

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**555** *RÉSOLUCIÓN de 9 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, entre el día 31 de julio de 1985 y el día 28 de octubre de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores, con fecha 31 de julio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General, acuerda:

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

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

Madrid, 9 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI-NEUMÁTICOS, S. A.» (1985-1986)

### INDICE

CAPITULO I	.-	Ámbito - Vigencia - Duración.
CAPITULO II	.-	Concepto y Condiciones Retributivas.
CAPITULO III	.-	Revisión Incrementos.
CAPITULO IV	.-	Condiciones de Trabajo. Sección 1ª.-Organización trabajo. Sección 2ª.-Contratación trabajos externos. Sección 3ª.-Jornada-Vacaciones-Calendarlo-Horas extras-Permisos. Sección 4ª.-Clasificación Profesional.
CAPITULO V	.-	Complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y Régimen Asistencial.
CAPITULO VI	.-	Derechos de Representación Trabajadores.
CAPITULO VII	.-	Disposiciones varias.
CAPITULO VIII	.-	Prelación-Concurrencia-Vinculación Totalidad-Absorción y Compensación-Garantía Personal.
CAPITULO IX	.-	Comisión Paritaria.
		DISPOSICION FINAL.

### CAPITULO I.

#### ÁMBITO - VIGENCIA - DURACION.

Artículo 1º.- Ámbito personal.- El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la Empresa PIRELLI NEUMÁTICOS, S.A., en todos sus centros de trabajo del Estado Español, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1.a) y f) del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 2º.- Vigencia.- Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos al 1º de Enero de 1985.

Artículo 3º.- Duración.- Este Convenio tendrá una duración de dos años, concluyendo sus efectos el 31 de Diciembre de 1986.

Artículo 4º.- Prórroga.- Este Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos periodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia escrita por alguna de las partes para su rescisión o revisión, durante el trimestre anterior a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas.

### CAPITULO II.

#### CONCEPTOS Y CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

Artículo 5º.- Salario y sueldo bases.- Se incrementarán en un 7% para el año 1985 y en un 6% para 1986. Estos incrementos quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

1.- PERSONAL OBRERO.- Al actual Salario Base se le adicionarán las cuantías correspondientes a las voces COMPLEMENTO SALARIO, PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD Y PAGO FUERA JORNADA, las cuales desaparecen como conceptos de nómina, pasando a constituir el nuevo Salario Base que se incrementa en un 7% para el año 1985.

Asimismo se incorporará a dicho Salario Base la parte alícuota correspondiente a la relación horas/pagadas- horas presencia que es 7.920'--  
2.110'67

El valor-hora del SALARIO BASE así resultante será el siguiente:

CATEGORIA	1985	1986
PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA	360'862Ptas./h.	382,514Ptas/h.
OFICIAL 2ª	364'470 " "	386'338 " "
OFICIAL 1ª	368'079 " "	390'164 " "

El salario base de los Oficiales 1ª y 2ª de oficios auxiliares es equivalente al del Profesional Industria 1ª multiplicado por los coeficientes 1,02 y 1,01 respectivamente.

II.- PERSONAL TÉCNICO, EMPLEADO Y SUBALTERNO.- Ante los distintos grupos bien diferenciados, se establece un mecanismo retributivo común. La cuantía del sueldo base para los diferentes niveles profesionales del personal técnico empleado y subalterno se obtienen multiplicándose el sueldo base correspondiente al nivel 1, de 62.661 ptas., por el respectivo coeficiente de nivel, con lo que se obtiene la siguiente tabla:

NIVEL	COEFICIENTE	S. BASE 1.985	S. BASE 1.986
1	1'00	62.601'-	66.357'-
2	1'08	67.609'-	71.666'-
3	1'15	71.992'-	76.312'-
4	1'22	76.373'-	80.955'-
5	1'30	81.362'-	86.265'-
6	1'39	87.016'-	92.237'-
7	1'48	92.650'-	98.209'-
8	1'58	98.910'-	104.845'-
9	1'68	105.170'-	111.480'-
10	1'79	112.057'-	118.740'-
11	1'90	118.942'-	126.079'-

Los valores de los SALARIOS Y SUELDOS BASE de este artículo deberán ser ajustados en el caso que deban introducirse los cambios resultantes de la cláusula de revisión del Capítulo III artículo 18.

En el Anexo I se fijan las remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo.

Artículo 6º.- Antiquedad. Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad.

Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán en el cálculo de la antigüedad.

Se reconocen DOS TRIENIOS Y SIETE QUINQUENIOS, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

El complemento salarial de antigüedad se incrementa el 7% en 1.985, sobre las bases de 1.984, y en 1.986, se incrementará en un 6% sobre las bases de 1.985, resultando la siguiente tabla:

GRADO DE ANTIGÜEDAD	OBREROS PTAS/HORA		EMPLEADOS PTAS/MES.	
	1.985	1.986	1.985	1.986
1er. TRIENIO	10'212	10'825	1.772	1.878
2º. TRIENIO	20'424	21'649	3.543	3.756
1er. QUINQUENIO	40'850	43'300	7.087	7.512
2º. QUINQUENIO	61'274	64'949	10.629	11.267
3er. QUINQUENIO	81'700	86'599	14.171	15.021
4º. QUINQUENIO	102'124	108'248	17.716	18.779
5º. QUINQUENIO	122'550	129'699	21.259	22.541
6º. QUINQUENIO				
1er. año	126'636	134'229	21'968	23.286
2º. año	138'728	138'558	22.677	24.036
3er. año	134'805	142'808	23.385	24.786
4º. año	138'890	147'218	24.094	25.540
5º. año	142'974	151'548	24.803	26.291

GRADO DE ANTIGÜEDAD	OBREROS PTAS/HORA		EMPLEADOS PTAS/MES.	
	1.985	1.986	1.985	1.986
7º. QUINQUENIO				
1er. año	147'059	155'678	25.511	27.042
2º. año	151'144	160'208	26.219	27.792
3er. año	155'229	164'537	26.929	28.545
4º. año	159'315	168'868	27.637	29.295
5º. año	163'400	173'198	28.345	30.046

Las fórmulas empleadas para el cálculo de la tabla precedente, han sido las siguientes:

OBREROS HORA PRESENCIA.

$$\frac{1103'8 \text{ Ptas./día} \times 2.920 \text{ h. naturales año} \times 1'07}{\text{h./día}} = \frac{1 \text{ punto del porcentaje de antigüedad}}{2.110'67 \text{ h. presencia/año} \times 100}$$

EMPLEADOS MES.

$$\frac{33.114 \text{ Ptas./mes} \times 1'07}{100} = \frac{1 \text{ punto del porcentaje de antigüedad.}}{100}$$

Artículo 7º.- Plus nocturnidad. - A los efectos de lo prevenido en el artículo 34 número 6 del Estatuto de los Trabajadores y en relación al cómputo de las horas nocturnas dado el régimen existente en los turnos de trabajo de fábrica, se entenderá como nocturno el trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las 21 a las 5 horas.

