente a lo largo de los períodos que se juzguen más convenientes.

b) Los trabajadores deberán cumplimentar el Parte de Trabajo correspondiente, rellenando correctamente y sin falsedad ni omisiones y que estarán sometidos a la revisión y firma del Mando.

c) El marcaje de horas en los aparatos registradores de tiempos se guirá rigiéndose por lo establecido en los Acuerdos de puesta en marcha del Control Automático de la Producción, tal como se refleja a continuación.

   - Como norma general se establece que deberán fichar todas aquellas interrupciones en las que sin estar el individuo realizando lo que propiamente se puede considerar como un trabajo directo y productivo, tiene derecho al cobro de cantidades por estas horas paradas.
   - Se deberán registrar las incidencias o paradas que a continuación se especifican:

     Averías

. . Mantenimiento preventivo máquina

. Falta material

. Falta equipo o elementos auxiliares

. Falta energía o vapor

. Cambios en general

  Pruebas Servicios Técnicos

  Pedido cumplimentado o falta pedido.

. Material o producto defectuoso..

  Principio y fin jornada semanal (Vulcanización)

  Causas indirectas (debidas al paro de otras máquinas o equipo).

. Por indicación de Inspección Final, Servicio Técnico o Seguridad e Higiene.

. Limpieza o reparación de partes de la máquina.

  Ajuste de máquina.

No serán objeto de marcaje ausencias del puesto debidas a: bocadillo, necesidades personales (cigarrillo y aseo), otras ausencias no retribuídas.

- Trabajos con varias máquinas - No será necesario el fichaje a no ser que se averíen o paren todas las máquinas, si bien habrá de comunicarse la avería de cualquiera de ellas al encargado.
- Material defectuoso - Se fichará cuando el material defectuoso origine una parada en la máquina.
- Causas indirectas (por paro de otras máquinas) - Bajo este epígrafe se desea que queden registradas las faltas de material ocasionadas por causas distintas a las normales en el proceso productivo e imposibles de corregir posteriormente.
- Ausencias autorizadas del puesto - Además de las interrupciones o paradas señaladas anteriormente se deberán marcar las horas de principio y fin de las siguientes situaciones:

  Representación del personal

  . Centrales Sindicales.

  . Elecciones y Asambleas.

  . Botiquín.

  . Permiso retribuído.

  . Otras ausencias retribuídas.

  - Ausencia a Botiquín - Se fichará la salida y entrada en el Departamento, exceptuando aquellos casos de accidente o enfermedad que imposibiliten el marcaje.
  - Pago - Todos los anteriores marcajes se pagarán de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

d) Igualmente, los operarios deberán marcar y señalar de forma exacta y fehaciente las cantidades de trabajo realizadas en cada tarea y en cada tiempo.

e) Falsedad en cualquiera de estos documentos, la no utilización de estos medios o la omisión de datos, será siempre considerado como fraude y sancionado como falta muy grave.

Sección 1ª.:

INTERVENCION DE LOS COMITES DE EMPRESA

ART. 33º - COMISION - En cada Centro se establecerá una Comisión que entenderá en los asuntos derivados de la organización del trabajo, según lo previsto en este Convenio.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias en materia de tiempos:

- Recibir información anticipada en relación con los cambios que puedan afectar a los tiempos en vigor y a la implantación de nuevos tiempos. No se considerarán en este apartado los estudios que el Departamento de Métodos y Tiempos realice por motivos de verificaciones rutinarias o para labores de análisis y estudios teóricos o de planificación.
- Ser informado de los resultados de los estudios realizados de tiempos para la modificación o implantación, así como de su entrada en vigor. Sobre esta información podrá recabar las aclaraciones que crean oportunas para la comprobación de dichos resultados.
- Intervenir en los casos de reclamaciones y por el procedimiento señalado en el Art. 38, aceptando o no las reclamaciones y los nuevos tiempos. En caso negativo deberán hacer constar las razones que justifiquen su rechazo.
- La Empresa procederá a efectuar la revisión de tarifas solicitadas por la Comisión, por sí o a instancias de los trabajadores, siempre que se den las circunstancias previstas en los Artículos 35 y 36. En esta petición se deberán exponer las razones y argumentos en que se fundamenta la misma.

ART. 34º - RECLAMACIONES - En los casos de reclamaciones por revisión de tiempos o por implantación de nuevos tiempos, esta Comisión podrá designar una persona que observe la toma de datos en el puesto de trabajo que se está describiendo. Esta observación será realizada por un sólo miembro y sin que pueda interferir la labor del profesional correspondiente. Para la realización de este trabajo se tendrá que poner previamente de acuerdo con el Departamento de Métodos para obtener la debida coordinación.

La persona designada para este trabajo, deberá tener la debida formación y competencia en las técnicas que se están empleando. Para conseguir ésto la Empresa se compromete a formar al personal de la Comisión que ésta designe en la metodología de los estudios de tiempos, siempre que este candidato reuna el mínimo de condiciones y aptitud para realizar este trabajo y recibir esta formación.

Sección 2a.:

IMPLANTACION O MODIFICACION DE TIEMPOS

ART. 35º - NUEVOS TIEMPOS O TARIFAS - La Empresa podrá proceder a implantar el trabajo en tiempos medidos en los puestos y tareas en que estime sea conveniente y de acuerdo con las normas establecidas en este Convenio.

También se podrá proceder a ello cuando así lo pida la Comisión correspondiente y de acuerdo con las normas establecidas en este Convenio.

Para la implantación de tiempos en aquellos trabajos que carezcan de ellos o en trabajos y puestos nuevos que surjan, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1º Se notificará por escrito a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan.

2º Para efectuar el análisis propiamente dicho el Departamento de Métodos y Standards decidirá el momento en que el operario desarrolla correctamente el método de trabajo y muestra una actividad cronometrable durante la medición.

3º Se establecerá desde el principio del trabajo, siempre que sea posible, hasta que estén implantados definitivamente los tiempos, una exigencia estimada, obtenida por comparación con otro trabajo similar o por apreciación. Esta exigencia estimada tendrá un tiempo máximo de duración de seis meses.

4º Se comunicará los resultados al Comité incluyendo la fecha de entrada en vigor de los nuevos tiempos. Esta comunicación se hará con un plazo mínimo de siete días de trabajo.

ART. 36° - REVISION DE TARIFAS O TIEMPOS - Podrá procederse a la revisión de tiempos y tarifas por las siguientes causas:

a) Por mejora, sustituciones y modificaciones, tanto favorable como desfavorablemente de: los métodos de trabajo; procedimientos industriales; instalaciones; implantación de talleres y maquinaria; utillaje y herramientas, condiciones del trabajo en general; y otras causas similares a las anteriores.

Se entenderá por nuevo método de trabajo el cambio de una o varias operaciones que incidan de una manera sustancial en el empleado anteriormente.

Si el método no ha sido modificado en su totalidad se revisara solamente en la parte modificada.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en errores de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo de grupo o colectivo hubiese habido cambió en el número de individuos o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

ART. 37° - PROCEDIMIENTO DE REVISION - Para la revisión de tiempos en el supuesto que se den las circunstancias definidas en el Artículo anterior, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1° Se notificará por escrito a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan.

2° Se efectuará la revisión propiamente dicha.

3° Se comunicarán los resultados a la Comisión, incluyendo la fecha de entrada en vigor de la nueva exigencia.

Esta comunicación deberá hacerse con siete días laborables de antelación a la entrada en vigor de los nuevos tiempos.

ART. 38° - RECLAMACIONES - En el caso de que, con los resultados de los nuevos tiempos de trabajo obtenidos según lo dispuesto en los Artículos 35, 36 y 37, el trabajador o trabajadores afectados no estuvieran de acuerdo, podrán plantear su reclamación ante la Comisión a que se refiere el Artículo 33 la cual estudiará la reclamación planteada conjuntamente con el Departamento de Métodos y Standards.

Si del estudio de la Comisión resultase que ésta no está conforme con los nuevos tiempos y no se llegase a un acuerdo en el seno de la Empresa, se recurrirá al arbitraje que acuerden ambas partes, siempre que el árbitro sea competente en la materia y cuyo fallo será aceptado por las mismas.

La Comisión deberá resolver en el plazo de quince días de trabajo.

En el caso de estar el trabajador disconforme con los tiempos asignados, bien por revisión, bien por nuevos, y mientras dura el proceso de tramitación de reclamaciones establecido por este Artículo, se aplicarán los nuevos tiempos establecidos y se trabajará y cobrará de acuerdo con ellos. Si la resolución fuera favorable para el trabajador se abonará con carácter retroactivo la diferencia.

Sección 3ª.:

ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS

ART. 39° - PERIODO DE ADAPTACION - Para la exigencia de la actividad mínima en el caso de revisión de tiempos o implantación de nuevos tiempos existirá un período de adaptación que será determinado en cada caso por las Oficinas de Métodos y Standards de la Compañía.

En los supuestos de que deba existir previamente a este período de adaptación un período de aprendizaje, entendiéndose por tal el establecido para los casos definidos en el Artículo 85 c) de este Convenio, el período de adaptación podrá sumarse al de aprendizaje.

ART. 40° - ACTIVIDAD EN EL TRABAJO - Se denomina actividad de un operario al conjunto de los elementos "Fidelidad al modo operatorio o Método", "Precisión de Movimientos" y "Rapidez de los mismos", desplegados en la ejecución de una labor. La medición de la actividad se realiza por comparación con una actividad patrón.

ART. 41° - RENDIMIENTO DE UN OPERARIO - Se define como la relación entre la actividad real desplegada, medida en unidades de producción realizada, y una actividad tipo de referencia, también medida en unidades de producción.

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Actividad real desplegada (Unidades producidas)}}{\text{Actividad tipo de referencia (Unid. a producir)}} \times 100 = \%$$

ART. 42°- ACTIVIDAD MINIMA EXIGIBLE - La actividad mínima exigible será la equivalente a 70 P.H. Bedaux durante las horas efectivamente trabajadas.

Se define actividad 70 Bedaux a lo que corresponde a un hombre que anda con pasos de 75 cms., sin carga, por suelo horizontal y sin obstáculos a una velocidad de 5,25 Km/H. (incluído es este tiempo el coeficiente de descanso correspondiente).

ART. 43° - RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE - Es la cantidad de trabajo que se debe realizar en una unidad de tiempo trabajando a la actividad mínima de 70 P.H. Bedaux.

ART. 44° - RENDIMIENTO HABITUAL - Se entiende como tal el normalmente desarrollado por una persona, pero siempre que se haya trabajado, como mínimo, a su actividad normal.

Este rendimiento habitual se podrá evaluar según corresponda a cada caso, de forma individual o para un componente completo o grupo de trabajo.

ART. 45° - DISMINUCION DE LA ACTIVIDAD Y RENDIMIENTO

a) La disminución voluntaria, continuada e imputable al trabajador, por debajo de la actividad y/o rendimiento mínimos exigibles, será considerado como falta muy grave.

b) Con independencia de las penalidades que según lo anterior puedan corresponder cuando no se alcance la actividad y/o rendimientos mínimos, el trabajador sufrirá la correspondiente disminución de su Salario de Calificación, que se calculará por la misma fórmula que la establecida en los Artículos 53 y 54 para el pago de las primas a que se tenga derecho cuando se trabaje por encima de estas actividades y/o rendimientos mínimos.

Sección 4a.

SISTEMA DE PRIMAS

ART. 46° - OBJETO DE LA REGULACION

La enunciación de los sistemas de primas en este Convenio tiene por objeto reflejar en un sólo texto todos los acuerdos, normas y prácticas por los que se rige la Compañía, que quedan refundidos como se expresa en este articulado.

Ello significa que durante la vigencia del presente Convenio no habrá modificaciones respecto a los sistemas de prima y fórmulas de pago actualmente en vigor, salvo las expresamente reseñadas en este texto.

ART. 47° - TIPOS DE PRIMAS - Todos los trabajadores de la nómina de operarios de Firestone Hispania, S.A. y con independencia de la retribución que les corresponda por conceptos fijos tendrán un complemento salarial de puesto de trabajo, en concepto de primas o incentivos, que se calculará por las correspondientes fórmulas establecidas en este Convenio.

La determinación del tipo de prima a aplicar en cada caso será hecha por la Dirección con arreglo a lo establecido en este Convenio.

Los diversos tipos de primas e incentivos que se emplean en la Empresa se califican en:

Por su metodología	Por la forma de pago
- Primas MEDIDAS.	- Individuales.
- Primas NO MEDIDAS.	- Colectivas o de equipo.

Se entienden INDIVIDUALES aquellas que se aplican y se pagan por el trabajo de una persona considerada aisladamente.

Se entienden COLECTIVAS aquellas que se pagan por el trabajo de un grupo de personas con abstracción de las individualidades.

ART. 48° - PRIMAS MEDIDAS - Son aquellas que se obtienen en función del trabajo directamente medible realizado por una persona. Se pagarán por este sistema:

Todos los trabajos, tanto productivos como no productivos, en los que por su naturaleza sean utilizables los procedimientos de organización científica del trabajo y siempre que estos trabajos sean susceptibles de ser medidos por los sistemas diseñados por Métodos y Standards y que además puedan ser controlados y pagados por las consecuencias de esta medición (TRABAJOS MEDIDOS).

Se entiende son controlables aquellos en que se puede hacer una verificación cuantitativa y/o cualitativa de las unidades realizadas y del tiempo empleado.

ART. 49° - PRIMAS NO MEDIDAS - Son aquellas que se utilizan para pagar trabajos que no sean susceptibles de ser medidos, o controlados, o pagados, por los sistemas de organización científica del trabajo aplicados por los Departamentos de Métodos y Standards de la Compañía, por no concurrir las causas que para tal aplicabilidad se señalan en el Artículo anterior.

Se pagarán también por este Sistema aquellos trabajos o tareas a los que en este texto se les adjudica como sistema de prima el previsto en este Artículo.

ART. 50° - PERIODOS DE ADAPTACION - En los períodos de adaptación, prueba o aprendizaje, se podrán pagar indistintamente por el sistema de primas MEDIDAS o PRIMAS POR PROMEDIO, según determine en cada caso el Departamento de Métodos y Standards.

ART. 51° - PRIMAS DE MERITO - El anterior sistema de Primas al Mérito queda suprimido. Los empleados se regirán por el nuevo sistema de retribución que se describe en el que quedan incluídas las cantidades que ahora se cobraban por este concepto.

ART. 52° - CAMBIO DE SISTEMA - El paso de prima MEDIDA a prima NO MEDIDA, o viceversa, será en función del puesto de trabajo a desempeñar, ya que cada uno de los puestos o tareas que se desempeñen en la Compañía tiene fijado un tipo de prima en concordancia con las definiciones anteriores.

ART. 53° - FORMULA DE PAGO DE LA PRIMA MEDIDA - Las personas que trabajen por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador sufrirán la correspondiente disminución de su salario de calificación. Se calculará según la siguiente fórmula:

Tarea realizada menos Tarea exigida, dividido todo ello por Tarea exigida.

Que equivale: $\frac{\text{P.H.} - 70}{70} \times 100 = \%$ de prima

siendo P.H. la actividad desplegada por el personal, medida en la escala Bedaux.

Los obreros del grupo de Servicios de Fabricación trabajarán en labores propias de su categoría profesional y se procurará remunerarlos, en la forma posible, por el sistema de primas Bedaux.

ART. 54° - FORMULA DE PAGO DE PRIMAS NO MEDIDAS - Será alguna de las que a continuación existen, aplicadas según lo dispuesto en este Convenio.

a) Fijas.

Serán en todos los supuestos el 75% de la media de todas las clases de primas no fijas obtenidas en el semestre natural anterior.

El cómputo de esta fórmula se hará por separado para cada una de las Fábricas afectadas por este Convenio y variarán semestralmente.

Para el año 1985 la fórmula se aplicará sobre las medias de primas no fijas obtenidas en el mes de Enero multiplicando por 0,75% y permanecerá invariable durante todo el resto del año.

En el supuesto de las personas que ahora cobran por prima fija una cantidad superior a la obtenida por aplicación de la fórmula establecida en el párrafo anterior, la diferencia entre lo que ahora percibe y este porcentaje de prima se incluirá en el Plus de Garantía personal de cada operario.

b) Por promedios.

1º En todos los casos en que se aplique el promedio se entiende siempre el promedio del mes natural anterior, salvo en los trabajos con material defectuoso sin interrupción (Art. 56), en que se aplicará el promedio del día.

2º En todos los supuestos de pago por promedio, estará condicionado a que por el trabajador se realice una actividad igual a la que venía desarrollando en su puesto anterior.

El mando que asignó la tarea advertirá al operario de que está incumpliendo el precepto del párrafo anterior, anunciándole que ante esta situación no percibirá el promedio.

3º El promedio se pagará exclusivamente por el tiempo exacto que dure la causa que da derecho a este cobro y se requerirá el registro exacto y verdadero de los tiempos empleados y causas motivadoras. Lo contrario hará perder el derecho al cobro de este promedio.

4º Todos los promedios se limitarán siempre al tope del 20% del Salario de Calificación personal, salvo en los casos expresamente exceptuados en este Convenio:

- Abonos por tiempos utilizados en la representación sindical y del personal.
- Abonos por tiempos de permisos retribuídos y siempre que en la normativa correspondiente esté comprendido el pago de las primas.
- Abono por períodos de vacaciones.
- En los que así se acuerde en la Comisión de Interpretación.

5º En cuanto a la Fábrica de Usánsolo se seguirá esta misma normativa, pero adaptada a las condiciones particulares de la misma, según lo que a continuación se establece:

- Para los casos en que un operario lleva varias máquinas y sólo le ha parado una o alguna de ellas y por lo tanto puede seguir trabajando en las otras:

a) En el caso de paradas en máquinas "continuas" se abonará a promedio del mes anterior con tope del 20% del Salario de Calificación personal.

b) En los otros grupos de máquinas se abonará según las siguientes cifras:

Durante las dos primeras horas se cobrará el 15 %. A partir de la segunda hora se cobrará el 10%.

Cuando la prima obtenida fuera igual o inferior al porcentaje máximo señalado anteriormente, se rebajará el anterior porcentaje en dos puntos de menos sobre el porcentaje alcanzado por el operario.

A éstos efectos, estos porcentajes de primas serían siempre el promedio del mes anterior.

c) Para el cómputo de las horas de parada de cada grupo se sumarán las horas de parada de cada grupo y se dividirá por el número de máquinas asignadas; el resultado será el número de horas a abonar con el % correspondiente.