El valor global de este complemento se incrementará en las mismas condiciones que el salario y sueldo base, pero se distribuirá su valor de manera que se tienda hacia una linealización o uniformización dentro de los trabajadores de la misma clasificación, con el objeto de alcanzar, en el futuro, un valor igual para cada categoría, sin diferencias por razón de la antigüedad.

Tal redistribución, que no supone ahorro de costes para la Empresa, es la que se detalla en ANEXO II.

Artículo 8º.- Bonificación festivos. - Se incrementa dicho complemento en las mismas condiciones que se establecen para el Plus de Nocturnidad.

Se mantendrá el pago de una hora adicional de este concepto (hora de Misa) a los trabajadores que presten servicios en jornada superior a 4 horas, los domingos y en las 14 fiestas oficiales anuales.

Tal redistribución, que no supone ahorro de costes para la Empresa, es la que se detalla en el ANEXO II.

Artículo 9º.- Horas extraordinarias. - Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrán los actuales importes horarios por este concepto.

Artículo 10º.- Incentivo y adicional por mérito.

1. Se incrementa en las mismas condiciones que el salario base, en cada uno de los puntos de las tarifas de pago en vigor, acompañándose en ANEXOS III, IV, V, VI y VII las TABLAS

correspondientes a dichos incentivos, a las primas variables, los incentivos fijos y A.P.M., y a las aplicables al 4º equipo, según los acuerdos de 27-6-84 suscritos ante el Servei Territorial de Trabajo, que también se une en ANEXO VIII.

En las TABLAS DE INCENTIVOS que se unen en dichos ANEXOS se halla incorporada la parte alícuota correspondiente a la relación horas-pagadas - horas-presencia.

2. El premio mínimo se incrementa en un 7% para 1.985, pasando a ser de 44'10 Ptas. hora y en un 6% para el año 1.986, pasando a ser de 46'75 Ptas., a salvo de lo que, en su caso, se previene en materia de revisión en el artículo correspondiente.

3. Se acompaña como ANEXO IX la normativa que regula el A.P.M.

Artículo 11º Complemento de Calidad y Cantidad. Se incrementa en un 7% para el año 1.985 y en un 6% para el 1.986, sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación de la revisión que se previene en el artículo 18.

En consecuencia, el valor mínimo de la tarifa nivel 1, que en 1.984 era de 1.570'--Ptas., para 1.985, pasa a ser de 1.680'--Ptas. En 1.986, pasará a ser de 1.780'--Ptas.

Se crea una curva de pago correspondiente al personal que ocupe el nivel II de clasificación profesional y se reestructuran las relaciones fundamentales del haz de las once curvas, quedando en la siguiente forma:

- Mínimo tarifa nivel II : Mínimo tarifa nivel I = 2'11
- Máximo tarifa nivel II : Máximo tarifa nivel I = 4'02
- Máximo tarifa nivel II : Mínimo tarifa nivel I = 19'95
- Máximo tarifa nivel I : Mínimo tarifa nivel I = 4'97

Para el personal empleado que trabaja en régimen de 4 equipos se establece un Complemento Equipos con valor de 1.400'--Ptas./mes.

Artículo 12º.- Otros Pluses.- El resto de pluses existentes en la actualidad y que a continuación se detallan, se incrementan en las mismas condiciones que el salario y sueldo base sin perjuicio de lo que resulta de la aplicación de la revisión prevista en el artículo 18.

Tales Pluses son:

- Distancia
- Desplazamiento comida
- Negro humo
- Telco
- Calor
- Bomberos
- Electrónica
- Desgaste herramientas

(Ver Anexo X).

Artículo 13º.- Gratificaciones legales.- En 15 de Julio y en 15 de Diciembre, se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominarán de Verano y Navidad, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán a razón de 30 días de salario o sueldo base, complemento de sueldo y complemento no absorbible, en su caso, vigentes en el propio mes.

La antigüedad se pagará al día.

El incentivo se pagará conforme al promedio del semestre anterior, a razón de 225 horas y el C.C.C. será el correspondiente al mes de la gratificación de que se trate.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en los 12 meses anteriores.

Artículo 14º.- Beneficios.- En la liquidación de nómina del mes de Febrero se abonará, un complemento salarial equivalente a 15 días de salario o sueldo base, complemento sueldo y complemento no absorbible, vigentes en 31 de Diciembre del año anterior. La antigüedad, no se computará para este concepto.

Para el personal obrero, se abonará, además, el importe de 15 días equivalentes a 112'50 horas de incentivo al promedio de la última gratificación.

El personal empleado percibirá la mitad del C.C.C. correspondiente al mes de Febrero.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la Paga de Beneficios en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Artículo 15º.- Condiciones de pago de salarios.- El pago de salarios de todos el personal, se seguirá realizando a través de entidades bancarias.

La Empresa se compromete a transferir los importes necesarios con una antelación de cuatro o cinco días, a efectos de facilitar el cobro por parte del personal.

Artículo 16º.- Anticipo quincenal obreros.- Se continuará el pago del anticipo quincenal de salarios los días 15 de cada mes, estableciéndose una cantidad fija de 25.000'--Ptas.

Artículo 17º.- Complemento Jefe de turno y Complemento de Puestos.- Se acuerda la supresión de este concepto, y a los empleados que actualmente lo tienen reconocido se les respetará e incrementará en un 13%, quedando adicionado al Complemento Personal no absorbible, y no siendo objeto de futuras revalorizaciones.

CAPITULO III

Artículo 18º.- Revisión incrementos. - 1. Si en el año 1.985 el crecimiento del I.P.C. superase el 7%, se efectuará una revisión única, fija y alzada DEL UNO POR CIENTO a aplicar sobre los conceptos retributivos que se determinan en los arts. 5º, 7º, 8º, 10º, 11º, 12º, 35º y 37º, y, por repercusión en los 13º, y 14º, de este Convenio, con exclusión de cualquier otro, sea cual sea el porcentaje final de crecimiento del I.P.C. en dicho año.

2. En el año 1.986 se practicará una revisión que tendrá, en su caso, las siguientes características:

a) Si el porcentaje final del crecimiento del I.P.C. superase el 5% y no sobrepasara el 7%, la Empresa aplicará una revisión única y alzada DEL UNO POR CIENTO.

b) Si el crecimiento del I.P.C., al final del año 1.986 fuera superior al 7%, la Empresa aplicará una revisión de tal forma que el incremento de Convenio resultante sea el equivalente al porcentaje de crecimiento final del I.P.C., con el límite máximo del OCHO POR CIENTO.

Tanto el porcentaje que se indica en el apartado a), como el que se indica en el apartado b), se calcularán sobre los conceptos retributivos que se especifican en el apartado 1.º de este artículo, con exclusión de cualquier otro.

3. Las revisiones anuales previstas en los apartados 1 y 2 se calcularán retroactivamente sobre el montante anual de las retribuciones revisables, y se abonarán de una sola vez cuando se conozca el porcentaje de crecimiento del I.P.C. en cada uno de los dos años.

CAPITULO IVCONDICIONES DE TRABAJOSección 1ªORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 19º.- Organización del trabajo, Productividad e Inversiones. - En materia de Organización del Trabajo y Productividad, se mantendrán los mecanismos y criterios de participación de los dos últimos Convenios, potenciándolos para alcanzar la mayor eficacia práctica.

Entre los mecanismos necesarios para alcanzarla, se incluye la exigencia de rigor y eficacia de los responsables de la utilización de los medios de producción, así como el estricto cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Las partes convienen en que los factores que incide fundamentalmente en la mejora del sistema productivo son:

- Mejoras tecnológicas.
- Organización del trabajo.
- Mejores condiciones del trabajo.
- La programación empresarial de la producción.
- Política de inversiones.

Todo ello se realizará en la perspectiva del mantenimiento de los puestos de trabajo, informando la Empresa semestralmente del estado y avance de todos los factores citados y dará información complementaria que permite conocer su evolución a los representantes de los trabajadores.

En la línea de las inversiones la Empresa proseguirá con su programa de años anteriores, cuantificando las del presente año 1.985 en unos 1.075 millones de pesetas y las del año 1.986, en otros 1.731 millones de pesetas. Todo ello dentro de la perspectiva de potenciar la capacidad de fabricación en los casos en que sea necesario previo acuerdo sobre este punto entre la Dirección y el Comité de Empresa de cada Centro, en los cuáles se buscarán las fórmulas necesarias para asegurar el máximo aprovechamiento de las instalaciones.

La Empresa asume el compromiso de realización de inversiones tecnológicas y los trabajadores el de su respuesta ágil en la adopción de acuerdos coyunturales que garanticen la competitividad de la Empresa. Para alcanzarla se fijan como objetivos de productividad para el año 1.985, un incremento medio del 11% respecto a la media del año 1.984 y, para 1.986 del 9%, respecto al año 1.985.

La Comisión mixta de productividad estará compuesta por un máximo de 6 miembros del Comité, y por un máximo de 6 miembros que representen a los trabajadores de los puestos de trabajo directamente afectados por la revisión, así como por los representantes de la Empresa, en un máximo de 6 personas. La Comisión mixta de productividad se reunirá para conocer las sucesivas normas técnicas y participar en la definición de la norma de empleo.

Se adjuntan como ANEXOS XI y XII, las actas nº 1 y 2 de La Comisión Mixta de Productividad.

Sección 2ªCONTRATACION - TRABAJOS EXTERIORES

Artículo 20º.- Contratación. - 1. Cuando las necesidades de la Empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección por medio de cualquiera de las modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Durante el año 1.985, al inicio del curso escolar, la Empresa se compromete a formalizar 6 contratos de la modalidad "Para la Formación", prevista en el Real Decreto 1992/1984 de 31 de Octubre (B.O.E. del 9-11-84).

Estos trabajadores realizarán en la Empresa trabajos efectivos retribuidos reduciéndose en 2 horas la jornada laboral ordinaria, sin pérdida de retribución, que dedicarán al proceso formativo en un Centro de Formación Profesional Oficial o Autorizado, en alguna especialidad propia de los Oficios desarrollados en el Taller de Mantenimiento de la Empresa. Durante los períodos no lectivos del Centro de Formación al que asistan, su jornada de trabajo efectiva en la Empresa será completa.

La retribución de estos trabajadores será la siguiente:

1er. año	150'-- Ptas./hora.
2º. año	218'-- " " "
3er. año	305'-- " " "

El contrato será de un año, que se prorrogará un segundo y un tercer año, con la sola condición de que al término de cada curso haya aprobado el mismo en su totalidad.

Al término del período total de formación, y además del grado que haya podido alcanzar en sus estudios, será sometido a una prueba práctica en la Empresa, que, de ser superada, le dará la categoría y calificación de Oficial de 3ª. Ello no significa compromiso de la Empresa para incorporarlo a su plantilla de personal propio, al término de su contrato.

Artículo 21º.- Trabajos exteriores.- Oído el Comité, y a criterio de la Dirección, se estudiará la sustitución del personal externo por personal propio, cuando se trate de ocupar a personal parado de la plantilla de la Empresa no ocupable en otros puestos de trabajo productivos y queda demostrada igualdad de competencia, eficacia y coste.

### Sección 3ª.

#### JORNADA LABORAL - VACACIONES - CALENDARIO LABORAL-

##### HORAS EXTRAS - PERMISOS.

Artículo 22º.- Jornada laboral.- 1. Durante la vigencia del presente Convenio, se mantiene la jornada laboral como horas efectivas de trabajo en cómputo anual. El descanso para tomar el bocadillo no se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el número 2 del artículo 1 de la Ley 4/1.983, sin perjuicio de que se siga retribuyendo dicho tiempo de presencia en la forma y con los conceptos de salario y antigüedad con que se ha venido haciendo hasta el presente.

Quedan establecidas las siguientes jornadas:

#### 1.- Centro de Manresa.

- Personal con horario de producción: 1.809 horas efectivas/año.
- Personal con horario de Oficinas: 1.781 horas efectivas/año.
- Obreros y empleados afectos al régimen de 4 equipos mientras permanezcan en él: 1.768'5 horas efectivas/año.

La jornada del personal que haya trabajado durante el año en más de una de las modalidades anteriores, será proporcional al tiempo de permanencia en cada una de ellas.

En el supuesto de que por la distribución de los calendarios no se diera tal proporcionalidad, se distinguirá cuando el cambio obedezca a petición propia, de cuando lo sea por decisión de la Empresa. En el primer supuesto, si se produce exceso, deberá trabajarse y si se produce déficit recuperarse. En el segundo supuesto, si se produce déficit, no vendrá obligado a recuperarse, y si se produce exceso, podrá optar entre cobrarlas como extraordinarias o no trabajarlas.

11.- Oficinas Centrales de Plaza Cerdá y Centros Comerciales: 1.736 horas efectivas/año.

Para los Centros Comerciales en base a la jornada anual, y en los Calendarios de cada localidad, se establecerán unos horarios que cubran una jornada como mínimo hasta las 19 horas de la tarde.