ART. 55º - PAGO POR PROMEDIO - De acuerdo con la regulación del Artículo anterior se pagarán siempre por primas-promedio:

a) Las interrupciones debidas a:

- Averías.
- Mantenimiento preventivo.
- Falta de material.
- Falta equipo o elementos auxiliares.
- Falta energía o vapor.
- Cambios en general.
- Pruebas Servicio Técnico.
- Pedido cumplimentado o falta pedido.
- Devolución material defectuoso.
- Falta proveedores internos Excepto en caso de fuerza mayor (huelgas internas totales o parciales, inundaciones, incendios, riesgos catastróficos).
- Falta proveedores externos.
- Indicación de Inspección Final, Servicios Técnicos o Seguridad.
- Limpieza o reparación de parte de la máquina, estando en mantenimiento preventivo *
- Ajuste de máquinas, estando en mantenimiento preventivo*

b) Cuando la interrupción no fuera imputable a la Empresa (falta de corriente, avería de máquina, espera de fuerza, materiales, etc.) y haya que suspender el trabajo, se pagará la percepción correspondiente al salario de clasificación. No obstante, si el productor hubiera estado trabajando durante más de cinco horas a prima, las horas no trabajadas se le remunerarán a razón del promedio, siempre y cuando estas horas trabajadas y estas interrupciones estén anotadas en los partes de trabajo de forma verdadera y fehaciente y marcadas en los aparatos registradores de tiempos.

También se abonará el promedio cuando en interrupciones superiores a tres horas aldía le sea asignado otro trabajo al operario.

c) En todos los supuestos de este Artículo la Empresa deberá asignar otro trabajo a la persona afectada. Si ésta se negase a realizarlo, y con independencia del aspecto disciplinario, la persona perderá el derecho al cobro de promedio y del resto de las percepciones.

d) Trabajos sin tarifa o sin estimado.

e) En los períodos de adaptación, aprendizaje o prueba, por causa de cambio de puesto o trabajo.

ART. 56º - MATERIAL DEFECTUOSO SIN INTERRUPCION - En este supuesto se pagará de la siguiente forma:

a) Cuando con el número de piezas producido se supere el 20% durante toda la jornada de trabajo se abonará este porcentaje superior de prima y no se compensará el tiempo que figure en el parte de trabajo y en los relojes marcadores, como material defectuoso.

b) No llegándose al 20% durante 8 H. con el número de piezas producidas, pero sí computándose sólo el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: se abonará el 20% de prima.

c) No llegándose al 20%, computándose sólo el número de piezas y el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: se abonará a razón del porcentaje de prima obtenido durante las horas reportadas como empleadas en la producción de piezas.

CAPITULO IV

VALORACION Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

Sección 1a.

VALORACION DE TAREAS

ART. 57º - FINALIDAD - La expresión "Valoración de Tareas" es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

ART. 58º - REGULACION - Las estructuras salariales, la jerarquización y clasificación del personal se regularán por el Sistema de "Valoración de Tareas" descrito en este Convenio.

ART. 59º - PERSONAL AFECTADO - La "Valoración de Tareas" se aplicará a la totalidad del personal que preste sus servicios en Firestone Hispania, S.A. y que esté incluído en el campo de aplicación del Convenio.

ART. 60º - SISTEMA ADOPTADO - Firestone Hispania, S.A. ha adoptado para su aplicación el Sistema de Puntos-Comparación por factores, según los Manuales específicamente preparados para esta Compañía.

La Valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los Manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo.

Los elementos básicos de esta Valoración son:

- PUESTO DE TRABAJO: son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente, y específicas de Firestone Hispania, S.A. o necesarias en ella y que constituyen la OCUPACION de las personas. El puesto de trabajo, en términos genéricos, debe entenderse como una OCUPACION dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñen.
- DESCRIPCION DEL PUESTO: es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y visado por el Mando y que servirá de base al Comité para el análisis y valoración.
- La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.
- Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de dedicación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

(*) Se entiende por mantenimiento preventivo las paradas programadas con anterioridad y realizadas sobre una máquina o instalación que funciona normalmente, para prever y evitar averías antes de que ocurran o den indicios de que van a ocurrir. No es mantenimiento preventivo el parar una máquina que trabaja renqueante o que comienza a dar muestras de que va a fallar.

En todos los anteriores supuestos se entiende que la interrupción, que produce alteración en el rendimiento, es debida a causas imputables a la Empresa.

ESTRUCTURA DEL MANUAL DE OPERARIOS

Factores fundamentales de Valoración	Factores de Capacidad	F1 Instrucción F2 Iniciativa F3 Habilidad F4 Experiencia
	Factores de Responsabilidad	F5 Sobre materiales F6 Sobre equipo F7 Sobre seguridad de otros F8 Sobre trabajo de otros
	Factores de Concentración	F9 Esfuerzo mental F10 Atención sensorial F11 Monotonía
Condiciones Modificativas		C1 Esfuerzo físico C2 Ambiente C3 Riesgos inevitables

ESTRUCTURA DEL MANUAL DE EMPLEADOS

Factores fundamentales de Valoración	Factores de Capacidad	F1 Formación básica F2 Instrucción específica F3 Experiencia F4 Iniciativa
	Factores de Responsabilidad	*F5 Sobre errores *F6 Sobre datos confidenciales F7 Sobre relaciones profesionales F8 Sobre trabajo de otros
	Factores de Concentración	F9 Esfuerzo mental F10 Atención sensorial F11 Monotonía
Condiciones Modificativas		C1 Esfuerzo físico C2 Ambiente C3 Riesgos inevitables

(*) Los Factores F5 y F6, aplicables a Mandos de Producción y Talleres, se denominan "Responsabilidad sobre materiales" y "Responsabilidad sobre equipo", respectivamente.

ART. 61° - DIVISION EN FACTORES - Los factores de Valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) FACTORES FUNDAMENTALES: son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

- Factores de Capacidad.
- Factores de Responsabilidad.
- Factores de Concentración.

b) CONDICIONES MODIFICATIVAS: son las circunstancias de esfuerzo, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

ART. 62° - ESCALON Y POSICION - La Valoración determina unas puntuaciones directas que debidamente escalonadas diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

a) ESCALON (1er grupo de factores)

Fundamentales (Capacidad / Responsabilidad / Concentración) Se obtiene el Escalón

y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluída la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) POSICION (2° grupo de factores)

CONDICIONES MODIFICATIVAS (Esfuerzo / Ambiente / Riesgos) Se obtiene la posición de las CONDICIONES MODIFICATIVAS

y expresan las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta Posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos: el ESCALON, al Salario de Calificación; la POSICION, al Complemento por CONDICIONES MODIFICATIVAS del puesto de trabajo.

ART. 63°

ESCALA DE PUNTUACIONES

FACTORES FUNDAMENTALES				CONDICIONES MODIFICATIVAS	
OPERARIOS		EMPLEADOS			
Escalón	Puntos	Escalón	Puntos	Escalón	Puntos
0	≥ 671	0	≥ 735	A	≥ 400
1	De 536 a 670	1	De 665 a 734	B	De 325 a 399
2	De 421 a 535	2	De 595 a 664	C	De 260 a 324
3	De 326 a 420	3	De 525 a 594	D	De 200 a 259
4	De 251 a 325	4	De 455 a 524	E	De 141 a 199
5	≤ 250	5	De 385 a 454	F	≤ 140
		6	De 315 a 384		
		7	De 245 a 314		
		8	≤ 244		

ART. 64° - SATURACION DEL PUESTO - Las puntuaciones directas por la valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 F.H. del Sistema Bedaux. Para el logro de esta saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fín. Estas agrupaciones de tareas se tendrán en cuenta a la hora de establecer la valoración del puesto.

ART. 65° - INFORMACION AL PERSONAL - Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la Valoración implantada y de las revisiones posteriores.

ART. 66° - COMITES DE VALORACION - Tanto para la revisión del Sistema de Valoración como para su mantenimiento, existirá un Comité de Valoración paritario.

a) Composición:

De dos a cuatro miembros, según la plantilla de los Centros de Trabajo, permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por el Comité de Empresa de cada Centro, debiendo representar a áreas distintas de actividad o gestión. La composición exacta será:

Usánsolo	.....	2 personas
Basauri	.....	4 "
Santander	....	3 "
Burgos	.....	3 "

De dos a cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa y de Secretario el Vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera, y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas en este Convenio para la revisión de las Tablas de retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oir la opinión del Gabinete Técnico de la Empresa Consultora que ha asesorado a Firestone Hispania en este tema. Si después de oído no se llega a una decisión, se someterá el tema al Comité Central de Valoración.

c) Número de Comités:

Existirá un Comité por cada Centro de Trabajo, entendiéndose por tales los indicados en el Art. 16 b).

Existirá, además, un Comité de Valoración Central, con idéntica composición y funcionamiento que los Comités de Centro. Sus miembros serán designados de entre los que formen la parte de los respectivos Comités de Centros y su nombramiento corresponderá al Comité Intercentros.

d) Atribuciones:

De los Comités de Centro :

Entender y participar en las valoraciones y asignación de categorías por:

. Modificaciones de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.

. Peticiones y reclamaciones del personal y de la Empresa.

Del Comité Central :

. Vigilar y coordinar las actuaciones de los diversos Comités, a fín de homogeneizar los resultados de la valoración, a nivel de todos los Centros.

. Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones contra decisiones del Comité de cada Centro.

e) Estas Comisiones deberán resolver los problemas planteados a su conocimiento en un plazo de quince días a partir de su recepción.

ART. 67° - REVISION DE VALORACION Y/O CATEGORIA - Los titulares de cada puesto podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:

- La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad, según lo definido en el Art. 69.
- Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.
- La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el Art. 14 y con exposición razonada de los motivos en que se funda la reclamación.

ART. 68° - EFECTO DE LAS REVISIONES - Las modificaciones en el ESCALON o categoría que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité no tendrán efectividad ni repercusión económica alguna durante el transcurso de cada año natural de vigencia de los valores retributivos establecidos por este Convenio (de 1° de Enero a 31 de Diciembre), aplicándose con motivo de la actualización anual que de los importes salariales se hagan (mes de Enero).

La anterior regulación no se aplicará a aquellos cambios que estén ocasionados por la creación de un nuevo puesto de trabajo o por la promoción y traslado de una persona, así como por los cambios en las CONDICIONES MODIFICATIVAS o POSICION. En los anteriores supues-

tos los efectos serán desde el 1º del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.

La regulación establecida en este Artículo se aplicará tanto a la modificación en más, como en menos, (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.

Cuando a consecuencia de estas revisiones suponga una pérdida en las retribuciones fijas, se garantizará la diferencia entre la nueva retribución fija y la que cobraba anteriormente, incluyéndose esta diferencia en el Plus de Garantía Retributiva, en el caso de la nómina de operarios, o actuando en la Penetración en el caso de la nómina de empleados.

Estas cantidades se absorberán en el caso de cambio a un puesto de Escalón superior.

Como conceptos fijos se entienden exclusivamente el Salario de Calificación y la Antigüedad.

En el caso de creación de nuevos puestos se aplicarán estas mismas condiciones cuando la ocupación del puesto sea obligatoria.

ART. 69º - PROVISIONALIDAD DE LA VALORACION - En los casos de determinación de un nuevo Escalón, la nueva valoración tendrá un período de provisionalidad de un mes durante el cual podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el Acuerdo del Comité.

Sección 2a.

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS LABORALES

ART. 70º - CLASIFICACION PROFESIONAL - La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el nº 4 del Art. 16 del Estatuto de los Trabajadores, es la que queda establecida en este Convenio, en función de la valoración de tareas y descripción de los puestos de trabajo y escalones.

No obstante lo anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

- Reconocimiento de un "status" personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio.
- En virtud del sistema de Valoración de Tareas descrito en este Capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera, cuyo único objetivo es servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social, u otras obligaciones de carácter legal aplicables.
- La categoría laboral tiene un carácter de funcionalidad, que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurran a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puestos de trabajo; o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

ART. 71º - CATEGORIAS LABORALES

a) Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en Firestone Hispania, S.A. por este Convenio. En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la Valoración de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de Capacidad y Responsabilidad. En los demás casos, se deducirá automáticamente de la denominación "corriente" de la ocupación desempeñada.

   En ambos supuestos, según las prescripciones del Art. 74.

b) Cada categoría laboral quedará incluída dentro de un grupo profesional, entendiéndose por tal el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y habiéndose constituído estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad y polivalencia.

   A ninguna de las categorías laborales y grupos profesionales les será de aplicación la descripcipon que, para cada una de ellas, estaba ahora contenida en la Ordenanza de Industrias Químicas y en el Reglamento de Régimen Interior.

ART. 72º - BAREMO DE CATEGORIAS LABORALES

a) Grupo de administrativos.

   Considerando la suma de puntos obtenida por la valoración de puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (de F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos empleados).

   Hasta 275 puntos ..... Auxiliar.
   De 276 a 490 puntos, o mayor .. Oficial Administrativo.

   Para Jefe de 2a. Administrativo deberá cumplirse la siguiente característica:

   Mayor de 490 puntos en los factores de Capacidad más Responsabilidad, con más de 150 puntos en los factores de Responsabilidad (de F-1 a F-8 con de F-5 a F-8 de los factores del Manual de Valoración de empleados).

b) Grupo de Servicios de fabricación.

   Considerando la suma de los puntos obtenidos por la valoración de los puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (de F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos de operarios).

   Hasta 424 puntos ..... Oficial de 3a.
   De 425 a 499 puntos ..... Oficial de 2a.
   De 500 puntos en adelante ..... Oficial de 1a.

   Para Oficiales de 3a., 2a. y 1a., deberán puntuar 100, 140 y 160 o más puntos en el factor F-1, respectivamente.

   Los puestos de trabajo de este grupo que no reunan ambas exigencias conjuntamente serán clasificados en la categoría inmediata inferior a la correspondiente por la suma de puntos F-1 a F-8.

ART. 73º - CAMBIOS DE CATEGORIA

a) En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del Grupo Profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía "ad personam" salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por concurso, por acuerdo de ambas partes, o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral, fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación (como podría ser el pase de ordenanza a vigilante; de oficial de 3a. a conductor, etc.).

b) En todos los casos, en que el cambio lleve aparejado el paso de una nómina a otra, no se conservará ninguna de estas garantías, y la asignación de la categoría nueva será consecuencia obligada del mismo.

ART. 74º - GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS LABORALES - El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

A) GRUPOS PROFESIONALES.

GRUPO PROFESIONAL	NOMINA
Grupo de Técnicos-Comerciales Grupo de Administrativos Grupo de Técnicos Grupo de Servicios de Empresa Grupo de Mandos Grupo de Titulados	Empleados
Grupo de Producción Grupo de Servicios de Fabricación	Obreros

B) DEFINICIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS LABORALES

1. GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS Y COMERCIALES - Quedan incluídas en este Grupo Profesional aquellas personas que realizan trabajos para la función Comercial o de Ventas, de Propaganda, de Publicidad y de Marketing.

   Son personas que, tanto teniendo una titulación académica como no teniéndola, y cualquiera que sea ésta, requieren para el ejercicio de su función una cualificación especializada en temas que ayuden o que sirvan para la venta de los productos de la Empresa, con independencia de que esta cualificación profesionalizada haya sido adquirida mediante sistemas previos de enseñanza o en el desempeño del puesto.

   Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
PERITOS INSPECTORES DELEGADOS	Pueden ser de: Asistencia Técnica Ventas, Central, Publicidad Ventas, Publicidad o Propaganda

2. GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRATIVOS - Se incluyen en este Grupo Profesional todas aquellas personas que realizan trabajos administrativos, lo mismo éstos sean de administración en sistemas financieros y contables, como de administración de Fábricas, Producción, de Personal, de Ventas, etc., y para los cuales no se requiere más cualificación profesional que la de estudios generales y de tipo profesional administrativo, incluyendo en ésto técnicas y sistemas contables, tanto financieros como de contabilidad industrial y similares, técnicas y procedimientos administrativos de cualquier índole, Secretariado, Taquimecanografía, Mecanografía, estenotipia, correspondencia, registro, facturación, Operadores de máquinas simples de oficina y de comunicaciones.

   Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías :

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
JEFES 2a.	Cuando no desempeñen funciones de mando sobre personas
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	
AUXILIARES	

3. GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS - Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas personas a las que, sin exigirles una titulacipon de tipo académico, realizan funciones o trabajos de tipo técnico, propios de Ingeniería, de Proyectos y Desarrollo, de Fabricación, de procesos complejos de oficinas.

   Las personas que desarrollan este trabajo deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del *trabajo específico que desempeñan, bien esta especialización* se haya aprendido a lo largo de la vida laboral en la Compañía por el simple desempeño del trabajo, por enseñanza que la Empresa le haya dado o él haya adquirido, y por la

experiencia en otros tipos de trabajo que es necesario saber para realizar las funciones que le correspondan. Se incluye en este grupo profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
ANALISTAS	Pueden ser de: Métodos y Tiempos De tareas y procesos de trabajo De Laboratorio Físico o Químico De Calidad Electrónicos
PROGRAM. ANALISTAS	De Ordenadores
PROGRAMADORES	De Ordenadores De Trabajo
CRONOMETRADORES PROYECTISTAS DELINEANTES DIBUJANTES CALCADORES	

4. GRUPO PROFESIONAL DE SERVICIOS DE EMPRESA - Se incluyen en este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio, o auxilio a las diversas labores que constituyen la actividad general de la Compañía.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
ESPECIALISTAS DE SERVICIOS CONDUCTORES DE TURISMO CONDUCTORES DE CAMION	
OPERADORES	De máquinas auxiliares de Oficina
DESPACHADORES ORDENANZAS PORTEROS CONSERJES GUARDAS COCINEROS	

5. GRUPO PROFESIONAL DE MANDOS - Se incluyen en este grupo todas aquellas personas, con o sin titulación académica, y cualquiera que sean sus conocimientos y cualificación profesional, que desempeñen una función de mando en cualquiera de las múltiples dependencias y actividades de la Compañía, entendiéndose como mando el ejercicio de AUTORIDAD sobre un grupo de personas y/o que tengan encomendado bajo su responsabilidad un componente o parte de la actividad de la Compañía que, según la organización peculiar de ésta, pueda considerarse como una unidad de trabajo.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
JEFES OFICINA	Pueden ser de: De Oficinas Administrativas De Oficinas Técnicas De Oficinas Comerciales
ENCARGADOS	De Fabricación. De Servicios Auxiliares para la fabricación, como: Calidad, Almacenes, etc. De Mantenimiento, de Talleres, Mecánicos, de Reparaciones.
CAPATAZ	Id. Id. Encargados

6. GRUPO PROFESIONAL DE TITULADOS - Son aquellas personas que, para el ejercicio de su función, les ha sido exigido por la Compañía, o por la legislación, una titulación académica determinada y que han sido contratados para el desempeño de su trabajo como tales titulados.

No quedan incluídos en este grupo aquellos que, teniendo una titulación académica, no han sido contratados por la Compañía como tales Titulados o aquellos que, aunque tengan una titulación que haya sido exigida por la Empresa, realicen tareas o trabajos que quedan expresamente incluídos en otro GRUPO PROFESIONAL de los aquí reseñados.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías laborales:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
INGENIEROS TECNICOS	En este Grupo Profesional la lista de categorías no es cerrada, sino abierta.
AYUDANTES TECNICOS SANITARIOS AYUDANTES TECNICOS TITULADOS, ETC. ETC.	La denominación será la de la titulación académica por la que han sido contratados en la Compañía.

. GRUPO PROFESIONAL DE PRODUCCION - Se incluyen en este Grupo Profesional todos aquellos trabajadores manuales que realizan trabajos directos o indirectos para la fabricación de nuestros productos, incluyéndose también en estos últimos los que realizan trabajos de servicios o auxiliares para la misma. Al personal que desempeña estos trabajos no se le exige ninguna cualificación profesional, salvo la mínima de una cultura general. Adquieren los conocimientos propios de la tarea concreta que desempeñan mediante la realización práctica o teórica, de la misma.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
PROFESIONALES	Se incluyen en esta categoría los operarios de fabricación que desempeñan algunas de las tareas que, sin vulnerar la descripción del grupo profesional antes dicho, requieren una cierta y mayor especialización adquirida por el trabajo en la Fábrica. Comprende también a los operarios que realizan, además de su tarea manual, una labor de dirección o coordinación del trabajo de dos o más personas que forman un equipo o unidad productiva.
ESPECIALISTAS	Se incluyen en esta categoría el resto del personal de Producción y de Servicios de Fabricación no incluído en la definición de la categoría anterior.
PEONES	Se incluyen en esta categoría los trabajos de carga, descarga, acarreo, limpieza.

3. GRUPO PROFESIONAL DE SERVICIOS DE FABRICACION - Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores manuales que desempeñen su tarea en los servicios auxiliares de fabricación, tales como Talleres de mantenimiento, entretenimiento, reparación y construcción de maquinaria.

Son personas a las que se les ha exigido unos conocimientos del tipo de enseñanza profesional y que constituyen algunos de los oficios clásicos, tales como electricistas, electrónicos, torneros, ajustadores, caldereros, trazadores, matriceros, fresadores, etc. etc., adquiridos en una Escuela de Oficialía o Maestría Industrial, o aunque no tengan el título profesional correspondiente, los hayan adquirido por la práctica y el desarrollo de los trabajos de sus especialidades.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

CATEGORIAS	OBSERVACIONES
OFICIAL 1a. OFICIAL 2a. OFICIAL 3a.	Pueden ser de: Torneros; fresadores; electricistas; matriceros; ajustadores; caldereros; electrónicos, etc.

Sección 3a.

ART. 75° - CATEGORIAS LABORALES - Las categorías son las siguientes:

- GRUPOS TECNICOS-COMERCIALES:
  - Perito.
  - Inspector.
  - Delegado.
- GRUPO DE ADMINISTRATIVOS:
  - Jefe 2a.
  - Oficial Administrativo.
  - Auxiliar.
- GRUPO DE TECNICOS:
  - Analista.
  - Programador-Analista.
  - Programador.
  - Cronometrador.
  - Proyectista.
  - Delineante.
  - Dibujante.
  - Calcador.
  - Auxiliar de Laboratorio.
- GRUPO SERVICIOS DE EMPRESA:
  - Especialista de Servicio.
  - Conductor de Turismo.
  - Conductor de Camión.
  - Operador (de máquinas auxiliares de Oficina).
  - Despachador.
  - Ordenanza.
  - Portero.
  - Conserje.
  - Guarda.
  - Cocinero.
- GRUPO DE MANDOS:
  - Jefe de Oficina.
  - Encargado.
  - Capataz.
- GRUPO DE TITULADOS:
  - Ingeniero Técnico.
  - Ayudante Técnico Sanitario
  - Ayudante Técnico Titulado.
- GRUPO DE PRODUCCION:
  - Profesional.
  - Especialista.
  - Peón.
- GRUPO SERVICIOS DE FABRICACION
  - Oficial 1a.
  - Oficial 2a.
  - Oficial 3a.

CAPITULO V

MOVILIDAD Y PROMOCION

Sección 1a. :

DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

ART. 76° - DEFINICION - Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos, ascensos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de sus Centros de Trabajo, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

ART. 77° - INTERVENCION DEL PERSONAL - La representación del personal intervendrá en todo lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este Capítulo y según las normas establecidas en el mismo.

Para ello existirá un Comité paritario, que será el mismo que el que se establece en el Capítulo IV para la Valoración de Tareas, tanto en lo que se refiere a los de Centros como al Central.

Los Comités de Centro tendrán las siguientes atribuciones:

- Recibir la información anticipada de la Empresa sobre todos los cambios, tanto provisionales como definitivos, que se hagan, y sobre los cuales la Comisión de Movilidad será escuchada. Esta anticipación se dará en todos los casos, salvo en aquellos en que, por lo imprevisto de la situación y por lo perentorio del cambio, no sea factible.

- Recibir la información sobre los concursos que se convoquen y de su resultado, pudiendo conocer la Comisión los exámenes realizados.

- Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten los trabajadores.

- Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias, que estimen oportuno en lo referente o relativo a la movilidad del personal.

- En cuanto a la forma de operar a consecuencia de los traslados por causa de crisis económica y productiva se estará a lo que se acuerde en tal momento con la Comisión correspondiente.

Toda la anterior información se referirá a los cambios que se realicen dentro del mismo Centro de Trabajo.

Del Comité Central:

- Recibir la misma información y emitir los mismos informes atribuídos al Comité del Centro cuando los cambios sean por movilidad geográfica.
- Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones presentadas previamente ante los Comités de cada Centro y recurridas ante él.

ART. 78° - CLASES DE MOVILIDAD

a) La movilidad se clasifica:

   - Por su contenido o alcance: en movilidad geográfica y en movilidad funcional.

   - Por su duración: en provisional o definitiva.

b) En ningún caso se considera movilidad de personal, y por lo tanto no estará afectada por las normas y garantías de este Capítulo, la agrupación o asignación de trabajos y tareas que se haga para conseguir la plena saturación de un puesto, según lo definido en el Art. 64 de este Convenio.

ART. 79° - PRINCIPIOS BASICOS - La movilidad del personal se basará en los siguientes principios:

1° Respetar, por todos los medios, el mantenimiento de la Producción y de la actividad y eficacia, al menos en los niveles que anteriormente existían al hecho del cambio.

2° Respetar el derecho de las personas a ocupar el puesto más acorde con sus aptitudes y capacitación, así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.

3° Respetar que, como consecuencia de la movilidad de las personas, no surjan pérdidas de horas de trabajo.

4° Salvo casos de fuerza mayor, ningún trabajador podrá ser trasladado injustificadamente a puestos de trabajo cuyo contenido esté por debajo de la clasificación profesional que le corresponda, según las normas que para obtener dicha clasificación figuran en este Convenio.

5° A ningún trabajador se le podrá retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

6° Se procurará que ningún puesto de trabajo se deba componer de unas tareas fijas y definitivas; por el contrario, la aplicación de las nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana. Esto se deberá tener en cuenta por la Empresa a la hora de organizar los trabajos.

7° En caso de igualdad de condiciones y aptitudes entre varios posibles candidatos a ser trasladados, se escogerá al más antiguo de ellos cuando el traslado sea a un puesto de nivel superior, y al más moderno cuando éste sea a un puesto de nivel igual o inferior.

8° Se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre en la misma persona para el mismo puesto de trabajo.

ART. 80° - MOVILIDAD GEOGRAFICA

a) La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

   Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla el nº 1 y 2 del citado Art. 40; y como provisional, la establecida en el nº 3 del citado Artículo.

   No se entenderán como movilidad geográfica los desplazamientos que el persona tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este Convenio.

b) Tampoco será movilidad geográfica, sino funcional, los cambios entre Puente San Miguel y Torrelavega, y entre Urbi-Basauri y Usánsolo.

c) En cuanto a la movilidad entre las Plantas de Urbi y Usánsolo y viceversa, se estará a lo siguiente:

   Se podrá trasladar el personal, bien de forma provisional o definitiva, siempre que existan razones probadas e inaplazables de la producción y de su normal dezarrollo, y que para ello sea preciso cubrir los puestos de trabajo con personal ajeno a la Planta, siempre que no exista personal que voluntariamente desee ser trasladado y sea apto para ello.

En este supuesto se efectuarán los traslados de acuerdo con las normas establecidas en este Capítulo y empezando por la persona que estuviese en situación de desocupado, desplazado, sin tarea fija, o cuyo trabajo sea menos apremiante.

En estos traslados la Empresa compensará todos los gastos que el viaje le ocasione; los trasladados tendrán opción preferente a retornar a su anterior ocupación o puesto, una vez finalizadas las causas que motivaron el traslado.

En cuanto a las consecuencias económicas y las garantías retributivas, así como demás condiciones del mismo, se estará, como mínimo, a la normativa contenida en este Convenio.

ART. 81° - MOVILIDAD FUNCIONAL - La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación del sistema que en los Artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

Sección 2a.:

CAMBIOS PROVISIONALES

ART. 82° - DEFINICION - Son cambios provisionales aquellos que se ocasionen para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fín de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de persona, a fín de mantener la producción o servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

a) Los cambios provisionales se originan por:

   - Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses naturales consecutivos.

   - Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

   - Los originados mientras el ocupante esté en período de prueba para otro puesto, según lo dicho en el Artículo 87.

   - Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará primero, dentro del grupo profesional y, si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, empezando por los niveles más próximos al puesto a cubrir, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el Art. 74 de este Convenio. En estas condiciones la movilidad será de libre designación de la Empresa.

   Cuando el cambio sea entre grupos profesionales distintos, este sólo se hará por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva y por el tiempo imprescindible.

c) Terminado el período de provisionalidad y si la persona continuase en el puesto de trabajo, consolidará definitivamente el escalón, en el caso de que éste sea superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales de la Sección 4a. de este Capítulo, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

ART. 83° - FIN DE LA PROVISIONALIDAD

a) La provisionalidad finalizará cuando:

   - Transcurra el plazo fijado en el Art. 82.

   - Cese la causa que motivó el cambio.

   - El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

   - Desaparición del trabajo o tarea del puesto.

b) Al término de la provisionalidad la persona volverá al puesto de origen. Si el puesto hubiera desaparecido, se la ocupará en otro trabajo de escalón equivalente al que tenía anteriormente. En el caso de que esto suponga una pérdida en su escalón de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su escalón anterior. En este caso le será de aplicación la garantía retributiva del Art. 68.

   Esta preferencia, así como la garantía retributiva, se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su escalón anterior que se le ofrezca, no la acepte.

ART. 84° - CRITERIOS PARA LA PROVISIONALIDAD - Para hacer estos cambios provisionales se tendrán en cuenta los siguientes criterios, conjugados adecuadamente y según las posibilidades existentes en cada momento:

1° Que se escoja a las personas que se encuentren sin tarea, o cuyo trabajo sea menos apremiante en ese momento.

2° La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a sus condiciones de adiestramiento, similitud de tarea y capacidad psicofísica.

3° La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los Talleres, oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudiado por el hecho del cambio de personas.

4° La igualdad o mayor aproximación en los escalones de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar.

Sección 3a.:

CAMBIOS DEFINITIVOS

ART. 85° - DEFINICION - Se considerará como tal aquel que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Esta movilidad definitiva se hará por dos sistemas:

a) Si el cambio es dentro del mismo grupo profesional, entendiéndose como tal los definidos en el Art. 74 de este Convenio, y siempre que se den condiciones de intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades, se hará mediante libre designación de la Empresa. Si en determinados supuestos se convocase concurso público, ésto no significará renuncia de la Empresa a la regulación de este párrafo.

Los criterios para el ejercicio de estos cambios serán los mismos que los señalados en el Art. 84.

b) Cuando el cambio suponga el traspaso de un grupo profesional a otro, el cambio definitivo se hará mediante una prueba de capacitación, previa convocatoria por escrito y publicado en el tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo con la mayor antelación posible a la fecha de la prueba. Este concurso se regirá por la forma establecida en el Art. 86.

c) Todos estos cambios, superado el período de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

El período de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el Manual de Valoración de Tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal del Grupo Profesional de Titulados, Técnicos y Mandos y de tres meses para el resto. Este período de prueba, en casos justificados, podrá ser ampliado por decisión de la Comisión de Movilidad.

Terminado el período de prueba y si se confirma la aptitud del trabajador, éste adquirirá el derecho al disfrute de todas las condiciones correspondientes al nuevo puesto a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de confirmación y sin ninguna retroactividad. Si no se confirma se aplicará la misma regla que la establecida en el Art. 83 b).

ART. 86° - REGLAS DEL CONCURSO - La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el Art. 85 b) se hará por la siguiente normativa:

a) Para poder optar al concurso los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; llevar un año como fijo en la Empresa; no haber sido promocionado en ese período de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto), y haber tenido en los seis meses anteriores a la fecha del concurso un absentismo total, igual o inferior al 5%. Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual o que haga prever racionalmente su repetición.

b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, titulación y otros estudios realizados, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos más en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

- Denominación del puesto y Departamento o Sección a que esté adscrito.
- Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.
- Clasificación.
- Otras condiciones retributivas.
- Modalidad y horario de trabajo.
- Período de prueba y adaptación para primas.
- Materias que servirán de base a los exámenes.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la Empresa realizará las pruebas psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiendo ser éstas últimas eliminatorias. La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la Empresa.

Estos concursos se harán convocándolos primero entre el personal del Centro de Trabajo afectado; si no se cubriese el puesto, entre el resto del personal afectado por este Convenio, aunque el anuncio se podrá hacer simultáneo.

ART. 87° - CONSOLIDACION DEL PUESTO - Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el período de prueba establecido.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto, por haber superado el período de prueba.

Aquellas personas que habiendo superado las pruebas, no tengan plaza, ocuparán las vacantes de similares características que surjan en los seis meses siguientes, sin necesidad de sufrir un nuevo examen y sin que la Empresa deba convocar nuevo concurso.

Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto libremente.

ART. 88° - EXCEPCION DEL CONCURSO - No será necesario convocar el concurso a que se refiere el Art. 85 b), cuando:

a) El cambio o ascenso sea para cubrir puestos de responsabilidad y de mando. Estos serán de libre designación de la Dirección. A título enunciativo se pueden considerar como puestos de responsabilidad, tales como los de Cajero, liquidación de impuestos, trabajo de Auditorías, Secretarías de los primeros niveles de la Organización.

El convocar concurso para ello no supone renuncia de la Empresa a lo preceptuado en el párrafo anterior.

b) Cuando existan personas en la situación a que se refiere el Art. 83 b) o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuída para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones aplicables al caso.

c) Cuando existan personas aprobadas, sin plaza, en un concurso para puestos de iguales, parecidas o equivalentes condiciones, y durante un período de seis meses desde la calificación del concurso anterior.

d) Cuando exista una situación de crisis tecnológica, económica y productiva.

e) Cuando exista personal parado, o sin tarea fija, así como "desplazados" por estos motivos d) y e).

En los supuestos d) y e) los cambios se realizarán según las necesidades y posibilidades de cada momento, y de acuerdo con la Comisión de Movilidad. Cuando las circunstancias y el volumen del personal parado así lo requiera se podrán establecer nuevas bases para la movilidad de estas personas entre la Empresa y la representación del personal.

En todos los demás supuestos los cambios serán de libre decisión de la Empresa, dentro de las normas de este Capítulo.

ART. 89° - OTRAS FORMAS DE MOVILIDAD

a) La movilidad, tanto provisional como definitiva, así como la geográfica, que tenga su origen en:

- La libre petición del trabajador.
- En la permuta entre dos o más trabajadores, mediando conformidad de la Empresa.
- En acuerdo individualizado entre las dos partes, siempre que no se lesionen los derechos de otro compañero.

Se regirá siempre por las condiciones que se establezcan al momento de la misma, sin estar afectada por ninguna de las normativas ni garantías retributivas establecidas en este Capítulo.

La movilidad por estas causas se podrá hacer sin ninguna traba, y sin más respeto que a las expectativas de promoción y ascensos que, por este Convenio, se ofrecen a todo el personal.

b) La movilidad que tenga su causa en la disminución psicofísica para el trabajo, se regirá por lo dispuesto en el Art.106. En este supuesto no serán de aplicación las normas y garantías establecidas en este Capítulo y esta movilidad tendrá preferencia sobre cualquiera otra modalidad, incluso aunque suponga no respetar las expectativas de promoción y ascenso que en el repetido Capítulo se ofrecen a todo el personal.

Sección 4a.:

CONSECUENCIAS RETRIBUTIVAS DE LA MOVILIDAD

ART. 90° - NO MODIFICACION CONDICIONES .

a) En los supuestos señalados en el Art. 78 b) no se tendrá derecho a ninguna modificación, ni en el Sueldo de Calificación, ni en el Escalón de Valoración y categoría, salvo las que les correspondan por aplicación de la propia valoración del puesto de trabajo.

b) En los demás supuestos de movilidad y promoción a que se refiere este Capítulo, las repercusiones económicas en las personas afectadas por las mismas, serán las que se indican a continuación.

ART. 91° - COMPLEMENTO POR CONDICIONES MODIFICATIVAS.

En todos los supuestos de cambios de puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa originaria del mismo, y lo mismo la movilidad sea geográfica que funcional, provisional o definitiva, etc., se perderá la POSICION en la escala de Condiciones Modificativas que tuviera la persona, y por lo tanto la retribución correspondiente a este concepto, pasando a percibir lo que le corresponda por la nueva POSICION en esta escala que tenga el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará, tanto si el cambio ocasiona un incremento como una disminución de la retribución, e incluso si lo hace desaparecer, ya que este concepto retributivo es un complemento unido al puesto de trabajo.