Artículo 23º.- Vacaciones.- 1. Se mantiene el período anual de 24 días laborables. La Fábrica los realizará básicamente en un sólo período en los centros con calendario normal y, en los centros en que se trabaje en régimen de 4 equipos en uno o dos períodos, de los cuales uno será, por lo menos, de tres semanas sucesivas e ininterrumpidas en período estival. En ambos casos se efectuará escalonadamente en la parada y puesta en marcha.

2. Los centros que por su especial cometido, (mantención, almacenes, centros comerciales, etc.) no puedan aplicar este sistema, acordarán las vacaciones de forma individual, atendiendo a las necesidades de cada momento.

3. El personal de mantención no afecto al Calendario de 4 equipos podrá disfrutar sus vacaciones en el mes de agosto, en la primera o en la segunda quincena.

4. En el caso de que la esposa de un operario de Taller trabaje en Fábrica, efectuarán las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, como en el caso de matrimonios de fabricación siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

Artículo 24º.- Calendario Laboral.- Se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales. Se incluyen en Anexos XIII y XIV los calendarios del centro de trabajo de Manresa para 1.985. Para 1.986 se confeccionará durante el mes de Noviembre de 1.985.

El Acuerdo de fecha 27-6-1.984, reflejado en el Anexo nº 15 del Convenio Colectivo de 1.984, respecto al calendario intensivo de 4 equipos, se incorpora al presente Convenio como ANEXO VIII.

Tendrán el carácter y tratamiento de Fiestas Oficiales, exclusivamente las 14 fiestas de cada año derivadas del calendario laboral de la Generalitat de Catalunya además de los domingos. El resto de días en que no se trabaje, entre los que se incluirán el Jueves y el Sábado Santo aparte de las vacaciones, tendrán la consideración de transformación festivo. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior. El Jueves y el Sábado Santo, no podrán, se señalados como Vacaciones en ningún caso.

Artículo 25º.- Horas extras.- Atendido lo previsto en el R.D. 92/81 de 19 de Enero sobre horas extraordinarias de fuerza mayor y estructurales, se toman los siguientes acuerdos:

1º.- Las partes firmantes de este Acuerdo estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través del recargo reglamentario en las cotizaciones a la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pactan en Convenio, no tendrán dicho recargo. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y comité o Delegados de personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto.

2º.- Mensualmente se presentará la relación de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor de cada Centro de Trabajo, si las hubiere, a los respectivos Comités de Empresa, para la confirmación, de dicha calidad de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y posterior tramitación.

3º.- Las de fuerza mayor serán aquellas que vengan exigidas por la necesidad perentoria de prevenir o reparar siniestros o averías de carácter grave.

#### Artículo 26º.- Permisos.-

##### 1. Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando debidamente la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a la remuneración de su salario y premio mínimo por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:

- Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.
- Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.
- Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos o nietos y hermanos: Tres días naturales.
- Fallecimiento de los familiares del apartado anterior, incluyendo además hermanos y abuelos políticos: Tres días naturales.
- Intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos y de hermanos, cuando sea grave: Tres días naturales.
- Cambio de domicilio: Un día natural.

Todos estos períodos podrán ser prorrogados hasta en tres días naturales, en caso de justificada necesidad, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento que lo justifique.

También se concederá permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado.

2. Permiso matrimonial. - Será de quince días naturales que se retribuirán a salario real, incluido el premio de producción o A.P.M. de los días laborales correspondientes a dicho período. Dicho período de producción o A.P.M. se abonará a razón del valor horario percibido en la gratificación inmediata anterior.

El personal empleado tendrá derecho a este permiso sin merca de su retribución.

Este permiso es incompatible con los días de vacaciones colectivas, no pudiendo ser absorbido por éstas.

### 3. Permisos de asistencia a Consultorio médico.

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, sin pérdida de retribución (salario fijo más premio mínimo), el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

### 4. Permisos no retribuidos.

Se concederá permiso no retribuido para acompañar al médico a un hijo menor de 14 años, por el tiempo necesario, previa su solicitud y su posterior justificación.

5. Se acompaña como Anexo XV la normativa vigente para la concesión de Permisos.

### 6. Excedencias.

#### 1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Se convienen dos alternativas para que los trabajadores puedan acceder a la excedencia voluntariamente.

- a) EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, y
- b) EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL CONVENIO.

Los trabajadores que desean alcanzar una excedencia voluntaria, lo solicitarán por escrito, y podrán optar libremente por cualquiera de ambas EXCEDENCIAS, pero en su solicitud deberán indicar expresamente la modalidad de EXCEDENCIA a la que desean acogerse.

#### 1.1. CONDICIONES DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Serán las que en todo momento establezca el Estatuto de los trabajadores. En el momento de la firma de este Convenio, tal excedencia está regulada en el artículo 46 de dicho Estatuto, y sus condiciones son:

- Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, un año de antigüedad.
- La duración de la excedencia será entre 2 a 5 años.
- No se podrá solicitar una nueva excedencia por un mismo trabajador si no ha transcurrido un mínimo de 4 años desde el final de la anterior excedencia.
- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual

o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

#### 1.2. CONDICIONES DE LAS EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS DEL CONVENIO.

- Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, tres años de antigüedad.
- La duración de la excedencia será de un mínimo de 1 año y un máximo de 2.
- La Empresa podrá denegar la concesión de esta excedencia, por las siguientes causas:
  - a) Falta de Personal.
  - b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.
  - c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos 10 años.
  - d) Haber recibido de la Empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.
  - e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrencia a la Empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por el trabajador en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.
  - f) Cuando el número de trabajadores que permanescan en excedencia voluntaria, tanto Estatutaria como del Convenio, exceda del 20 del total de la plantilla de la Empresa.
- El trabajador excedente tendrá garantizado el reintegro en la Empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la categoría y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

#### 2. EXCEDENCIAS ESPECIALES.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando el interesado aprecie que se ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a reingresar a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándosele el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o equivalente con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo dicho Servicio podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a 15 días consecutivos, en jornadas completas, siempre que medie la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

#### Sección 4ª.

##### CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 27ª.- Personal Obrero.- Los Oficiales de 3ª pasarán a Oficiales de 2ª automáticamente al cumplir el 1er. año de antigüedad como Oficial de 3ª.

Se otorga la categoría de Oficial de 3ª a los Profesionales de la Industria que en un plazo de 4 años realicen frecuentemente trabajos de Oficial suficientemente diversificados, es decir, un promedio de horas equivalente a la mitad de su jornada. La capacidad y profesionalidad necesarias se acreditarán por medio de una prueba de carácter práctico, referente a los trabajos habitualmente desarrollados hasta el momento.

Pasarán a Oficiales de 1ª los Oficiales que en un período de 3 años consecutivos totalicen más de 1.500 horas en trabajos de la curva G. En los años en que por parte de la Jefatura correspondiente, no se haya promovido ninguna plaza de Oficial 1ª, la Empresa abrirá concurso para que puedan concurrir al mismo los Oficiales de 2ª que se consideren capacitados.