Sólamente se conservará derecho a esta retribución por condiciones modificativas, y en la parte que corresponda, cuando se den los supuestos de disminución definidos en el Art.106.

ART. 92° - REPERCUSION EN EL SALARIO DE CALIFICACION.

1. Regla básica:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán siempre asignado el Escalón de Valoración que les corresponda según el puesto de trabajo que realmente desempeñen, de forma definitiva, en cada momento de su vida laboral.

Para no alterar esta clasificación las diferencias retributivas que les puedan corresponder se abonarán por la forma establecida en el Art. 132.

2. En los cambios provisionales:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva, conservará la totalidad de lo que cobraba, sin establecer ninguna alteración en su Escalón, Salario de Calificación y categoría.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación, ni a percepción de cantidades, por otros compañeros en razón a una supuesta comparación con lo que tenga asignado la persona afectada por la garantía establecida en este apartado.

b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el Escalón que tenía mientras dure la situación de provisionalidad, pero la diferencia entre el salario de Calificación correspondiente a su Escalón y el del puesto que ocupa, se le abonará en la retribución mensual, que se reflejará en el bono diario, perdiéndose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.

c) Al término de la provisionalidad, y si el trabajador consolida su puesto como definitivo, según la norma del Art. 82 c) estará a las condiciones retributivas que se establecen en el nº 3 de este Artículo.

d) Si se da el supuesto previsto en el Art. 83 b), seguirá sin modificación en el Escalón y Salario de Calificación hasta que se dé la circunstancia prevista en el último párrafo del apartado b) del Art. 83, en cuyo momento pasará a regirse íntegramente por la nueva situación que le corresponda.

3. En los cambios definitivos:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo se le asignará el nuevo Escalón y el nuevo Salario de Calificación, en el momento que corresponda.

La diferencia entre el Salario de Calificación anterior y el nuevo se le conservará como Garantía personal, abonándosele por las reglas establecidas en el Art.132 de Garantías Retributivas y Penetración.

Esta cantidad de Garantía se perderá, en el todo o en la parte que le corresponda, en cualquier aumento de Escalón que tenga con posterioridad, cualquiera que sea el motivo de este aumento, salvo que sea por Convenio Colectivo.

b) Si la persona pasa a ocupar un puesto de Escalón superior se le aplicará éste y pasará a cobrar el correspondiente Salario de Calificación, en el momento que le corresponda.

En esta subida se le absorberán las cantidades que por garantía tuviera en el Plus de Garantías retributivas y Penetración.

c) Las anteriores reglas serán de aplicación general salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente Concurso o en acuerdo particular con el interesado. En estos supuestos prevalecerán estas condiciones sobre la norma general.

ART. 93º - COMPLEMENTO PERSONAL - Las garantías retributivas que se obtengan a consecuencia de lo regulado en esta Sección 4a. tendrán siempre un carácter de complemento retributivo de carácter personal.

ART. 94º - REPERCUSION EN LAS PRIMAS

a) En el caso del paso de una persona de un puesto de prima fija a un puesto de prima medida, durante el período de adaptación, prueba o aprendizaje, seguirá cobrando lo que tenía anteriormente y una vez terminado éste pasará a lo que le corresponde cobrar por el nuevo sistema.

b) En el caso del paso de primas medidas a un puesto de prima fija, seguirá cobrando durante un período de un mes consecutivo, a contar desde la fecha del cambio, el promedio que le correspondiera según las normas que regulan el pago del mismo.

Una vez haya pasado a cobrar por el sistema de prima fija, se le garantiza la diferencia entre ésta y lo que estaba cobrando como prima medida, con el límite del 20%. Esta diferencia se incluirá en el Plus de Garantía Retributiva y se regirá por las normas generales establecidas para la misma, perdiéndose en su totalidad siempre que vuelva a un trabajo de prima medida.

c) En el caso de paso de un puesto de prima medida a otro también de prima medida, durante el período de adaptación (definido en el Art. 39) durante el período de prueba (definido en el Art. 85 c), y mientras dure el mismo, cobrará por alguno de los dos sistemas siguientes:

- Mediante una exigencia estimada marcada por el Departamento de Métodos y Standards.

- Por el sistema de Prima-promedio, tal como aparece regulado en el Art. 54 b). (Promedio del mes anterior limitado al 20%).

ART. 95º - CAMBIOS EN LA MOVILIDAD GEOGRAFICA - El valor de todos y cada uno de los conceptos retributivos y demás condiciones inherentes al cambio, se regirán por lo que se establezca o acuerde en cada caso.

CAPITULO VI

POLITICA DE EMPLEO Y PLANTILLA

ART. 96º - PLANTILLA - Se entiende por plantilla el número total de personas que trabaja en el Empresa, en un Centro de Trabajo, en un Departamento, Sección u Oficina, en un momento dado.

Siendo la Empresa y sus diversos componentes estructurales, unos entes dinámicos y variables por exigencia del desarrollo del negocio y del progreso tecnológico, la plantilla de los mismos será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales de trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto, la Empresa amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo y adoptar las oportunas medidas para ello, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente.

ART. 97º - REGISTRO - La lista de los trabajadores afectados por este Convenio es la expresión documental de la plantilla existente en la fecha en que se realiza el mismo, que es confeccionado cada cuatro años con los datos de personal existente, con un mes de antelación a la fecha de la convocatoria de elecciones sindicales.

Esta lista se publicará en los tablones de anuncios y se confeccionará por ubicaciones geográficas; en ella aparecerá todo el personal incluído en el Convenio Colectivo, colocados por su número de personal en orden de menor a mayor.

Los datos que tendrá esta lista serán:

- Número personal.
- Nombre y dos apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Compañía.
- Nómina y colegio electoral a que pertenecen.
- Grupo profesional.

A esta lista se añadirá también, en separata, la relación de personal excluído del Convenio, aunque sin hacer referencia al Colegio Electoral.

ART. 98º - INGRESO DEL PERSONAL - La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo prescrito en el mismo.

En todos los supuestos la Empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso.

Todos los ingresos de personal procedentes del exterior se harán respetando las expectativas de promoción y ascensos que en este Convenio se han establecido en el Capítulo regulador de la movilidad y promoción del personal. En igualdad de méritos para el ingreso tendrán preferencia para ello quienes en ese momento estén contratados por la Empresa, por alguna de las formas de contratación a que se refiere el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que lo desarrollan.

ART. 99º - CESE - Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma con un plazo mínimo de quince días de antelación a la fecha definitiva de la baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir dicho plazo, según la fórmula de descuento establecida en el Art. 143.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación, se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la Empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue el primer día de pago habitual.

ART. 100º - PERMISOS RETRIBUIDOS - El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuídos por las causas y duración que establece el Art. 37, números 3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, tal como se relacionan en el Anexo I de este Convenio.

Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuído, el trabajador deberá solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de tres días laborables, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo, una enfermedad o muerte de un pariente) en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de 72 horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos, y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuído, e incluso como falta injustificada.

A efectos de la concesión de estos permisos, sólo se considerarán días inhábiles los domingos y los días de fiestas oficiales declarados como tales por las autoridades del Estado para cada año. Los sábados serán considerados como hábiles, salvo que coincida con un día de fiesta.

En el supuesto del personal que trabaja a sistema de 7 días, se considerará como día inhábil el último día de cada descanso semanal y los días de fiesta que coincidan.

Esta clasificación de días, hábiles e inhábiles, se tendrá en cuenta también para los casos en que el permiso suponga un desplazamiento.

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecido o a los días de vacaciones adicionales.

Cuando el evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores ocurra en los días de vacaciones, puentes, bajas por I.L.T., permisos particulares o cualquier otro día de no trabajo que no tenga calificación de día inhábil según lo dicho en este Artículo, no se tendrá derecho a este permiso.

Ambas partes están de acuerdo en que esta normativa se debe aplicar con la flexibilidad necesaria para recoger las necesidades de tiempo libre que ocasiona cada evento y que no puede ser utilizado con ánimo de conseguir un día de no trabajo ya que estos permisos se conceden para que las personas asistan a los actos que ocasionan los mismos, cuidar a sus familiares y atender a sus deudos o hacer las gestiones administrativas necesarias.

ART. 101º - SUSPENSION DE CONTRATOS - No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas en el Art. 96, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo Artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reingreso de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada tipo de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual, por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidas en este Convenio.

ART. 102° - PERMISOS SIN SUELDO - Podrán solicitar permiso sin sueldo, con una duración máxima de hasta dos meses todo el personal que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de dos años; será potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o nó, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que, desde el punto de vista de carga de trabajo, exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido, por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuído.

ART. 103° - EXCEDENCIAS - Las excedencias se regularán por las normas contenidas en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores más las particularidades que se señalan en este Artículo.

a) Se considerará, también, excedencia forzosa la que se concede por:

- Designación o elección del trabajador para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, y mientras dure éste.

Se considerará, también, excedencia voluntaria la establecida en el nº 3 del Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores para atender al cuidado del hijo.

b) Tramitación:

La excedencia se deberá solicitar, por escrito, por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día 1° de un mes natural.

El reingreso deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupacipon del cargo, en el caso de la forzoza; y la alegada, en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reingreso en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

c) El reingreso al trabajo se efectuará:

- Si es forzosa: Dentro de los treinta días naturales, siguientes a la fecha en que cesó la causa de la excedencia, y siempre el día 1° del mes natural más próximo a la fecha de la solicitud.

- Si es voluntaria: En la fecha que marque la Empresa y supedita da a que exista vacante de igual, similar o inferior valoración, ya que el excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

La Empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de similar o inferior categoría que se produzca en el plazo de un año a la terminación de la excedencia, y si el trabajador no lo acepta perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

d) En todos los casos de excedencia el trabajador perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios extrasalariales de la Compañía, mientras dure ésta.

e) Al momento de ser baja por excedencia: se le abonarán las cantidades que por baja le corresponda, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluída la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

f) Al reingreso de la excedencia:

1° Si es forzosa: Pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento.

Si el puesto tiene un Escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior.

Si es inferior, cobrará y se le asignará el Escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará, como garantía personal, en el Plan de Garantías Retributivas o Penetración definido en el Art. 132 hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía. En el supuesto de este párrafo, la persona quedará incluída en turno de preferencia para la movilidad que establece el Art. 83 b) segundo párrafo.

El tiempo en que haya permanecido en excedencia, (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reingreso efectivo), se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

2° Si es voluntaria: Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

La antigüedad se seguirá contando desde la fecha que le correspondía antes de pasar a excedencia, aunque el tiempo en que haya estado en ésta no se tendrá en cuenta a la hora de calcular la retribución por antigüedad.

ART. 104° - SERVICIO MILITAR - La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar, con carácter obligatorio, o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, dará derecho a excedencia especial, con reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y un mes más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa, como si hubiera estado en activo.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

A todo el personal durante su permanencia en el Servicio Militar obligatorio (con exclusión de los voluntarios), se le abonará el 50% de la retribución que le corresponda por su jornada ordinaria de trabajo.

El trabajador que ocupe provisionalmente la vacante temporal de otro en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

ART. 105° - DISMINUCION PSICOFISICA PARA EL TRABAJO - Se considera personal con disminución psicofísica para el trabajo:

a) Con declaración oficial:

- Los declarados con una incapacidad permenente parcial.

- Los declarados con una incapacidad permanente total para la profesión habitual.

- Los declarados con una incapacidad permanente absoluta.

- Los declarados grandes inválidos.

- Los calificados con un grado de disminución suficiente según las normas legales.

Las anteriores calificaciones se refieren a las hechas legalmente por los Organismos Oficiales competentes para ello.

b) Sin declaración oficial.

Serán considerados minusválidos aquellas personas que a consecuencia de alguna enfermedad o desgaste físico natural, como consecuencia de la dilatada vida al servicio de la Empresa, sean calificados como tal por la propia Empresa.

c) En todos los casos de disminución se actuará por lo establecido en la Ley y por lo que se establece en el Artículo siguiente.

ART. 106° - ACTUACION

a) En todos los casos de disminución y siempre que el interesado pueda realizar algún trabajo por causa de esta disminución, se procederá así:

- Darle un trabajo adecuado, cosiderándose como trabajo adecuado aquel que en función de las oportunas pruebas y dictamen facultativo, y de acuerdo entre las partes, se establezca para cada caso. La lista de trabajos preferenciales reservados para los disminuídos es la que figura en el Anexo IV.

- Pasarle al interesado al sistema de clases pasivas de la Compañía, abonándole la correspondiente pensión complementaria por invalidez, siempre que tal situación de pensionista haya sido reconocida por la Seguridad Social.

b) En todos los supuestos en que la Empresa de trabajo al disminuído, y en cuanto se refiere a las garantías retributivas, se estará a lo siguiente:

1° La persona pasará a tener la Clasificación Profesional y Valoración que corresponda al puesto que realmente desempeña, en función con la regla básica establecida en el Art. 92.1, abonándosele las retribuciones que le correspondan según esta situación.

2° La garantía retributiva se ceñirá a la diferencia entre la retribución que por todos los conceptos le corresponda según la nueva situación, y la que percibía en el trabajo que desempeñaba en el momento originario de la situación de disminución; esta diferencia se le abonará dentro del Plan de Garantías Retributivas y Penetración, como un complemento personal de retribución por su situación de disminución, que se reducirá, en el todo o en parte, en los aumentos que vaya obteniendo en lo sucesivo, en función de cambios en la Valoración de su trabajo. Esta garantía no se percibirá en el caso de que la persona cobre una pensión de carácter periódico, o reciba por causa de su disminución, una indemnización a tanto alzado. En este último supuesto y para eliminarle o reducirle la garantía de la Empresa se prorrateará todo el importe de la indemnización por los años que le queden de vida laboral.

ART. 107° - APLICACION - Para que las personas en situación de disminución tengan derecho a lo establecido en el Art. 106, se requerirá:

a) Además de la declaración oficial de la situación, las personas deberán someterse a todas las pruebas y dictámenes que la Empresa, a través de los Facultativos, libremente elegidos por ella, determinen.

En el caso de que la persona no las acepte, la Empresa quedará libre según las facultades que el ordenamiento jurídico le concede para ello. Igualmente, la Empresa actuará en el mismo sentido siempre que se demuestre cualquier caso de fraude u ocultamiento de datos en la información por la persona afectada, en orden a ocultar, disimular, falsear o desvirtuar su presunta situación.

b) Petición escrita, hecha al momento de conocer su situación, dirigida al Jefe de Personal de cada Centro.

ART. 108° - RELACIONES DE PUESTOS / PERSONAL DISMINUIDO

a) Lista de personal.

De acuerdo con lo dispuesto en el apart. b) del Art. 107, con las personas que comuniquen su situación de disminución y después de que ésta sea aceptada como tal, figurarán en una lista de disminuídos que será el documento base para ocupar los puestos reservados para éstos.

b) Lista de puestos.

La lista de puestos reservados para disminuídos es la señalada en el Anexo IV de este Convenio.

Esta lista es indicativa y abierta, pudiendo, por lo tanto, ser ampliada, restringida o modificada.

Las personas declaradas disminuídas y que continúen trabajando en la Empresa serán encajadas en estos puestos a medida que existan vacantes en los mismos y en función de las características del puesto y aptitudes del disminuído.

Ninguna de las personas que ahora ocupa uno de estos puestos podrá ser desplazado del mismo para dárselo a otro disminuído.

Esta relación de puestos no obliga a la Empresa a mantenerlos siempre y a cubrirlos pues dichos puestos pueden ser totalmente amortizados cuando así lo considere necesario.

ART. 109° - NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO - El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual valoración rendimiento y horario; y viceversa.

El horario de trabajo y la asignación de personas a un tipo de horario u otro, así como a los turnos, inclusive el nocturno, se hará sin ninguna discriminación por razón de sexo, lo mismo sea discriminación en contra de la mujer o del hombre.

En consecuencia con todo ésto, la organización del trabajo en las tareas en que se hagan a turnos, se establecerá de tal forma que tanto la mujer como el hombre puedan trabajar de noche o de día, no conservando nadie ningún derecho en contra de ello, en razón a anteriores regulaciones legales o contractuales que motivarían diferencias de trato entre un sexo y otro.

ART. 110° - COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD

a) Cuando el absentismo por Enfermedad en un mes natural sea superior al 5%, las bajas por Enfermedad que se produzcan o subsistan en el mes natural siguiente percibirán exclusivamente el 75% de los conceptos retributivos que se especifican en el Artículo 140, a partir del primer día de Enfermedad, inclusive, estando incluída en estas percepciones lo que se percibe de la Seguridad Social por I.L.T.

b) Cuando el absentismo por Enfermedad de un mes natural completo sea igual o inferior al 5% las bajas por Enfermedad que se produzcan o subsistan en el mes natural siguiente, percibirán el 100% de los coneptos retributivos que se especifican en el artículo 140. En el pago de las anteriores cantidades está incluído el pago desde el primer día y lo que se percibe de la Seguridad Social por I.L.T.

c) No obstante lo dispuesto, en el apartado a), en los casos de baja por enfermedad el trabajador percibirá el 100% de la retribución, a que tenga derecho en tal situación, cuando la baja en en la enfermedad se prolongue más allá de 60 días continuados e ininterrumpidos de duración.

La prestación anterior se abonará a partir del 61 día de la baja, inclusive, y por lo tanto, sin efectos retroactivos y con independencia del índice de absentismo y del complemento que, según éste índice, le hubiera correspondido.

d) Para el cálculo del % de absentismo por Enfermedad se tendrán en cuenta los siguientes datos:

- La totalidad de ausencias al trabajo por Enfermedad que se produzcan, si tiene baja oficial del Seguro.

- El cómputo de este absentismo, que se hará sólo para los grupos de obreros, se efectuará independientemente para cada uno de los siguientes Centros de Trabajo:

. Fábrica de Usánsolo-Galdácano.

Fábrica de Urbi-Basauri

Fábrica de Burgos

Fábrica de Puente San Miguel y Torrelavega

- El % de absentismo se obtendrá por la siguinete fórmula:

$$\frac{\text{Horas de ausencia por enfermedad del mes}}{\text{Horas teóricas ordinarias de trabajo mes}} \times 100$$

e) En todos los casos, está incluído el pago de los cuatro pedios días que se hacía hasta ahora.

ART. 111° - COMPLEMENTO DE ACCIDENTES - En el caso de baja por accidente (I.L.T.) el pago será del 100% de los conceptos retributivos que se determinan en el Art. 140, deduciéndose lo que corresponda por Impuestos y Seguridad Social.

Con el fin de evitar posibles abusos en los casos de baja por accidente, en todos aquellos casos que se considere que el accidentado está incurriendo en los apartados 2°, 3° y 4° del Art. 115, se adoptarán las medidas oportunas para que estos hechos no se den, tipificándolos como faltas sancionables una vez comprobados, proponiéndose en estos casos las sanciones que se determinen.

ART. 112° - CONDICIONES PARA EL COBRO DEL COMPLEMENTO DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD.

a) El derecho a la prestación del Complemento de Enfermedad y accidente se obtendrá cuando se justifique la enfermedad o el accidente con los partes de baja, confirmación y alta extendidos por los Médicos de Medicina General o Especialistas de la Seguridad Social adscritos al trabajador.

b) Quedarán excluídos del derecho al Complemento los que padezcan enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas por embriaguez, riña, drogadicción o de circulación que causen derecho a indemnizaciones o subsidio.

c) La duración del percibo del Complemento subsistirá mientras el trabajador enfermo o accidentado tenga derecho a la indemnización económica legal de Incapacidad Laboral Transitoria y de acuerdo con las normas de este Convenio.

ART. 113° - FORMA DE PAGO DEL COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE - Si lo que corresponde cobrar a una persona en el caso de baja por Enfermedad o Accidente es menor que lo que se recupera en el mes de la Seguridad Social, se abonará esta última cantidad.

Si lo que corresponde cobrar a una persona en los casos de Enfermedad o Accidente por aplicación de las normas de este Convenio es mayor que lo que se recupera en el mes de la Seguridad Social, se abonará lo primero.

En ambos casos, los pagos de la S.S. por I.L.T. de Enfermedad o Accidente no se incluirán en el cómputo de las pagas extraordinarias y sobre estos pagos se descontará en cada nómina mensual lo que corresponda por retención del I.R.P.F.

ART. 114° - VIGILANCIA.

a) Toda persona en situación de baja por enfermedad o accidente quedará obligada a aceptar las medidas de control y vigilancia que en cada momento pueda establecer la Empresa, incluyéndose en estas medidas la posible hospitalización del interesado en el Centro que la Empresa, a través de sus Servicios Médicos, dictamine. Los gastos de esta hospitalización serán por cuenta de la Compañía.

En el caso de que la persona no acepte estas medidas perderá el derecho a toda retribución complementaria que por tal situación le abone la Compañía, pasando a cobrar exclusivamente las prestaciones que le corresponden con cargo a la Seguridad Social.

b) La empresa se reserva el derecho de nombrar visitadores por su cuenta y colaborará como lo crea conveniente, para el mejor funcionamiento del sistema.

ART. 115° - FALTAS Y SANCIONES.

a) Son faltas sancionables durante el período comprendido desde la fecha de la baja a la del alta médica, ambas inclusive, las siguientes:

1ª Faltar al respeto debido al Médico, a los visitadores o Vocales de la Comisión.

2ª Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones facultativas, dictadas para su curación.

3ª Simular enfermedad o alargar la misma.

4ª No observar durante la baja una conducta adecuada en orden a su pronta curación.

5ª Estar fuera de su domicilio en horas distintas a las que se establecen a continuación: de 9 de la mañana a 21 horas.

Se exceptuan de esta obligación los enfermos que acrediten haber acudido a consulta de su Médico de cabecera, Especialista, etc., cuyas consultas no coincidan con los horarios autorizados para paseo y esparcimiento.

Cualquier otro caso, debe ser objeto de autorización expresa del Departamento de Personal.

6ª El asistir a cines, teatros, fútbol, etc., establecimientos de bebidas alcohólicas (cantinas, bares, cafés, etc.), ni siquiera beber a la puerta de los mismos; practicar deportes de cualquier clase; trabajar en sitio alguno y, en general, todo cuanto pueda perjudicar a la salud del enfermo o demostrar que no hay razón alguna para estar de baja.

7ª El ausentarse de la localidad en que radique su domicilio sin autorización previa de la Comisión administradora.

b) Las sanciones aplicables a las faltas reguladas en el número 6 serán las siguientes:

- La primera vez, pérdida del Complemento desde el mismo día de la infracción y devolución del 50% de lo percibido hasta ese día.

- La segunda vez, además de perder la prestación deberá devolver el 100% de lo percibido.

- La Comisión tomará medidas más severas teniendo en cuenta las circunstancias y gravedad del caso, pudiéndose llegar incluso al despido.

CAPITULO VII

JORNADAS DE TRABAJO

ART. 116° - JORNADA DE TRABAJO - Las jornadas efectivas de trabajo serán:

		Anual	
Año 1985	Horas Diarias	Días de trabajo	Horas efectivas de trabajo
- Personal que trabaja por el sistema de turnos (1, 2 ó 3 turnos)	8	223	1.784
- Personal que trabaja por el sistema de 7 días	8	221	1.768
- Resto del personal	8	225	1.800
Año 1986			
- Personal que trabaja por el sistema de turnos (1, 2 ó 3 turnos)	8	223	1.784
- Personal que trabaja por el sistema de 7 días	8	219	1.752
- Resto del personal	8	225	1.800
Año 1987			
- Personal que trabaja por el sistema de turnos (1, 2 ó 3 turnos)	8	223	1.784
- Personal que trabaja por el sistema de 7 días	8	218	1.744
- Resto del personal	8	225	1.800

El personal que trabaja por el sistema de turnos continuados, lo mismo sea en régimen de 5 días a la semana que de 7 días, podrá seguir utilizando media hora para comer el "bocadillo", aunque no se pagará ninguna cantidad separada por esta interrupción, y se computará este tiempo por los sistemas que se establecieron en el 11° Convenio Colectivo.

El resto del personal seguirá manteniendo la misma interrupción para comer al mediodía que ahora tiene, y esta interrupción no será retribuída, ni considerada como horas de trabajo efectivo.

ART. 117° - HORAS DE ENTRADA Y SALIDA - Las horas de entrada y salida, tanto al principio y fín de la jornada, como las interrupciones de éstas para el tiempo de comida al mediodía no retribuído, o las que hagan para interrupciones por el tiempo de bocadillo, serán las establecidas para cada Centro o para cada grupo de Departamentos o Secciones, de acuerdo con las necesidades de producción de cada uno de ellos y en función de las normas establecidas en este Convenio y en la legislación aplicable al caso.

a) El marcaje de estas horas, para el personal operario, se hará por las normas establecidas en los Acuerdos que regularon la implantación del Control Automático, tal como se recogen a continuación:

1. Como norma general, en todas las horas de entrada y salida se concederá una flexibilidad de hasta 10 minutos, pero con la obligación de cumplir siempre la jornada de 480 minutos u 8 horas; es decir, entre la hora de entrada marcada y la hora de salida marcada debe haber una diferencia de tiempo de 8 horas ó 480 minutos.

2. En casos excepcionales, debidos a condiciones de higiene o a situaciones especialmente autorizadas, la flexibilidad podrá aumentarse hasta 20 minutos, en las mismas condiciones de cumplimiento del horario diario citadas en el párrafo anterior.

3. Esta flexibilidad se computará de la siguiente forma:

- A la hora de entrada computándose 10 ó 20 minutos antes, según los casos, sobre las actuales horas de principio de jornada.

- A la hora de salida, 10 ó 20 minutos antes, según los casos, de la hora de fín de jornada.

4. Solape en tiempo de flexibilídad - En caso que hubiera problemas en la ocupación de máquinas por motivo de la flexibilidad, los operarios deberán ponerse de acuerdo, y en caso contrario tendrá derecho prioritario a ocupar la máquina el que estuviera dentro de las horas normales de su turno de trabajo.

5. Flexibilidad por equipos - El relevo en los trabajos por equipos, se hará individualmente puesto por puesto, ajustándose a lo expuesto en el Art. 119. Todo ello en el buen entendimiento en que la máquina no puede dejar de producir.

b) Los empleados seguirán marcando, por las normas actualmente en vigor, en los relojes colocados para tal fín.

c) El fichaje de las entradas y salidas de la Fábrica se hará siempre con ropa de trabajo y cada persona marcará en los aparatos que le hayan sido asignados.

d) Además del fichaje de entrada y salida al principio y fín de cada jornada, que se refiere también a los casos de jornada partida, se deberá marcar la entrada y la salida en todos los supuestos en que la persona abandone el recinto de la Fábrica. Lo mismo se hará, tanto sea este abandono por causa retribuída como no retribuída.

En este sentido el tiempo de bocadillo y de comida sólo se registrará cuando se abandone la Fábrica para estos menesteres.

e) Todos los retrasos o adelantos que se observen sobre las distintas horas de entrada y salida serán siempre no retribuídos y se descontarán en el pago por la normativa señalada en el Art. 143 y además serán considerados como faltas de puntualidad y por lo tanto le serán aplicables las normas previstas en el Anexo III de Faltas y Sanciones, aunque al sólo efecto de estas sanciones. Sólo se considerará falta el llegar con retraso superior a 5 minutos de la hora teórica fija de principio de jornada, considerándose estos cinco minutos como tiempo de cortesía.

Esta norma se aplicará también en los casos de jornada partida.

En los supuestos de horarios flexibles, se considera como retraso o falta de puntualidad el no cumplimiento de la jornada diaria, según la diferencia entre la hora de entrada y salida, registradas.

ART. 118° - DIAS FESTIVOS - CALENDARIO ANUAL DE TRABAJO.

a) Todos los años y una vez conocidos los días festivos que señalen las autoridades competentes se confeccionará el calendario anual distribuyéndose las horas efectivas de trabajo anuales entre los días que salgan de trabajo. Para el personal que trabaja a cinco días (lunes a viernes) se deducirán los días correspondientes a Sábados, Domingos, Festivos y vacaciones anuales.

Para el personal que trabaja en régimen de siete días se estará a lo que se acuerde entre las partes, respetando siempre lo establecido en el punto 1.6 del Acuerdo Laboral de 18.5.84.

b) A la hora de redactar el calendario anual se podrá establecer, de mutuo acuerdo, la reducción del período continuado de vacaciones de verano en dos días, pasando éstos a disfrutarse con motivo de los diversos "puente" o fiestas navideñas, que surjan a lo largo del año.

c) Se considerarán festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el Art. 37, nº 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que alguna de las fiestas señaladas por las autoridades caiga en sábado o en domingo y vacaciones, se admitirá un pacto para trasladar las mismas a otros días del año que puedan originar varios días consecutivos de descanso por caer entre dos feriados, y dentro del respeto al horario anual establecido. Estos días de descanso deberán quedar prefijados en el calendario anual correspondiente que, según lo dispuesto en este Artículo, será preceptivo hacer.

d) Los días 24 y 31 de Diciembre se trabajarán 4 horas, a excepción del turno de noche que vacará las 6 horas.

ART. 119° - ORGANIZACION DE TRABAJO A TURNOS - A la vista de las necesidades de producción y organización, será potestad de la Compañía establecer la más adecuada organización de turnos de trabajo y la adjudicación de personas a cada turno, pudiendo variarse el número de turnos y la adjudicación de personas a los mismos, según las necesidades de producción dentro del mantenimiento del sistema de turnos existentes en la actualidad.

La extensión del programa de trabajo a 7 días a nuevas áreas y fábricas se hará de acuerdo con lo previsto en el punto 1.6.4 del Acuerdo Laboral de 18.5.84.

La rotación de turnos se verificará aprovechando el descanso dominical o semanal.

Los obreros del turno saliente no podrán abandonar su trabajo hasta que sean relevados por los operarios del turno siguiente, de acuerdo con la normativa legal.

ART. 120° - HORAS NOCTURNAS - Se considerarán horas nocturnas las definidas como tales en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 121° - HORAS EXTRAORDINARIAS - Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida en este Convenio.

Las mismas se abonarán sobre la base y los recargos establecidos en el Art. 136 y se regirán, tanto para su proposición, aceptación, realización y topes, por lo dispuesto en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2001/83 sobre regulación de la jornada de trabajo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos del tope señalado, y será obligatoria su realización, en los siguientes casos:

- Las que se realizan bajo la denominación de puesta en marcha, paradas y horas intempestivas.

- Las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones.

- Las que se realicen con ocasión de siniestro, catástrofe o por causa de fuerza mayor.

- Las que sean necesarias para hacer labores de reparación, mantenimiento y limpieza con las instalaciones de la Fábrica paradas.

- En las paradas y puesta en marcha se harán las horas necesarias y por las personas que se indique (las mínimas) para parar y arrancar, en forma tal que se pueda obtener la totalidad de la producción diaria, correspondiente a 8 horas (arrancada y parada de las máquinas, después y antes del descanso semanal o de cualquier día festivo o de cierre de Fábrica.

Todas las anteriores horas y a efectos de cotización a la Seguridad Social serán consideradas como estructurales.

ART. 122° - VACACIONES

a) Generales:

La duración de las vacaciones será de 22 días laborables (excluídos sábados, domingos y festivos) para todo el personal, sin discriminacipon de categorías ni antigüedad, quedando exclusivamente como vacaciones superiores los 15 días naturales al año que se concede al personal con 40 años o más de servicio.

Todo el personal deberá disfrutar de sus vacaciones en la fecha en que se marque como cierre de Fábrica, con las excepciones que sean necesarias para mantener el servicio de guardia y retén, terminación de trabajos urgentes y necesarios, conservación, mantenimiento y reparación e inventarios, operaciones de apertura y cierre de las instalaciones o cualquiera otros de naturaleza análoga, lo mismo si se dan en talleres, que en oficinas y servicios.

En todas estas excepciones la Dirección de la Empresa se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, el trabajador afectado será indemnizado por los perjuicios económicos estrictos causados, y debidamente justificados.

b) Adicionales:

1. El personal que trabaja a turnos continuados y siempre que haya trabajado un mínimo de seis meses consecutivos o alternos en este sistema disfrutará de dos días de vacaciones adicionales.

La fecha de disfrute de estas vacaciones adicionales se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa y no podrán ser utilizados para prolongar o aumentar las vacaciones anuales de verano. Se pagarán por las normas que se especifican en este Convenio.

2. El personal que trabaje por el sistema de 7 días, además de los anteriores y de acuerdo con lo previsto en el punto 1.6.1. del Acuerdo Laboral de 18.5.84, disfrutará de los siguientes días adicionales de vacaciones:

- 2 días en el año 1985.
- 4 días en el año 1986.
- 5 días en el año 1987.

Estos días se disfrutarán en la fecha que se acuerde a la hora de redactar los calendarios anuales a que se refiere el Art. 118 y por lo tanto por el sistema de cierre de Fábrica.

c) Normas comunes:

El período de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1° de Julio del año anterior y el 30 de Junio del año en curso.

Dentro del período de vacaciones de cada persona no se tendrá derecho a compensación alguna, ni en dinero, especie u horario, por ocurrir algunos de los eventos de permiso retribuído a que se refiere el Art. 100.

Si una persona causa baja por enfermedad, maternidad o accidente durante el período de vacaciones deberá comunicarlo a la Empresa, enviando los oportunos partes de baja y confirmación. Caso contrario, perderá derecho a todas las retribuciones complementarias que por tal motivo están establecidas en este Convenio y se considerará su retraso en la información como falta injustificada.

CAPITULO VIII

SISTEMAS DE RETRIBUCION

ART. 123° - SISTEMA RETRIBUTIVO - En Firestone Hispania, S.A. los salarios se dividen en dos grandes conceptos: el primero de ellos se refiere a la retribución directa por el trabajo realizado y el segundo a la retribución por determinadas condiciones del trabajador y del trabajo (Retribución indirecta).

A su vez la retribución directa persigue compensar: por un lado, la prestación del trabajo de la persona según la profesionalidad, nivel o categoría, por la que cada uno aporta su contribución a la Empresa. Por otro, se trata de compensar los distintos comportamientos humanos y profesionales en razón a una mayor o menor cantidad de trabajo; a diferentes merecimientos; a mejores o menores calidades de los bienes y servicios fabricados o prestados.

ART. 124° - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS - Todos los actuales conceptos retributivos por los que Firestone Hispania, S.A. paga ba al personal, cualquiera que sea su origen o fuente, quedan eliminados, sustituídos y absorbidos en los nuevos conceptos que se citan. Cada uno de ellos tendrá la consideración jurídica que establece la legislación.

Lista de conceptos retributivos

Por su calificación jurídica	EN FIRESTONE	
	Retribución Directa	Retribuc. Indirecta
Salario Base	Salario de Calificac.	
Complemento por calidad o cantidad	Primas Medidas Primas No Medidas	
Complemento por puesto de trabajo	Condiciones Modificativas	Plus Sábado y Domingo Plus de Nocturnidad Plus de Turnos
Complemento por condiciones personales		Antigüedad Plus de Garantía Retributiva (sólo nómina operarios)
Complemento por Mayor Horario	Horas extraordinarias	
De vencimiento superior al mes		Pagas extraordinarias
Por acuerdo Convenio		Plus Convenio (sólo nómina operarios años 1985 y 1986)
Por suplidos		Dietas Gastos de viaje

ART. 125° - NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO DE EMPLEADOS - Los actuales conceptos de nómina de: Salario de Calificación, Plus de Garantía Personal y Prima de Mérito quedan englobados en un único concepto que se llamará desde ahora Salario de Calificación.

a) Salario de Calificación.

El concepto de Salario de Calificación constará de tres facetas: la primera de ellas, el UMBRAL MINIMO (que cuando proceda legalmente equivaldrá al Salario Base); la segunda, el UMBRAL MAXIMO; y la tercera, la PENETRACION, que es el punto entre el máximo y el mínimo del salario de cada Escalón en que queda colocada cada una de las personas, tanto en función de la aplicación de este Convenio al momento de la conversión del sistema de retribución, como por los incrementos que pueda tener en el futuro.

El UMBRAL MINIMO es el que figura en la Tabla

El UMBRAL MAXIMO se fijará incrementando este UMBRAL MINIMO en un 40%, aunque hay que señalar que la fijación de este UMBRAL MAXIMO no significa que las personas tengan que aumentar su retribución, ni que el máximo tenga que alcanzarse.