Artículo 28ª.- Clasificación Profesional Personal Empleado.- El personal TECNICO, EMPLEADO, Y SUBALTERNO quedará clasificado en 11 niveles profesionales, cuyos coeficientes de valoración son los siguientes:

NIVEL	COEFICIENTE
1	1'00
2	1'08
3	1'15
4	1'22
5	1'30
6	1'39
7	1'48
8	1'58
9	1'68
10	1'79
11	1'90

Los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional de empleados, se adecuará a la nueva estructura de la Sociedad para lo cual se fija un plazo de 2 meses a contar desde la firma de este Convenio.

Las categorías anteriores a la clasificación profesional por niveles, persistirán sólo a los efectos de determinación de los grupos de cotización a la Seguridad Social hasta la aprobación por la Administración de la propuesta acordada de asimilación de los niveles a los grupos de las tarifas de cotización.

#### CAPITULO V.

##### COMPLEMENTOS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y

##### REGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 29ª.- Normas generales.- 1. Para el cálculo de los complementos a cargo de la Empresa, en las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad total e invalidez, se partirá de la pensión resultante según el sistema de cálculo de pensiones establecido por la Seguridad Social vigente en 1ª de enero de 1.985. Dicho sistema, a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social puede introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las pensiones o de su porcentaje.

2. El complemento a cargo de la Empresa será calculado considerando como única la pensión causante de dicho complemento al margen de la incidencia que sobre dicha pensión pudieran tener, otra u otras pensiones que el beneficiario pudiera percibir.

Se exceptúa de la norma establecida en el párrafo anterior el caso del complemento de Pensiones mínimas.

Artículo 30ª.- Jubilación.- 1. Al personal de la Empresa jubilado con anterioridad a la entrada en vigor del régimen de jubilación del 20-9-1.966, se le mantiene el régimen consistente en una ayuda de 1.000'00 ptas. mensuales a razón de doce pagas al año a cargo de la Empresa.



2. A los trabajadores con derecho a Pensión de Jubilación de la Seguridad Social que decida jubilarse voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y cinco años, sin rebasar esta última edad, la Empresa les complementará la pensión de la Seguridad Social, calculada en la forma estipulada en el apartado 1 del artículo anterior hasta alcanzar el 95% del salario real neto promedio de los 24 meses anteriores a la fecha de jubilación.

En alternativa, el cálculo del promedio se podrá hacer sobre los doce meses anteriores a la fecha de jubilación siempre que la diferencia de coste entre el promedio de los doce y los veinticuatro meses vaya a cargo del Fondo para Complemento de Pensiones contemplado en el artículo 14 de este Convenio.

Este salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: salario o sueldo base, complemento sueldo, antigüedad, C.C.C. o incentivo o A.P.M. Transitoriamente y hasta que no hayan transcurrido dos años, al personal obrero se le seguirá computando el COMPLEMENTO SALARIO que, según el artículo 5º, ha quedado absorbido dentro del Salario Base.

Se garantiza la percepción de los premios de 25 y 40 años de servicio que se cumplan dentro de los doce meses siguientes a la fecha de la jubilación.

Durante la vigencia de presente Convenio, la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que concede la Seguridad Social en las Pensiones de Jubilación.

Quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogos salvo que pasen a regirse por el régimen normal.

Artículo 31º.- Complemento de las pensiones de Viudedad y Orfandad.- 1. Se mantiene el régimen proveniente de anteriores Convenios para las viudas de trabajadores en activo cuyo hecho causante se haya originado antes del 31-12-1.984.

2. Las viudas cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31 de Diciembre de 1.984, se les complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más las de orfandad que pudieran concurrir, hasta alcanzar el Salario real neto del marido, calculado sobre el promedio teórico que hubiera percibido, de hallarse en activo en los 24 meses anteriores a la fecha del fallecimiento. Este Salario real neto estará compuesto por salario o sueldo base, complemento sueldo, antigüedad, C.C.C. o incentivo A.P.M.

Cuando se produzcan revalorizaciones de las Pensiones de la Seguridad Social, el complemento a cargo de la Empresa, las absorberá reduciéndose en igual cuantía.

3. El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a las viudas de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta

situación la del trabajador que se halle en I.L.T. o Invalidez provisional siempre que, en uno u otro caso, no haya transcurrido más de 1 año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.

El complemento se perderá por los siguientes motivos:

- Si la viuda contrae nuevo matrimonio.
- En el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda no estuviese imposibilitada para aceptarlo.

4. En los supuestos en que la Pensión de Viudedad de la Seguridad Social que pueda causar un trabajador se reconozca prorrateadamente a más de una beneficiaria, las Pensiones complementarias a cargo de la Empresa que se regulan en este artículo, se prorratearán en la misma proporción.

Artículo 32º.- Orfandad total.- Si al fallecer un trabajador en activo sus hijos resultasen huérfanos totales, la Empresa complementará la pensión de Orfandad de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad.

En el caso de varios beneficiarios, dicho complemento se distribuirá a partes iguales entre todos.

Dicha ayuda se prestará mientras subsista la condición de beneficiario de la Seguridad Social de alguno de los hijos.

Artículo 33º.- Invalidez.- 1. Para los casos de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:

- a) Reincorporar al trabajador afectado facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.
- b) Complementar la pensión hasta alcanzar el 95% del salario real neto.

El sistema de cálculo de dicho porcentaje será el mismo que se utiliza en Jubilación.

A los efectos del cómputo de la base se tendrá en cuenta no el salario percibido en los últimos 12 meses trabajados, sino el teórico que hubiera percibido de hallarse en activo, en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que surta efecto la declaración de Invalidez.

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo de conformidad con el apartado a), que su percepción salarial, no será inferior al 95% del salario real neto previsto en el párrafo b).

2. En los casos de Invalidez Provisional y por el tiempo de su duración, la Empresa asegurará, asimismo, el 95% del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que en el caso anterior.

Continúa vigente el sistema de Plus Familiar proveniente de la legislación anterior a 1º de Enero de 1.967, referida al abono durante 2 años y medio a contar desde el inicio de la situación de invalidez provisional del complemento necesario hasta cubrir la diferencia existente entre lo que le correspondría por este concepto, de estar en activo, y lo abonado por la Seguridad Social.

Artículo 34º.- Fondo para el complemento de pensiones. - La Empresa continua manteniendo el complemento de pensiones de la Seguridad Social cuyo importe sea inferior a 28.000' - pesetas.

Este complemento recoge a todo tipo de pensiones vitalicias, aplicándose también para complementar las diferencias que se producen en el cálculo de pensiones de Jubilación por Convenio.