En el espacio que existe entre el UMBRAL MINIMO y el UMBRAL MAXIMO para cada Escalón, quedarán colocadas las personas según su Salario de Calificación total, llamándose Penetración a la diferencia o distancia, medida en porcentajes, que exista entre la cantidad total a cobrar por Salario de Calificación y el salario del UMBRAL MINIMO, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Calificación total y personal} \times 100}{\text{Umbral Mínimo}} = \% \text{ Penetración}$$

b) Cambios de Escalón.

- Cuando el cambio sea a un Escalón superior, la diferencia entre el Salario de los UMBRALES MINIMOS que ésto represente será deducida de la Penetración que esa persona tenga en el momento del cambio.

- Cuando el cambio sea a un Escalón inferior, la diferencia entre los UMBRALES MINIMO que ésto suponga se incrementará al concepto de Penetración, pasando ésta a ser aumentada, pero en caso de otro cambio a Escalón superior le será de aplicación la regla del párrafo anterior.

ART. 126° - NUEVO SISTEMA DE PAGO DE OPERARIOS - A partir de la fecha del 1.6.85, el personal de la nómina de obreros pasará a cobrar un sueldo al mes, pasando a confeccionar su nómina mensualmente como la del personal empleado, según los valores que correspondan a cada persona y a cada puesto de trabajo.

Se cobrará esta retribución mensual el día 10 de cada mes (tanto los conceptos fijos como los variables) y se percibirá a cuenta un anticipo el día 25 de cada mes, que será deducido en la paga mensual.

Para realizar la conversión del Salario Día al Salario Mensual se actuará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Calif. mes} = \frac{\text{Salar. Calif. Día} \times 365 \times 1{,}4417}{17{,}3}$$

Al resultado así obtenido se aplicará el incremento salarial pactado para 1985.

ART. 127° - SALARIO DE CALIFICACION - Es la parte fija de remuneración obtenida a partir del Escalón que corresponde a cada puesto de trabajo, según la Valoración de Tareas.

Estos salarios se calcularán y abonarán sobre las horas trabajadas, sin más excepciones que las establecidas en este Convenio para el pago de aquellos tiempos de no trabajo que tengan derecho a esta percepción.

El Escalón, y la retribución correspondiente a cada uno de éstos, es el que aparece en la Tabla I de este Convenio.

ART. 128° - PRIMAS O INCENTIVOS - Las personas que trabajan por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo, y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador, sufrirán la correspondiente disminución de su salario de calificación, aplicándose para el cálculo de esta disminución la misma fórmula que para el abono de primas positivas.

Las fórmulas para la obtención de la cantidad por prima a cobrar son las especificadas en la Sección 4a. del Capítulo III de este Convenio.

Los porcentajes de prima obtenidos se aplicarán sobre el salario de calificación correspondiente a la tarea concreta a que se refiere la prima y por el tiempo empleado en ella, salvo en el caso de primas promedio.

ART. 129° - CONDICIONES MODIFICATIVAS - El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la Tabla II, se regirá por las normas que se señalan en los Arts. 62 b) y 91.

Las Condiciones Modificativas correspondientes a cada puesto o a cada persona se modificarán siempre que ésta cambie de puesto de trabajo, cualquiera que sea el motivo y el tiempo de este cambio, pasando a regirse por las Condiciones Modificativas que correspondan al nuevo puesto. Esta regla se aplicará tanto si significa un aumento de la percepción por estas condiciones como una disminución.

En la retribución de estas condiciones quedan incluídas las cantidades que correspondan por el complemento salarial legalmente conocido como Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

ART. 130° - PLUS DE NOCTURNIDAD - El Plus de Nocturnidad será el indicado en la Tabla VI, abonándose por las horas trabajadas en estas condiciones y no se incluirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales. Cuando la persona prolongue la jornada nocturna, continuando sin interrupción en su trabajo, seguirá percibiendo por este exceso de tiempo, y sin perjuicio de lo que perciba por horas extraordinarias, la cantidad de nocturnidad que corresponda.

ART. 131° - COMPLEMENTO POR ANTIGUEDAD - El pago de la antigüedad por años de servicio se ajustará a las siguientes reglas:

a) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1° del mes en que se cumplen, contados desde su ingreso en la Empresa, tanto si es con carácter de fijo como eventual, aunque en este último caso se exigirá que haya pasado de eventual a fijo sin interrupción de contrato.

En el caso de que el trabajador cese en la Empresa y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos, salvo en los siguientes supuestos:

. Los que reingresen procedentes de la situación de larga enfermedad o invalidez provisional.

. Los que reingresen procedentes de excedencia forzosa.

En ambos supuestos se les considerarán los años en que han estado de baja a efectos del cómputo de la antigüedad, como si hubieran estado trabajando.

. Los que reingresen de excedencia voluntaria, aunque en este supuesto el tiempo de excedencia no se computará a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que una persona, estando en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, bien sea derivada de enfermedad o accidente, adquiera el derecho a percibir un incremento en su antigüedad, éste se la abonará desde la fecha en que causa tal hecho, incrementándose la retribución que por baja le corresponda según el índice de absentismo establecido para el cobro de tal percepción.

b) Importe antigüedad empleados.

Será el que figura en la Tabla V de retribución, señalando por separado los importes de trienios y quinquenios mes.

c) Importe antigüedad operarios.

A partir de este Convenio se modifican los importes de la antigüedad de la nómina de operarios, incorporando el 11,62% que ahora se cobraba por tal concepto al Salario de Calificación y demás conceptos retributivos sobre los que la antigüedad tiene incidencia, pasando por lo tanto la escala de antigüedad a ser la siguiente:

A partir de	5	años	de	antigüedad	5,00%
" " "	11	"	"	"	12,34%
" " "	16	"	"	"	19,69%
" " "	21	"	"	"	27,04%
" " "	26	"	"	"	34,39%
" " "	31	"	"	"	41,73%

Esta reforma en el sistema de antigüedad se aplicará a partir del 1.6.85, sin ningún efecto retroactivo.

Este porcentaje por antigüedad se aplicará sobre los importes mensuales correspondientes al Salario de Calificación, Condiciones Modificativas, Prima, Plus de Garantía, Nocturnidad y horas extraordinarias (en el importe de horas extraordinarias, para el cálculo de la antigüedad no se estima la parte de Plus Convenio que interviene en el pago de horas extraordinarias, mientras subsista este Plus por separado).

ART. 132° - PLUS DE GARANTIA RETRIBUTIVA

a) Nómina de operarios.

Todas las Garantías Retributivas a que se hace mención en este Convenio quedarán englobadas en el llamado Plus de Garantía Retributiva que recogerá el importe de las Garantías Retributivas dinerarias establecidas y por las distintas fórmulas que para cada caso se señalan.

Este Plus será un elemento móvil que podrá bajar o subir según el juego de las diversas Garantías establecidas.

b) Nómina de empleados.

El Plus de Garantía Retributiva que cobraban los empleados ha quedado englobado en el nuevo sistema de retribución, por lo que este Plus y para el personal de esta nómina desaparece como concepto retributivo.

A partir de este Convenio la Penetración será un elemento móvil que podrá subir o bajar según el juego de las diversas garantías establecidas.

ART. 133° - PLUS CONVENIO

a) Nómina de operarios.

Este concepto, cuyo valor aparece en la Tabla III de retribuciones, se cobrará en las pagas ordinarias, extraordinarias, permisos retribuídos, enfermedad, accidente y vacaciones, así como en la base de horas extraordinarias.

Esta cantidad no servirá de base para calcular sobre la misma ningún otro concepto retributivo y se deducirá lo correspondiente a las horas que no den derecho al percibo de retribución (ausencias, permisos no retribuídos, paros).

El 1° de Enero de 1986 la mitad de este Plus Convenio pasará a incluirse dentro del concepto de Salario de Calificación.

El 1° de Enero de 1987 la cantidad que queda de este Plus Convenio, después de realizada la operación del año 1986, pasará a incluirse en el Salario de Calificación, desapareciendo para lo sucesivo este concepto retributivo.

b) Nómina de empleados.

El Plus Convenio que venía cobrando el personal de la nómina de empleados quedará englobado dentro del Salario de Calificación del nuevo sistema retributivo, desapareciendo para lo sucesivo este concepto retributivo.

ART.134° - PLUS DE TURNO - El Plus de Turnos queda fijado en la cantidad que aparece en la Tabla VI.

Se cobrará sólo por los días en que el personal preste sus servicios por esta modalidad de trabajo y tendrán derecho a él todas las personas que trabajen en el sistema de turnos continuados, entendiéndose por turno continuado aquel en que se presta la jornada diaria sin interrupción al mediodía para comer.

Este concepto no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales y no computará en las adicionales.

ART. 135° - PLUS DE TRABAJO SABADO Y DOMINGO - El Plus de Trabajo a 7 días a que se refiere el punto 1.6.2 del Acuerdo Laboral del 18.5.84 se pagará según los valores que aparecen en la Tabla VI de este Convenio y no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales y no computará en las adicionales.

ART. 136° - HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias cuya regulación está establecida en el Artículo 121, se abonarán según lo que sigue:

a) Recargos

- Las dos primeras horas: el 75%.
- Las que excedan de las dos primeras horas: el 85%.
- Las realizadas en días de descanso semanal, festivos y nocturnos: el 90%.

b) Bases

Operarios:

Base hora extra = [Salario Califíc. hora + Prima + Condic. Modific. hora + Plus Garantía Hora] x (1 + % Antigüedad) + + Plus Convenio Hora.

Empleados:

$$\text{Base hora extra} = \left(\frac{\text{Salario Califíc. mes} + \text{Condic. Modif. mes} + \text{Antigüedad mes}}{200}\right)_{\text{mes anterior}}$$

c) Pago

Operarios:

Se abonarán las realizadas dentro de cada mes y en la fecha de pago correspondiente a la mensualidad.

Empleados:

Se abonarán las realizadas en el mes natural anterior.

Tanto para Operarios como para Empleados, el importe de las horas extraordinarias no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias.

ART. 137° - PAGO DE SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS - No habrá lugar al pago separado de este concepto puesto que va incluído en la retribución mensual correspondiente.

ART. 138° - PAGO DE VACACIONES

1. Vacaciones generales

a) Nómina de obreros.

Al regularse la nómina por pago mensual, el pago de los días correspondientes a vacaciones va incluído en la correspondiente retribución mensual de los siguientes conceptos:

- Salario de Calificación.
- Condiciones Modificativas.
- Garantía Retributiva.
- Plus Convenio.

En los conceptos variables se tomará el promedio de la totalidad de lo obtenido por la persona en los tres meses naturales anteriores a la fecha del disfrute, que en el Salario de Calificación y Condiciones Modificativas el promedió se añadirá a la cantidad fija de cada uno de estos conceptos, con arreglo a las siguientes fórmulas:

- Promedio diferencia Salario Calificación =

$$= \left\{\frac{\text{Total diferencia Salario Calificación}}{\text{Total horas ordinarias}}\right.$$

- Promedio diferencia Condiciones Modificativas =

$$= \left\{\frac{\text{Total diferencia Condiciones Modificativas}}{\text{Total horas ordinarias}}\right.$$

- Promedio Prima $= \left\{\frac{\text{Total Prima}}{\text{Total horas ordinarias}}\right.$

Importe Prima = Días laborables vacaciones x 8 x promedio prima.

- Promedio Nocturnidad $= \left\{\frac{\text{Nocturnidad}}{\text{Total horas ordinarias}}\right.$

Importe Nocturnidad = Días laborables vacaciones x 8 x x promedio Nocturnidad.

- Promedio Plus Turno $= \left\{\frac{\text{Total Plus Turno}}{\text{Total horas ordinarias}}\right.$

Importe Plus Turno = Días laborables vacaciones x 8 x x promedio Plus Turno.

- Promedio Plus Trabajo 7 días $= \left\{\frac{\text{Total Plus trabajo a 7 días}}{\text{Total horas ordinarias}}\right.$

Importe Plus Trabajo a 7 días = Días laborables vacaciones x 8 x promedio Plus Trabajo a 7 días.

b) Nómina de empleados.

Al regularse la nómina por pago mensual, el pago de los días correspondientes a vacaciones va incluído en la correspondiente retribución mensual. Los conceptos variables correspondientes a los Pluses de Turnos, Nocturnidad y Trabajo a 7 días se calcularán de la misma forma que para el personal obrero.

2. Vacaciones adicionales

a) Nómina de obreros.

Se calculará de la misma forma que las vacaciones generales, excepto los conceptos de Plus de Turno, Nocturnidad y Plus Trabajo a 7 días que no se aplica para las vacaciones adicionales.

b) Nómina de empleados.

Se calculará de la misma forma que las vacaciones generales, excepto los Pluses de Nocturnidad, Turnicidad y Trabajo a 7 días que no se aplica para las vacaciones adicionales.

ART. 139° - PAGO DE PERMISO RETRIBUIDO

a) Nómina de obreros.

Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Salario de Calificación, Antigüedad, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía Retributiva, Prima y Plus Convenio.

La cantidad de Prima será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha del disfrute del permiso.

b) Nómina de empleados.

Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Salario de Calificación, Antigüedad y Condiciones Modificativas.

ART. 140° - PAGO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

a) Nómina de obreros.

El porcentaje que corresponda según la normativa establecida en los Artículos 110 al 113 se aplicará sobre los días de baja que le corresponda cobrar sobre su Salario de Calificación, Condiciones Modificativas, Antigüedad, Plus de Garantía Retributiva, Plus Convenio y Prima.

La cantidad por prima será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha de la baja.

b) Nómina de empleados.

Cobrará la retribución normal de horas ordinarias de trabajo que le hubieran correspondido en caso de no estar de baja.

Se abonan las bajas habidas en el mes natural anterior.

ART. 141° - PAGAS EXTRAORDINARIAS

No obstante lo dispuesto en el Art. 31 del Estatuto de los Trabajadores y por entender las partes dicha regulación como mínima y no de derecho necesario, y a petición expresa de los representantes del personal, se acuerda mantener el sistema de cinco gratificaciones extraordinarias con las modificaciones que se establecen en este Convenio.

1. Pagas extraordinarias trimestrales.

	Fecha de pago:
- Una mensualidad en Abril	4a. semana de Abril
- Una mensualidad en Julio	3a. semana de Julio
- Una mensualidad en Octubre	3a. semana de Octubre
- Una mensualidad en Diciembre	3a. semana de Diciembre

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio a las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior, excepto lo correspondiente a los Pluses de Turno, Nocturno, Trabajo a 7 días, Horas Extraordinarias y recuperación Seguridad Social por Enfermedad o Accidente.

Para el personal operario, la paga de Diciembre se abonará en la tercera semana de ese mes, lo correspondiente a la parte proporcional de Octubre, Noviembre y de la mensualidad de Diciembre en los conceptos fijos (Salario de Calificación mes, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía, Plus de Convenio y Antigüedad).

Con la mensualidad de Diciembre, efectiva el 10 de Enero, se pagará el tercio correspondiente a la extraordinaria de Diciembre por los conceptos variables (variación Salario de Calificación y de Condiciones Modificativas, Prima, Antigüedad, permisos retribuídos, etc.).

2. Paga extraordinaria anual.

La antigua paga de beneficios se convierte en una paga extraordinaria más que se abonará en la última semana del mes de Diciembre, calculándose sobre todos los conceptos retributivos excepto los Pluses de Turno, Nocturno, Trabajo a 7 días, Horas extraordinarias y recuperación de la Seguridad Social por Enfermedad o Accidente, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Pagas normales de Enero a Diciembre}}{12} \times 1{,}3$$

Para el personal operario se pagarán en el mes de Diciembre los conceptos fijos (Salario de Calificación mes, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía, Plus Convenio y Antigüedad).

Con la mensualidad de Diciembre, efectiva el 10 de Enero, se pagará la parte correspondiente a dicho mes, por los conceptos variables (variación de Salario de Calificación y de Condiciones Modificativas, Prima, Antigüedad, Permisos retribuídos, etc.).

ART. 142° - CALCULO PROMEDIO PRIMA OBREROS - En los casos de cálculo del promedio mensual en prima de operarios, a que se refiere cualquier Artículo de este Convenio, se hará por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Ptas. prima cobradas mes natural anterior}}{\text{Horas ordinarias trabajadas por la persona en el mes natural anterior}} = \text{Promedio Prima Ptas.}$$

Si en el mes natural anterior las horas ordinarias trabajadas por la persona no superan 80 horas, se dejará como prima promedio lo que se había calculado de promedio el mes anterior.

ART. 143° - DESCUENTOS - En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas en que la Empresa tenga derecho a ello (sanciones, conflictos, permisos no retribuídos, retrasos y ausencias injustificadas, etc.) se hará por la siguiente fórmula:

a) Nómina de Empleados

Importe descuento hora =

$$= \frac{(\text{Salario Calif.} + \text{Condic. Modif.} + \text{Antigüedad})_{\text{mes anterior}}}{200}$$

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

b) Nómina de Operarios

Importe descuento hora =

$$= \frac{(\text{Salario Calif.} + \text{Condic. Modif.} + \text{Antig.} + \text{Plus Garantía Retrib.} +}{200}$$

$$\frac{+ \text{Plus Convenio})_{\text{mes}}}{200}$$

ART. 144° - ANTICIPOS SOBRE NOMINA

a) En aplicación de lo dispuesto en el Art. 29 del Est. Trabajadores, los trabajadores podrán percibir anticipos sobre las retribuciones ya devengadas,

hasta el 100% de los importes líquidos de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, entregándose la solicitud al Departamento de Personal.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{N° días de devengo o anticipo} \times \frac{\text{Conceptos retrib. fijos líquidos}}{30} =$$

= Cantidad máxima a anticipar.

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias trimestrales, según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$$\text{N° días de devengo del trimestre o anticipo} \times \frac{\text{Retribuciones líqui-}}{90}$$

$$\frac{\text{das percibidas del trimestre}}{90} \text{ de los meses de devengo de la paga}$$

extraordinaria = Cantidad máxima a anticipar.

El anticipo sobre la paga extraordinaria anual se hará según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$$\text{N° días de devengo} \frac{\text{retribución líquida percibida}}{365} \times 1{,}3 = \text{cantidad máxima a anticipar}$$

Los descuentos para la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se hará en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no en el siguiente. Los de las pagas extraordinarias en la correspondiente gratificación extra.

b) De acuerdo con el nuevo sistema de nómina de obreros, todo el personal de esta nómina percibirá el día 25 de cada mes un anticipo estimado sobre el 40% de la retribución líquida del mes anterior.

ART. 145° - PAGO

a) Todo el personal empleado afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

b) Todo el personal obrero cobrará mensualmente. Al objeto de disponer de tiempo preciso para la liquidación de los conceptos variables, el día de pago será el 10 del mes siguiente, cerrándose la mensualidad el último día del mes. Si los días de pago coinciden en sábado, domingo o festivo, se efectuará éste el día de trabajo anterior.

c) El pago se hará mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada persona haya señalado, o cheque, entregándose el correspondiente recibo mensual de nómina, debiendo devolver los interesados copia del recibo del Salario debidamente firmado. La Empresa prevera la orden de transferencia con la antelación necesaria para que el dinero esté en poder del trabajador el día señalado como de pago.

d) El trabajador en el momento del cobro debe atenerse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna disconformidad en los datos del recibo o en la cantidad recibida por transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación en la Oficina de Personal.

ART. 146° - DIETAS - El personal afectado por este Convenio cobrará sus dietas y alojamiento y gastos de viajes por los sistemas y valores establecidos en el Art. 42 del 3er. Convenio Colectivo de Sucursales de la Compañía, siendo de aplicación también las actualizaciones que de estos valores se establezcan con motivo de las revisiones retributivas que se pacten en dicho Convenio, y desde el momento que se establezcan.

ART. 147° - TABLAS DE RETRIBUCION - Los importes a los que se refieren las siguientes Tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e I.R.P.F.

TABLA I (AÑO 1985)

SALARIO CALIFICACION

A) OPERARIOS ESCALON	SALARIO CALIFICACION PTAS/MES	SALARIO CALIFICACION PTAS/HORA
0	72.532	298,07
1	65.978	271,14
2	61.294	251,89
3	58.085	238,70
4	56.257	231,19
5	54.379	225,52

B) EMPLEADOS ESCALON	UMBRAL MINIMO PTAS/MES	UMBRAL MAXIMO PTAS/MES
0	124.663	174.528
1	108.532	151.945
2	96.152	134.613
3	86.659	121.323
4	79.425	111.195
5	73.992	103.589
6	69.522	97.331
7	66.337	92.900
8	63.374	88.724

TABLA II (AÑO 1985)

CONDICIONES MODIFICATIVAS

A) OPERARIOS

POSICION	PTAS/MES	PTAS/HORA
A	3.994	24,26
B	2.158	13,11
C	1.315	7,99
D	819	4,97
E	546	3,32
F	-	-

B) EMPLEADOS

POSICION	PTAS/MES
A	3.845
B	2.050
C	1.291
D	769
E	513
F	-

TABLA III (AÑO 1985)

PLUS CONVENIO

	PTAS/MES	PTAS/HORA
OPERARIOS	10.397	42,72

TABLA IV

% DE PRIMA FIJA A COBRAR DURANTE 1985 DESDE 1 DE JUNIO

FABRICAS	%
Basauri	17,4
Burgos	14,2
Cantabria	14,7
Usánsolo	14,4

TABLA V (AÑO 1985)

ANTIGÜEDAD EMPLEADOS

GRUPO I	VALOR TRIENIO PTS/MES	VALOR QUINQUENIO PTS/MES
- Ingeniero Técnico	4.081	8.162
- A.T.S.	4.081	8.162
- Perito	4.081	8.162
- Programador Analista	4.081	8.162
- Ayudante Técnico Titulado	4.081	8.162
GRUPO II		
- Inspector	3.696	7.392
- Jefe 2a.	3.696	7.392
- Jefe Oficina	3.696	7.392
- Encargado	3.696	7.392
- Programador	3.696	7.392
- Proyectista	3.696	7.392
GRUPO III		
- Delineante	3.312	6.624
- Dibujante	3.312	6.624
- Delegado	3.312	6.624
- Analista	3.312	6.624
- Oficial Administrativo	3.312	6.624
GRUPO IV		
- Capataz	2.929	5.858
GRUPO V		
- Cronometrador	2.546	5.092
- Especialista Servicios	2.546	5.092
- Conductor Turismo	2.546	5.092
- Conductor Camión	2.546	5.092
- Despachador	2.546	5.092
- Cocinero	2.546	5.092
- Portero	2.546	5.092
- Conserje	2.546	5.092
- Guarda	2.546	5.092
- Auxiliar Administrativo	2.546	5.092
- Auxiliar Laboratorio	2.546	5.092
- Operador (Máquinas auxiliares Oficina)	2.546	5.092
- Calcador	2.546	5.092
- Ordenanza	2.546	5.092

TABLA VI (AÑO 1985)

PLUSES

A) OPERARIOS

ESCALON	PLUS TURNO PTAS/DIA	PLUS TURNO PTAS/HORA	PLUS NOCTURNIDAD PTAS/DIA	PLUS NOCTURNIDAD PTAS/HORA	PLUS SABADO Y DOMINGO PTAS/DIA
0	138,56	17,32	859,44	107,43	3.696
1	126,08	15,76	781,84	97,73	3.362
2	117,12	14,64	726,32	90,79	3.123
3	110,96	13,87	688,24	86,03	2.958
4	107,52	13,44	666,64	83,33	2.868
5	104,88	13,11	650,24	81,28	2.795

B) EMPLEADOS

ESCALON	PLUS TURNO PTS/MES	PLUS NOCTURNIDAD PTAS/DIA	PLUS SABADO Y DOMINGO PTAS/DIA
0	5.282	1.601	6.401
1	4.515	1.368	5.471
2	3.926	1.190	4.757
3	3.474	1.053	4.210
4	3.130	934	3.793
5	2.871	870	3.480
6	2.659	806	3.223
7	2.508	760	3.039
8	2.366	717	2.868

ART. 148 - INCREMENTOS PARA 1986 y 1987

a) Año 1986.

En el año 1986 todas las Tablas retributivas contenidas en este Convenio se incrementarán en el I.P.C. real de este año, más 0,5 puntos.

Al principio del año se incrementarán en el I.P.C. previsto por el Gobierno con anterioridad, más 0,5 puntos, y al final del año, y una vez conocido el I.P.C. final, se pagará la diferencia, si la hubiera, entre el I.P.C. previsto y aplicado al principio del año y el real.

Esta diferencia se calculará sobre las retribuciones que han servido de base para calcular el aumento aplicado al principio del año (Tablas al 31.12.85) y las retribuciones así reconstruídas servirán para aplicar los incrementos del año 1987.

b) Año 1987.

En el año 1987 todas las Tablas retributivas contenidas en este Convenio se incrementarán en el I.P.C. real de este año, más 1 punto.

Al principio del año se incrementarán en el I.P.C. previsto por el Gobierno con anterioridad, más 1 punto, y al final del año, y una vez conocido el I.P.C. final, se pagará la diferencia, si la hubiera, entre el I.P.C. previsto y aplicado al principio del año y el real.

Esta diferencia se calculará sobre las retribuciones que han servido de base para calcular el aumento aplicado al principio del año (Tablas al 31.12.86).

c) Todos los incrementos de retribución que corresponden dar a principios de cada año, se aplicarán sobre cada una de las Tablas y conceptos retributivos establecidos en este Convenio, en la forma que para cada ocasión se acuerde. En el caso de no llegar a un acuerdo en un plazo razonable, se aplicará el porcentaje establecido sobre cada uno de los conceptos.

Los incrementos de retribución que corresponden dar al final de cada año por actualización del I.P.C. se aplicarán en el porcentaje que corresponde sobre cada una de las Tablas y conceptos retributivos.

ART. 149° - RECONVERSION AL NUEVO SISTEMA DE PAGO DE EMPLEADOS

1er. paso:

Se pasa al Salario de Calificación: Plus Convenio, Prima de Mérito y Garantía Retributiva, quedando así constituído el nuevo Salario de Calificación.

2° paso:

Para aquellas categorías que cambian de grupo de Antigüedad, se calculará la diferencia que corresponda por cambio de grupo y esta diferencia se restará del nuevo Salario de Calificación obtenido en el paso anterior. Aquellas categorías que no cambian de grupo no experimentarán ninguna variación.

3er. paso:

Se incrementa el nuevo Salario de Calificación obtenido según el paso 2° en un 8%.

4° paso:

Se compara el Salario de Calificación obtenido en el paso 3° con el Umbral Mínimo del Escalón correspondiente a cada empleado según la Tabla I . En esta Tabla está incorporado el Plus Convenio y 3.000 Ptas., todo ello incrementado en un 8%. SI:

- El Salario de Calificación obtenido es menor que el Umbral Mínimo de su Escalón, el Salario de Calificación personal será igual al importe del Umbral Mínimo.

- El Salario de Calificación obtenido es mayor que el Umbral Mínimo de su Escalón, el Salario de Calificación personal no sufrirá modificación.

ART. 150° - RETROACTIVIDAD - Todas las consecuencias retributivas y demás efectos que supongan las modificaciones económicas en los sistemas retributivos introducidos por este Convenio se aplicarán desde el 1.6.85, sin ningún efecto retroactivo.

El incremento general de las Tablas de retribución y Plus de Garantía personal y en consecuencia las modificaciones de esas Tablas tendrán efecto retroactivo desde el 1º de Enero de 1985.

Las nuevas Tablas no aparecerán hasta el 1º de Junio de 1935, pero la retroactividad correspondiente a los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo y paga extraordinaria de Abril, se abonará calculando el 9% de todas las retribuciones a que se tiene derecho en virtud de lo establecido en el Convenio, en estos meses.

ART. 151º - BENEFICIOS EXTRASALARIALES - Los beneficios extrasalariales son los establecidos en el Anexo II de este Convenio Colectivo.

Para tener derecho a los beneficios recogidos en este Anexo, y que se refieren a Pensiones, Seguro de Vida y Premios de estudio, será requisito indispensable tener una antigüedad de tres años en la Empresa.

Una vez que haya superado el período de prueba, se podrá tener derecho a las prestaciones correspondientes y otros anticipos, ayudas especiales y ayuda a subnormales.

Al resto de los beneficios descritos en el Anexo II se tendrá derecho desde el primer día de trabajo en la Compañía.

ART. 152º - PREMIOS Y SANCIONES

a) Continuará vigente el sistema disciplinario que queda incorporado a este Convenio, tal como aparece en el Anexo III del mismo.

b) Premio al buen comportamiento.

El premio al buen comportamiento, subsiste y se extiende a todos los Centros de Trabajo afectados por este Convenio.

En consecuencia, en todos los salarios y primas está incluída la cantidad de 4 Ptas. diarias como premio al buen comportamiento.

Dicho premio dejará de percibirse por períodos determinados, cuando a juicio de la Jefatura de Personal, los productores, previo informe de los Jefes de Departamento, no se hagan acreedores a él. El productor afectado podrá reclamar su derecho ante el Departamento de Personal en el plazo de dos días hábiles.

ANEXO I

1º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad están comprendidos los siguientes parentescos: abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, esposa, suegros, nueras, yernos y cuñados.

Cuando a alguna de estas causas, sucedan o antecedan otras de las aquí señaladas, los días se podrán acumular.

c) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 46º del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de los Salarios correspondientes a las horas faltadas al trabajo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2º Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, a un disminuído físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuída, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del Salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4º El personal que trabaja a turnos continuados, y siempre que haya trabajado un mínimo de seis meses consecutivos o alternos al año por este sistema, disfrutará de dos días de permiso al año.

La fecha de disfrute de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa y se pagará como si fuese permiso retribuído.

5º Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

ANEXO II

BENEFICIOS EXTRASALARIALES

Durante la vigencia del presente Convenio quedará subsistente el Sistema de Beneficios Extrasalariales regulado en la actualidad y que a continuación se transcribe.

COMEDORES - Todo el personal de Firestone Hispania, S.A. tiene derecho al uso de los Comedores de la Empresa. La organización práctica de los Comedores se ajustará a lo convenido en cada Centro de Trabajo. El personal que utilice los servicios del Comedor abonará el precio íntegro que corresponda por los mismos a los valores que en cada momento se fijen según el correspondiente acuerdo.

ROPA DE TRABAJO - A todos los trabajadores del grupo de obreros se les entregará, cada seis meses, un juego de pantalón y camisa a los hombres, y tela para las batas a las mujeres.

A los constructores de cubiertas, de acuerdo con sus necesidades, se les entregará un pantalón más por año contra entrega del deteriorado. Al personal de nuevo ingreso se le concederá igualmente ropa de trabajo.

OTROS ANTICIPOS - Firestone Hispania, S.A., a igual que lo viene haciendo hasta ahora, y en función de las necesidades y circunstancias de cada caso, que se justificarán ante la Empresa, concederá anticipos a liquidar en el plazo máximo de un año.

PENSIONES - Con cargo al Fondo Complementario de Pensiones se modifican o establecen las siguientes prestaciones:

a) Jubilación: Las pensiones previstas para los casos de jubilación, incluída la de la Seguridad Social y la complementaria de la Empresa, serán las siguientes:

Porcentajes: Cuando la base reguladora anual sea igual o inferior a 600.180 ptas.:

Edad	%
65	100
64	95
63	90
62	85
61	80
60	75

A partir de la base reguladora anual de 600.180 ptas., se aplicarán los siguientes porcentajes.

Edad	%
65	90
64	85
63	80
62	75
61	70
60	65

b) Viudedad: Hasta el 50% de la Base Reguladora.

Si el causante fuese pensionista de Jubilación, Invalidez Provisional o Invalidez, la pensión de Viudedad nunca será inferior al 50% de la que disfrutaba en vida el fallecido.

c) Orfandad: Hasta el 17% de la Base Reguladora.

La suma de las pensiones de Viudedad y Orfandad no podrán rebasar en ningún caso el 100% de la Base Reguladora del causante.

d) Invalidez Provisional: Hasta el 90% de la Base Reguladora.

e) Invalidez: Hasta el 100% de la Base Reguladora.

f) Base Reguladora: La Base Reguladora anual que servirá para establecer las pensiones complementarias anteriormente citadas, se obtendrá dividiendo por dos los ingresos reales brutos devengados en los 24 meses anteriores a la fecha del hecho causante. De no convenir al interesado el período al que se refiere el párrafo anterior, podrá elegir otro período ininterrumpido de 24 meses dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante. Este período será incrementado con los porcentajes de carestía de vida oficialmente publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

Correrán a cargo de los actuales y futuros pensionistas el pago de las deducciones que haya que hacer en la nómina por el Impuesto sobre I.R.P.F.

Para tener derecho a los Complementos de Jubilación que concede Firestone Hispania, será condición indispensable que el trabajador cause baja en la Compañía a partir del día 1º del mes siguiente a aquel en que cumpla la edad de 65 años.

Se exceptuarán del cumplimiento de esta norma los casos en que el interesado no tenga derecho a la pensión de Jubilación que concede la Seguridad Social por no reunir los períodos de cotización exigidos por la misma.

SEGURO DE VIDA - Con cargo al Fondo de Pensiones y a favor de los supervivientes que el Beneficiario designe, según las normas de la Póliza correspondiente y en las siguientes condiciones:

- Para aquellas personas que tengan un ingreso bruto anual (por los conceptos que a continuación se indica) igual o inferior a 600.180 ptas., el capital asegurado será igual a esta última cifra, sin pago alguno de prima por parte del asegurado.

- Cuando el ingreso bruto anual por los conceptos que se indican, sea superior a 600.180 ptas., el asegurado tendrá derecho, si así lo desea, a un capital asegurado de un año de estos ingresos

corriendo en este caso el pago de las primas y en lo que exceda del importe de 600.180 ptas., por partes iguales entre el Fondo y trabajador, por la cantidad que se fijará en oportuna notificación individual.

- Para el cómputo de los ingresos brutos anuales que mencionamos en los párrafos anteriores se tendrán en cuenta exclusivamente los siguientes conceptos retributivos:

  . Salario de Calificación.

  . 15% del anterior concepto en concepto de prima o incentivo. (Sólo nómina de operarios).

  . Plus de Garantía, cuando exista.

  . Antiguedad.

  En el caso de que no fuera posible contratar un seguro con estas características o sus condiciones fueran onerosas para el Fondo Complementario, éste se haría cargo del pago de las indemnizaciones de forma directa.

  AYUDAS ESPECIALES - Se podrán conceder ayudas especiales, tanto dinerarias como de otra índole, en aquellos casos en que la naturaleza de la enfermedad o la duración de la misma cree situaciones imposibles de sostener por el interesado con sus propios medios.

La cuantía de estas prestaciones, así como su naturaleza, serán consideradas en cada caso concreto por la Comisión correspondiente y sujetas a la aprobación de la Dirección.

PREMIOS DE ESTUDIO - Con el fin de ayudar en la medida de lo posible a la formación y educación de los hijos de los productores, así como a aquellas personas pertenecientes a la plantilla que se hallen cursando estudios, la Empresa concederá becas de distintas cuantías con arreglo el Reglamento establecido para ello.

AYUDA A SUBNORMALES - Para los hijos subnormales de empleados de la Compañía se abonará una cantidad al mes por cada hijo subnormal que tenga derecho al percibo de la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social.

La cantidad total, sumada a la que en cada momento conceda la Seguridad Social, será de 6.380 al mes, de la que la Empresa abonará la diferencia que exista entre la cifra enterior y lo que abone por este concepto la Seguridad Social.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida estará supeditado al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuran en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que debe hacer la Empresa.

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de Firestone Hispania que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas familiares subnormales reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Este personal podrá seguir accediendo al sistema de Premios de estudios según las normas del reglamento correspondiente.

ANEXO III

FALTAS Y SANCIONES

a) FALTAS

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, según su importancia, en faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias concurrentes:

En toda clasificación de faltas deberán hacerse constar las circunstancias concurrentes. Se considerarán como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes:

. Reincidencia y reiteración.

. Imprudencia, simple intención y malicia.

. Ligereza o ingenuidad, advertencia plena

. Educación, formación, competencia.

. Escándalo y reserva.

. Gravedad del daño causado.

. Estado anímico y fisiológico.

1. FALTAS LEVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se considerarán faltas leves:

1ª De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal seria, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.

2ª Faltar un día al mes al trabajo sin justificar. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.

3ª No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, dentro de la jornada, salvo justificación posterior.

4ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.

5ª Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.

6ª El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.

7ª Pequeños descuidos en la conservación del material de escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tablones de anuncios.

8ª Falta de aseo y limpieza personal.

9ª Infracción de las normas de higiene de la Empresa.

10ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.

11ª Fumar en los lugares en que esté prohibido.

12ª Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que corresponda, de no mediar causa justificada.

13ª No atender al público con la diligencia y corrección debida.