La Empresa atenderá con la aportación necesaria, hasta un máximo de 10'5 millones ptas. año, los siguientes conceptos y por este orden:

- 1º) Los costes que pueden asignarse por las diferencias de cálculo de la pensión de Jubilación, según epígrafe anterior.
- 2º) Las pensiones de Jubilación inferiores a 28.000' - Ptas.
- 3º) Las pensiones de Invalidez inferiores a la expresada cantidad de 28.000' - Ptas.
- 4º) Las pensiones de Viudedad de cuantía inferior a 28.000' - Ptas. de viudas de trabajadores en activo, cuyo hecho causante sea de fecha anterior a 1º de Enero de 1.976.

La Empresa abonará estos complementos mientras exista disponibilidad en el Fondo y el saldo positivo o negativo de cada año se regularizará con el nuevo fondo del año siguiente, que quedará incrementado o disminuido, según proceda.

La cuantía de estos complementos se reducirá en la medida que aumenten las aportaciones de la Seguridad Social.

Artículo 35º.- Fondo Social. - Se mantiene el Fondo de Ayuda Social con una dotación de 3.814'50 ptas. por trabajador y año, que será incrementada en un 7% para el año 1.985 (4.081'50), y en un 6% para el año 1.986 (4.326'40), sin perjuicio de la revisión que proceda según el artículo 18.

Dicho Fondo se aplicará a las siguientes partidas:

- Ayuda a Subnormalidad.
- Necas.
- Cultura y Deportes.
- Comisión Ayuda.
- Ayuda Familiar.
- Estudios de trabajadores.

El Fondo será distribuido en cada Centro de Trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la Empresa y a los demás Comités y Delegados del destino dado a los Fondos, en sus diversas partidas. Para cuantificar anualmente el Fondo de que dispondrá cada Centro, se tomará la plantilla existente en el momento de la firma de este Convenio, para el año 1.985, y la existente en 31 de diciembre del año anterior, en los años sucesivos.

Artículo 36º.- Seguro de vida colectivo. - Se mantiene en 600.000' - ptas. en forma igual para todo el personal.

Artículo 37º.- Ayuda escolar. - Percibirán ayuda escolar los beneficiarios cuya edad se halle comprendida entre los dos y diecisiete años, ambos inclusive.

Dicha ayuda beneficia también al trabajador, que habiéndose constituido en cabeza de familia, tenga hermanos a su cargo y conviviendo con él, comprendidos en las edades mencionadas.

Los beneficiarios de Pensiones de jubilación, viudedad e invalidez, cuyo hecho causante sea anterior a 1-1-1.979, tendrán derecho al percibo de la ayuda escolar en las condiciones generales establecidas. No alcanzando este derecho a los beneficiarios de dichas situaciones cuyo hecho causante sea posterior a dicha fecha. El importe de la Ayuda Escolar será, por beneficiario, de 9.630' - ptas. brutas para el año 1.985 y 10.200' - ptas. brutas para el año 1.986, sin perjuicio de la revisión prevista en el artículo 18. La asignación se incluirá en la nómina del mes de agosto.

Artículo 38º.- Fondo de asistencia. - Se mantiene el Fondo de Asistencia que estará integrado por una aportación del 75% a cargo de la Empresa y un 25% aportado por los trabajadores, en los siguientes términos:

- a) Procesos de enfermedad común o accidente extra-laboral.

Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.
- Duración de la baja superior a 3 días naturales.

La duración de la baja se divide en los siguientes períodos y complementos:

Del 1º al 3er día inclusive: Se abonará el importe de la base mínima de cotización, según tarifa de la Seguridad Social por jornada de ausencia.

Del 4º al 10º día ambos inclusive: No se abonará complemento alguno.

Del 11º al 34º día ambos inclusive: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad e incentivo mínimo.

Desde el día 35º: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de: salario base, antigüedad y promedio incentivo del semestre natural anterior.

b) Procesos de Accidente de trabajo y Enfermedad

Profesional:

Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Mutua Patronal.

- Se complementará durante todo el período de baja, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación de la Mutua Patronal (75% de la base reguladora indicada en el parte) y el 100% de dicha base excluyendo los importes correspondientes a gratificaciones y beneficios incluidos en el cálculo que se abona junto con sus correspondientes pagas extraordinarias.

Para el cálculo de los complementos que se regulan en el Fondo de Asistencia, se partirá del sistema de cálculo de prestaciones establecido por la Seguridad Social de forma que, dicho sistema a los efectos de determinación de dichos Complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social pueda introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones o su porcentaje.

La Empresa se reserve la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de Asistencia si se comprobaran inexactitudes en la dolencia manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas y tratamiento. Los complementos que en su caso fuesen retirados pasarían a integrarse en el Fondo de Asistencia, aplicándose a reducir el 25% de la aportación de los trabajadores.

Artículo 39º.- Préstamos y Avales. - Se concederán previa solicitud de los mismos, 3 préstamos de hasta 100.000 Ptas. cada uno al 3% anual para la adquisición de vivienda en cada uno de los años 1.985 y 1.986.

Con el mismo objetivo indicado anteriormente, la Empresa evaluará ante las entidades de préstamo, hasta 10 préstamos en cada uno de los años de vigencia del Convenio, por un importe máximo de 150.000 Ptas. cada uno.

Artículo 40º.- Premios por veinticinco y cuarenta años de servicios. - 1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la Empresa 25 ó 40 años, participará como premio, según el período, las percepciones siguientes:

a) Por 25 años cumplidos de servicio:

- Empleados: El importe del sueldo correspondiente a una mensualidad comprendiendo el sueldo base, complemento sueldo, complemento no absorbible, antigüedad y C.C.C.

- Obreros: El importe correspondiente a 240 horas de salario base y antigüedad de hora natural y 225 horas de incentivo.

b) Por 40 años cumplidos de servicio:

- Empleados: El importe de 2 mensualidades de los conceptos indicados en su apartado a).

- Obreros: El importe de 480 horas de salario y 450 de incentivos de los conceptos expresados en su apartado a).

Se garantiza su percepción cuando se cumplan los años dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de baja por jubilación voluntaria de Convenio de 60 a 65 años. En los demás casos se estará a lo que dispongan las condiciones específicas.

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los 25 y los 40 años completos de antigüedad, en activo se les entregará un diploma conmemorativo, y una medalla recordatorio que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

Artículo 41º.- Plus Familiar y Protección a la Familia. - Continúa en aplicación el régimen de Plus Familiar a las nuevas situaciones familiares según legislación vigente hasta 1.967 al personal ingresado con anterioridad a 1º de Marzo de 1.974 para el Centro de Manresa y a 1º de Enero de 1.972 para los demás Centros de la Empresa.

El personal ingresado con posterioridad a dicha fecha, se regirá por el régimen general de la Seguridad Social vigente.

Artículo 42º.- Económato. - Los pensionistas y viudas de pensionistas por invalidez o jubilación, tendrán también derecho a su utilización.

Las viudas perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra Empresa.

La Empresa concede a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges, un descuento del 45% sobre el precio de los artículos de fabricación nacional, de la marca PIRELLI, destinados a uso propio.

#### CAPITULO VI.

##### DERECHOS DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 43º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal. - El Comité de Empresa es el Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de los centros de trabajo que tengan 50 ó más trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses. En los centros de menos de 50 trabajadores dicha representación la ostentarán los Delegados de Personal.

Artículo 44º.- Derecho de reunión. - Como ampliación de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal el derecho a celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo, sin pérdida de retribución, en base a los siguientes requisitos:

- 1) Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural.
- 2) La duración de una reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.
- 3) Cuando a juicio del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité petionario razonará con la respectiva Dirección del Centro, con un preaviso de 24 horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.
- 4) Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones o trabajos en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente gravesos.
- 5) La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma legal, y satisfactoria, a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado se seguirá fielmente la normativa contemplada en los artículos 71 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos al derecho de reunión.

Artículo 45º.- Derechos de la representación unitaria de los trabajadores. -

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

b) Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados de Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Serán retribuidas por la Empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales antes indicados destinen a:

reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, ya sean de Convenio Colectivo, Comité de Empresa, o cualquier otra Comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la Empresa previa comunicación del Orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dentro de una misma expresión sindical y con saldo anual. Las Oficinas de Personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si seiere esta eventualidad. En este caso, la Empresa dará cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas,

d) Cuando los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales de los distintos centros acuerden celebrar reuniones o mantener comunicación entre sí por asuntos de su competencia, y elijan como lugar para la celebración de la reunión alguno de los centros de trabajo de la Empresa, deberán solicitarlo previamente a la Dirección del Centro elegido y obtener la autorización correspondiente. Las horas que los interesados empleen en estas reuniones serán a cargo a su crédito de horas sindicales.

#### Artículo 46.- Derechos referentes a las Centrales

sindicales.-

a) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales y Delegados Sindicales en todos los Centros de la Empresa con más de cien trabajadores y siempre que las Centrales tengan en la Empresa una afiliación superior al 15% de su censo total.

La Empresa dará facilidades a los Delegados Sindicales para su comunicación.

b) La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa efectuará las antedichas deducciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

d) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las Secciones Sindicales, podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

e) En el Centro de Trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

f) La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa, y componentes de las Secciones Sindicales.

g) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la Empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las Secciones Sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previo acuerdo y discusión con los Delegados Sindicales.

h) Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa, podrán incorporar Asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

i) Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

El conjunto de derechos, garantías y competencias que se pactan en este Capítulo para los Comités de Empresa y Centrales Sindicales, es a reserva de las mejoras que pueda introducir la promulgación de Ley Orgánica de Libertad Sindical, cuyo contenido en su caso será aplicable.

Artículo 47.- Grupo de No Afiliados.- Se le reconoce idéntico derecho de incorporar Asesores especialistas como en el artículo 46 anterior, letra h).

La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación de relaciones laborales a los miembros del Comité pertenecientes al grupo de no afiliados; asimismo les reconoce la posibilidad de asistir a reuniones de ámbito Estatal o Internacional que organice la Empresa.

Artículo 48.- Presencia de personal externo.- Las Secciones Sindicales (artículo 46, letras h) e i) y el grupo de no Afiliados (artículo 47) deberán avisar anticipadamente a la Dirección de cada Centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes a su vez, acreditarán decididamente su personalidad en la portería del Centro.

La Empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

Artículo 49.- Derecho Supletorio.- En todo lo no establecido en este Capítulo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Químicas vigente en el año 1.981.

#### CAPITULO VII

##### DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 50.- Remuneraciones anuales de carácter fijo.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que las remuneraciones salariales mínimas anuales de las diversas categorías profesionales derivadas del art. 5 del presente Convenio, en función de las horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el anexo.

Artículo 51.- Salud Laboral.- La Empresa participa de la preocupación de que el trabajo se ejecute dentro de las máximas garantías de seguridad y salud de los trabajadores, remitiéndose en tal sentido al conjunto de órganos e instrumentos que al efecto tiene institucionalizados y constituidos, tales como Servicios Médicos, Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene, Comités de Higiene y Seguridad, Servicios contra Incendios, además de los cursos de Socorrismo y de Seguridad que se vienen desarrollando. Asimismo sigue abierta al posible asesoramiento y dictamen de entes externos y seguirá desarrollando las diversas actividades complementarias sobre la materia, tales como protección personal, propaganda, concursos, etc.

Artículo 52.- Régimen de Faltas y Sanciones.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y como derecho supletorio, en la Ordenanza de Industrias Químicas.

Artículo 53.- Autobuses transporte personal obrero.- Se mantiene el abono de este Servicio según el régimen vigente, a saber:

- 75% a cargo de la Empresa.
- 25% a cargo del trabajador.

Artículo 54.- Prendas de Trabajo.- 1. Se dotará de tabardo a los carretilleros cuyo trabajo debe desarrollarse en el exterior o alternativamente dentro y fuera de las secciones de Fábrica.

Se concede también a los ayudantes de carretillero en el A.M.P. y a los que se cuidan de la carga de camiones en A.P.A.

En todas las Secciones de Fábrica, existirán 2 tabardos, en dotación para uso del personal que los precise.

2. Asimismo, con carácter general y gratuito, se proveerá al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

Personal Obrero = 2 Monos al año

1 Toalla al año, excepto Mezclas y A.M.P. operarios del Alm.N.H. que se entregan 2 al año.

Personal Empleado  
masculino de ---

Fca. = Técnicos hasta Jefe Dpto. = 2 monos al año.  
= Jefe Dpto. = 1 mono al año.  
= 1 toalla al año.

Personal Empleado  
femenino.

= 1 bata al año.

Personal Femenino

de Fábrica = 2 batas.  
= 1 toalla al año.

Se facilitará calzado de seguridad al personal que designe la Comisión de Seguridad e Higiene. Su uso será obligatorio y exclusivo dentro de la Fábrica.

Artículo 55.- Servicio Militar.- Los trabajadores que se incorporen al cumplimiento de los deberes militares o equivalente percibirán durante la permanencia en el Servicio, las gratificaciones extraordinarias enteras de Verano y Navidad que les hubiese correspondido de trabajar en activo en la Empresa, así como cualquier otra de cuantas eventualmente pudieran

Se considera como tiempo de excedencia el del Servicio Militar o equivalente de carácter obligatorio o voluntario, por el mínimo de duración, reservándose el puesto laboral durante el mismo y dos meses más computándose todo ese tiempo a efectos de antigüedad.