2. FALTAS GRAVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1ª De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

2ª Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3ª Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en los distintos departamentos u oficinas.

4ª El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del Centro de Trabajo sin autorización.

5ª La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad en el trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.

6ª Introducir en los Centros de Trabajo bebidas alcohólicas según lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7ª Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

8ª Utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.

9ª Ofender de palabra o amenaza a un compañero o subordinado y emplear en el lenguaje habitual vocablos procaces, y blasfemar.

10ª Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la Empresa.

11ª La reincidencia en "falta leve" que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.

12ª No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo.

13ª La simulación de enfermedad o accidente.

14ª La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la Empresa, podrá ser considerada como falta Muy Grave.

3. FALTAS MUY GRAVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la Empresa.

Se considerarán faltas Muy Graves:

1ª Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes o veinte en un semestre.

2ª Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.

3ª La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.

4ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres o documentos de la Empresa

6ª La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años

7ª La contínua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

8ª La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.

9ª La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.

10ª La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

11ª Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

12ª La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.

13ª El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.

14ª La blasfemia habitual maliciosa.

15ª Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la Empresa.

16ª Modificar o falsear datos en documentos de control.

17ª Sacar paquetes o material o herramientas del Centro de Trabajo sin permiso escrito de su Jefe o sin exhibir éste voluntariamente al Vigilante o Portero, cuando así se lo requiera.

18ª Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidente de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.

19ª Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tengan aquella consideración.

20ª Abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

21ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible.

4. OTRAS FALTAS.

Las faltas señaladas en los apartados anteriores tienen carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras, por analogía, como leves, graves, y muy graves, según su importancia y las circunstancias que concurran en su realización.

b) SANCIONES

GRADUACION DE LAS SANCIONES

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación y la sanción se dé al trabajador la oportunidad de corregirse y teniendo siempre en cuenta los hechos meritorios realizados por éste.

Sanciones máximas:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para ascenso; traslado forzoso a otra localidad.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, en aquellos casos previstos en el nº 2 del Art. 54º del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

PROCEDIMIENTO

No será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones, distintas al despido, salvo lo dispuesto en las Normas de Garantías Sindicales a favor de los trabajadores que ostenten cargos de tal carácter.

En las faltas será facultad de la Empresa, si lo considerase necesario de acuerdo con la gravedad de la falta cometida, el pasar el expediente a la Comisión Mixta.

COMISION MIXTA

Sin perjuicio de lo dispuesto en la vigente Ley de Procedimiento Laboral y de las atribuciones que en materia disciplinaria correspondan por derecho a la Dirección de la Empresa, se constituye una Comisión Mixta, que actuará, estudiando e informando sobre la procedencia de las sanciones que correspondan, según la gravedad de las faltas cometidas y las circunstancias concurrentes en cada caso. Esta Comisión está constituída por tres vocales en representación de la Dirección y otros tres en representación de los trabajadores, designados éstos últimos por el Comité de Empresa.

De los vocales sociales, dos, por lo menos, pertenecerán a departamento distinto del presunto sancionado y todos ellos de categoría no inferior al mismo.

Además de las funciones señaladas, la Comisión tiene también como misión proponer las sanciones por las faltas cometidas por infracción de las normas reguladoras del complemento por enfermedad.

En el caso de que la posible causa de suspensión sea la de actos del trabajador, dentro de la Fábrica, que el empresario juzgara incompatibles con la continuación de la prestación laboral, tales como peleas, embriaguez, etc., podrá ser obligado a abandonar el centro de trabajo. En tal caso será preceptivo que la Comisión Mixta se reúna dentro de la brevedad posible.

De no ser por los motivos arriba mencionados u otros análogos, el sancionado no abandonará la Fábrica, siguiendo en su puesto de trabajo.

NOTIFICACION DE SANCIONES.

Las sanciones por faltas leves podrán ser comunicadas verbalmente y confirmadas por escrito.

Las sanciones por faltas graves y muy graves siempre serán comunicadas por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva.

PRESCRIPCION DE LAS FALTAS.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO IV

RELACION DE PUESTOS A OCUPAR PREFERENTEMENTE POR PERSONAL DISMINUIDO

FABRICA DE BASAURI

DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	CODIGO
Almacén Primeras Materias	- Acarreo y almacenaje de tejidos y alambre, Servicios a Gum-Dip y Talones.	1HD-890
Molinos.	- Plegado de Gomas de Banburíes nº 2,3 y 6 (Pomini)	1HH-820
	- Plegado de Gomas de Banburíes nº 4 y 5	1HH-821
	- Recepción y clasificación de Materiales	1HI-830
	- Acarreo y Servicios del Departamento de Molinos (Carrero)	1HI-890
	- Cosido de lonas con Máquina	1HJ-847
	- Preparación de Perfiles (Chapas) para las Tubadoras (Chapista)	1HK-750
Cortadoras y Talones	- Enrollado y centrado de lonas en carretes	1HL-843
	- Control de Materiales para su aprovechamiento	1HL-844
	- Recuperación y aprovechamiento de gomas y tejido Cord	1HL-845
	- Recuperación de tejido Cord	1HL-846
	- Recuperación y aprovechamiento de plásticos	1HL-847
	- Ensamblado de Breaker y engomado de capas en máquina	1HL-848
	- Acarreo y Servicios del Departamento de Cortadoras	1HL-890
	- Construcción de bobinas Cover	1HM-803
Construcción de cubiertas	- Preparación de materiales para construcción cubiertas metálicas	1HO-801
Vulcanización	- Acarreo de cubiertas gigantes al Banco	1HP-890
	- Pulido y reparación de cubiertas vulcanizadas	1HR-800

DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	CODIGO
Inspección final	- Pelado y empaquetado de cubiertas en Planta de bicicletas	1HZ-804
	- Plegado de cámaras para empaquetar	1HZ-810
	- Sellado y empaquetado a mano de cámaras reclasificadas y gigantes	1HZ-814
	- Pulido de cámaras reparadas	1HZ-815
	- Inspección de cubiertas en Planta de bicicletas	1HZ-855
	- Acarreo de rollos de tejido para Exportación	1HZ-891
Almacén de productos terminados	- Embalaje de Cámaras en cajas de madera	1HE-805
	- Recepción Mercancías procedentes de reclamación	1HE-850
	- Recepción y Almacenaje de ruedas y llantas en A.P.T. (Norte)	1HE-855
	- Recepción, Almacenaje, preparación y envíos mercancías A.P.T. (Norte-Sucursal Bilbao)	1HE-856
	- Preparación de envíos de mercancías para Agentes	1HE-859
	- Precintado, etiquetado y preparación de cubiertas para exportación	1HE-865
Cámaras	- Cementado de bases de válvulas	1HT-801
	- Reparación de cámaras	1HT-830
	- Recuperación de válvulas	1HT-832
	- Comprobación y colocación de cámaras en carros en Tubadora 6 cámaras (Ayudante)	1HT-834
Bicicletas	- Ensamblado de rodado y costado para bici y velo	1HS-801
	- Corte y enrollado de materiales en máquina Cameron (Operador)	1HS-802
	- Corte y enrollado de materiales en máquina Cameron (Ayudante)	1HS-803
	- Prensado de empalme y aplicación de Doppe a cubiertas velo y bici	1HS-810
	- Reparación de cubiertas en planta de bicicleta	1HS-840
Bandas transportadoras	- Comprobación de materiales	1MH-800
	- Ensamblado goma para correas transportadoras metálicas en Mesa Zell (Ayudante)	1MH-808
	- Reparar correas transportadoras textiles, prensas Firestone, Gomard, y Vaporales 1, 2 y 3.	1MH-830
	- Cosido de lonas con máquina	1MH-841
	- Inspección de correas transportadoras, textiles y metálicas (Ayudante)	1MH-881
	- Acarreo y servicios del Departamento de correas	1MH-890
	- Recogida de plásticos	1MH-950
	- Limpieza de fábrica y almacenes de correas	1MH-951
Llantas	- Coordinación equipo reparación discos y ruedas y Almacén producto intermedio	1RA-750
	- Reparación de ruedas con rectificadoras manual	1RA-800
	- Reparación de ruedas excéntricas (Axial y radial)	1RA-801
	- Acarreo de materiales en Fábrica de llantas	1RA-890
	- Limpieza de vestuarios y aseos	1RC-950
	- Limpieza de Fábrica	1RC-951
	- Carga y descarga camiones y servicios almacén Primeras Materias y Producto intermedio	1RD-850
	- Encendido de horno y puesta a punto del equipo de pintado	1RK-700
	- Reparación de defectos en ruedas pintadas	1RK-803
	- Construcción y reparación plantillas y limpieza de depósitos y filtros	1RK-804
	- Inspección visual y dimensional de materia prima en el exterior (perfil laminado)	1SD-850
	- Inspección Final visual de discos de turismo y furgoneta	1SD-853
	- Inspección Final visual de bridas para ruedas tractor y esmeriladd	1SD-854
	- Inspección visual dimensional materia prima, control chatarra y máquina ensayos	1SD-855
	- Inspección volante y dimensional de productos intermedios y terminado	1SD-856
Laboratorio Físico	- Preparación de muestras para ensayos físicos del laboratorio	1IC-850
	- Control laboratorio de molinos	1IC-852
	- Control volante de calidad	1ID-850
Limpieza	- Coordinación equipo de limpieza	1HC-750
	- Servicio de baterías	1HC-850
	- Limpieza de fosos y galerías de fábrica	1HC-951
	- Limpieza de vestuarios y aseos de fábrica	1HC-952
	- Limpieza de fábrica y almacenes	1HC-953
	- Limpieza de máquinas y recogida de grasas	1HC-954
	- Limpieza de oficinas y aseos	1HC-955
	- Limpieza con barredora Wayne	1HC-956
Almacén General	- Despacho de materiales	1JC-850
	- Carga, descarga y manejo de materiales y botellas de oxígeno	1JC-851
	- Comprobación y distribución de materiales	1JC-852
Taller Mecánica (Ingeniería)	- Comprobación de piezas	1JI-605
	- Ajuste en Banco de trabajos de media complejidad	1JI-636
	- Ajuste en Banco de trabajos de menor complejidad	1JI-637

DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	CODIGO
	- Soldadura de trabajos de menor complejidad eléctrica y autógena	1JI-752
	- Taladrado de piezas en taladro radial	1JI-851
	- Afilado manual de piezas diversas para servicios de Fábrica	1JI-853
	- Corte y preparación de materiales	1JI-855
	- Servicios de grúas en Taller mecánico	1JI-856
	- Afilado de cuchillas en máquina	1JI-854
	- Servicios cuarto de herramientas	1JI-857
	- Movimiento de materiales Taller y servicio Fábrica con carretilla elevadora	1JI-890
Instrumentos (Ingeniería)	- Asistencia mecánica en Depto. Cámaras, Flaps y Bladders	1JJ-657
	- Mantenimiento equipo engrase automático B.O.M. cámaras y bicicleta	1JJ-666
	- Mantenimiento instalaciones jaboncillo, desinflado cámaras, montaje cubiertas I.F. y A.P.T.	1JJ-770
	- Ayudante del Depto de instrumentación	1JJ-850
	- Servicio cuarto de herramientas y recuperación de piezas	1JJ-851
Taller eléctrico (Ingeniería)	- Mantenimiento y conservación electro-mecánico de Proceso de Datos y oficinas Generales	1JK-660
	- Reparación e instalaciones eléctricas en Banco	1JK-662
	- Bobinado de motores	1JK-663
	- Ayudante de instalaciones y montajes eléctricos	1JK-850
	- Servicio cuarto de herramientas Taller Eléctrico	1JK-851
Taller electróni co (Ingeniería)	- Reparación y montaje Eléctrico-Electrónico de menor complejidad	1JL-657
	- Ayudante de Servicio Eléctrico-Electrónico	1JL-850
Mantenimiento (Ingeniería)	- Reparación mecánica de máquinas sencillas y servicios a mecánicos	1JO-661
	- Mantenimiento preventivo, reparación, montaje mecánico máquinas menor complejidad. Depto. cubiertas metálicas	1JO-669
	- Mantenimiento preventivo, reparación mecánica, máquinas menor complejidad. Depto. Correas	1JO-672
	- Ayudante reparación mecánica	1JO-850
	- Engrase de máquinas y control consumo de lubricantes	1JO-851
	- Engrase de máquinas ligeras	1JO-853
	- Servicio almacén Repuestos y herramientas Depto. conservación y varios	1JO-855
Taller calderería (Ingeniería)	- Trazado, cosntrucción y montaje, trabajos calderería menor complejidad	1JS-632
	- Soldadura autógena y eléctrica de materiales férricos	1JS-634
	- Corte de materiales con soplete y trabajos varios	1JS-850
	- Ayudante en trabajos de calderería	1JS-851
Central Vapor (Ingeniería)	- Revisión y reparación de líneas neumáticos	1JT-655
	- Control de calderas	1JT-680
	- Tubero en trabajos sencillos	1JT-750
	- Control de equipos auxiliares en Sala de Fuerza	1JT-770
	- Tratamiento de aguas	1JT-771
	- Ayudante departamento tuberos	1JT-850
	- Calorifugado de tuberías y equipos	1JT-851
Brigada volante (Ingeniería)	- Trabajos de carpintería de todo tipo	1JW-680
	- Albañilería de Fábrica de trabajos de menor complejidad	1JW-683
	- Fontanería-cristalería de Fábrica de todo tipo de trabajos	1JW-685
	- Pintura de Fábrica de todo tipo de trabajos	1JW-750
	- Trabajos varios de Brigada Volante	1JW-850

FABRICA TEXTIL DE USANSOLO

PUESTO DE TRABAJO	CODIGO
- Comprobación de revoluciones en máquinas de torcido y cableado	2XC-851
- Engrase de maquinaria en general	2YO-852
- Control de Sala de Fuerza y trabajos varios	2YU-750
- Limpieza de máquinas en telares	2YO-950
- Limpieza de aseos	2WC-950
- Limpieza de Fábrica	2WC-951
- Clasificación y recuperación de hilo defectuoso	2WJ-811
- Control y estadística de paros de máquinas	2XC-850
- Limpieza de Oficinas	2WC-952
- Recepción de entradas de productos de Fábrica al Almacén	2WE-850
- Almacenaje de prendas confeccionadas en estanterías y preparación pedidos	2WE-851
- Recepción y despacho de materiales y repuestos de Fábrica	2WD-850

FABRICA DE BURGOS

PUESTO DE TRABAJO	CODIGO
- Inspección volante visual y de medidas en el Departamento de Acoplado	3SD-852
- Pulido y reparación de cubiertas vulcanizadas	3HR-800
- Inspección visual y con calibres a la salida de prensa discos turismo	3RI-880
- Control de Laboratorio de Molinos	3IC-850
- Comprobación de excentricidades y defectos de cubiertas	3IE-851
- Recepción, almacenaje y despacho de materiales y herramientas a Fábrica	3JG-850
- Insertado de cámaras	3HE-800
- Servicio del Departamento de Talones	3HM-890
- Recogida de materiales y desperdicio y acarreo de los mismos	3HC-800
- Cosido de lonas y desguace de cubiertas	3HC-850
- Recepción de pallets de cubiertas de máquinas T.U.O. e Inspección Final	3HE-850
- Plegado de gomas en Banbury y Homrich nº3 (Plegadora)	3HH-820
- Preparación y acarreo de lonas pequeñas (Pasalonas)	3HJ-845
- Preparación de muestras para ensayos físicos de Laboratorio	3IE-850
- Limpieza en general	DIVERSOS
- Reparación de discos y ruedas de turismo	3RI-812
- Desarrollo y montaje de fluído en instalaciones y máquinas	3JR-656
- Control Sala Fuerza (Calderas, compresores, tratamiento agua a Calderas)	3JT-680
- Reparación de todo tipo en tambores y de mediana complejidad en moldes	3JP-631
- Engrase de máquinas e instalaciones en general	3JO-853
- Afilado de todo tipo de cuchillas	3JP-750
- Confección ticket Vulcanización y trabajos administrativos varios	3HQ-220
- Control entradas y salidas de materiales e inventarios rotativos A.P.M.	3HO-220
- Pruebas de termopares y determinación ciclos de cura	3IB-310
- Análisis químicos de materias primas y materiales en proceso	3IC-311
- Administración Almacén General	3JG-220
- Análisis y ensayos destructivos de cubiertas	3IE-322
- Trabajos administrativos de mantenimiento y desarrollo	3JF-220
- Dependencia y caja del Economato	3DG-565
- Servicios de central telefónica y recepción	3FA-270

FABRICA PUENTE SAN MIGUEL

OBREROS

DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	CODIGO
Limpieza	- Limpieza Departamento de Compuestos y Mezclas	4HC-950
	- Limpieza vestuarios y aseos	4HC-951
	- Limpieza Talleres, Almacenes y Fábrica	4HC-952
	- Limpieza exterior de Fábrica y jardinería	4HC-954
	- Recogida basura y desperdicios	4HC-955
Mezclas	- Servicio de baterías	4HH-850
Construcción	- Coordinación de acarreos y servicios	4HL-850
	- Preparación y cosido de lonas	4HL-842
	- Recogida materiales y desperdicio y acarreo	4HL-843
Vulcanización	- Reparación de cubiertas	4HR-800
	- Lijado y pulido de cubiertas	4HR-801
Adhesivos	- Enturbado en máquinas Arenco y Kalix-Dupuy	4MM-80
	- Estuchado de tubos máquina Eisa	4MM-804
	- Empaquetado manual de expositores y cajas de tubos	4MM-805
	- Envasado en máquina Leal	4MM-806
Técnico	- Control volante de calidad neumáticos	4ID-852
Mantenimiento	- Despacho de materiales en Almacén de Repuestos	4JG-850
	- Recogida y limpieza de grasas	4JO-950
	- Engrase de maquinaria	4JO-852
Taller de moldes	- Traslado de piezas con grúa	4JI-854
Correas	- Preparación y cosido de lonas	4MI-805
	- Medición de correas de molde	4MI-881
	- Limpieza de talleres, almacenes y Fábrica	4MC-950

EMPLEADOS

Comedor	- Servicios varios y limpieza de comedor	4DG-566
Administración	- Servicio interior y exterior de Fábrica	4FA-530
	- Servicio Central Telefónica y Recepción	4FA-270
	- Suministro y control de material de Oficina, reproducción de documentos y Archivo.	4FA-565
Ingeniería	- Despacho de materiales en Almacén de Repuestos	4JG-565