Quiénes estén cumpliendo el Servicio Militar, podrán reintegrarse al trabajo cuando tengan permisos superiores a 15 días consecutivos en jornadas completas, siempre que medie autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa si disfrutan de permisos de menor duración.

CAPITULO VIII

PRELACION DE NORMAS - CONCURRENCIA -  
VINCULACION A LA TOTALIDAD - ABSORCION  
Y COMPENSACION - GARANTIA PERSONAL

Artículo 56º.- Prelación de normas y concurrencia.-

El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o convencionales de carácter indicativo y/o no obligatorio cumplimiento.

Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, estándose, para los casos de conflicto, a lo establecido en el art. 3, nº 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57º.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones aquí pactadas formen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 58.- Absorción y compensación.- Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisdiccional de referencia.

Artículo 59º.- Garantía Personal.- Se respetará a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO IX

COMISION PARITARIA

Artículo 60º.- Comisión Paritaria.- Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio.

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que intervinieron en su elaboración y discusión y otros tantos representantes de la Empresa. La Comisión podrá utilizar los servicios de Asesores, hasta un máximo de dos, que serán designados libremente por cada una de las partes.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes, previa convocatoria con orden del día dado a conocer a la otra parte con, al menos, dos días hábiles de antelación.

En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario y de su desarrollo se levantará Acta.

DISPOSICION FINAL

Artículo 61º.- Derecho Supletorio.- En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza General de Trabajo de las Industrias Químicas y demás disposiciones de carácter general.

Constituyendo el presente Convenio Colectivo el nuevo articulado que engloba y actualiza los pactos y condiciones vigentes provenientes de Convenios anteriores, como cláusula de garantía se establece que durante un periodo de seis meses a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, pueda, de ser necesario, reunirse la Comisión Paritaria para que, si existiera alguna condición vigente de naturaleza distinta o interpretación no contemplada en este Convenio, pueda en su caso ser incorporado al mismo.

ANEXOS

- I.- Remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo.
- II.- Tabla de nocturnidad y bonificación festivos.
- III.- Tarifas incentivos 3 equipos por día.
- IV.- Tarifas incentivos 4 equipos por día.
- V.- Tarifa A.P.M. 3 equipos por día.
- VI.- Tarifa A.P.M. 4 equipos por día.
- VII.- Tarifa A.P.M. Centrales.
- VIII.- Acta Acuerdos de 27-6-1984 sobre trabajo en 4 equipos suscrita ante el Servei Territorial de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- IX.- Normativa A.P.M.
- X.- Pluses varios.
- XI.- Acta nº 1 de la Comisión Mixta de Productividad.
- XII.- Acta nº 2 de la Comisión Mixta de Productividad.
- XIII.- Calendario para 1985 3 equipos.
- XIV.- Calendario para 1985 4 equipos.
- XV.- Normativa vigente para la concesión de permisos retribuidos.

ANEXO I

REMUNERACIONES MINIMAS ANUALES DE CARACTER FIJO

AÑO 1985 - 1986

	<u>Año</u> <u>1985</u>	<u>Año</u> <u>1986</u>
<b>PERSONAL OBRERO:</b>		
Oficial 1º de oficios aux.	936.529	992.721
Oficial 2º de oficios aux.	927.346	982.987
Oficial 3º de oficios aux.	918.166	973.256
Profesional Industria de 1º	918.166	973.256
Aprendiz 1er. año.	776.033	822.595
Aprendiz 2º año	554.673	587.953
Aprendiz 1er. año	381.555	404.534
<b>PERSONAL SUBALTERNO, EMPLEADO Y TECNICO :</b>		
Nivel 11 .....	1.724.659	1.828.139
Nivel 10 .....	1.624.827	1.722.317
Nivel 9 .....	1.524.965	1.616.483
Nivel 8 .....	1.434.195	1.520.247
Nivel 7 .....	1.343.425	1.424.031
Nivel 6 .....	1.261.732	1.337.436
Nivel 5 .....	1.180.039	1.250.841
Nivel 4 .....	1.107.409	1.173.854
Nivel 3 .....	1.043.884	1.106.517
Nivel 2 .....	980.311	1.039.151
Nivel 1 .....	907.715	962.173

Nota: No incluyen antigüedad, pluses ni incentivos

ANEXO II

VALORES CONVENIO 1985

BOE núm. 8

Jueves 9 enero 1986

	-	5	10	20	30	40	50	60	62	64	66	68	70	72	74	76	78	80	
<b>OF. 3a - PROF. IND. 1a</b>																			
SALARIO	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862	360.862
Pts. H. PRESENCIA	360.862	371.074	381.286	401.712	422.134	442.562	462.986	483.412	487.496	491.581	495.666	499.751	503.836	507.921	512.006	516.091	520.177	524.262	528.348
Pts. H. NATURAL	260.934	268.215	275.597	298.340	305.123	319.887	334.650	349.414	352.366	355.319	358.272	361.224	364.177	367.129	370.082	373.035	375.988	378.941	381.894
NOCTURNIDAD	107	109	112	117	123	128	133	138	138	138	138	138	138	138	138	141.909	142.924	143.940	144.956
BONIF. FESTIVOS	400	407	419	437	460	479	497	516	516	516	516	516	516	516	516	532.140	535.967	539.775	543.584
H. E. LAB.	505.607	520.002	534.394	563.102	591.969	620.757	649.544	678.332	684.089	689.847	695.604	701.362	707.119	712.877	718.634	724.392	730.149	735.907	741.664
H. E. FEST.	595.894	612.059	629.022	663.751	697.678	731.607	765.534	799.463	806.240	813.034	819.819	826.604	833.390	840.177	846.962	853.748	860.533	867.319	874.104
<b>OF. 2a</b>																			
SALARIO	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470	364.470
Pts. H. PRESENCIA	364.470	374.682	384.895	405.320	425.745	446.170	466.595	487.020	491.105	495.190	499.275	503.360	507.445	511.530	515.614	519.699	523.785	527.870	531.955
Pts. H. NATURAL	263.451	270.832	278.214	292.978	307.742	322.506	337.270	352.034	354.987	357.939	360.892	363.845	366.797	369.750	372.703	375.655	378.608	381.561	384.514
NOCTURNIDAD	108	110	113	118	124	129	134	139	139	139	139	139	139	139	139	142.952	143.968	144.983	145.999
BONIF. FESTIVOS	404	411	423	442	464	483	502	521	521	521	521	521	521	521	521	536.072	539.879	543.687	547.494
H. E. LAB.	508.508	520.903	535.295	564.083	592.870	621.658	650.445	679.233	684.990	690.748	696.505	702.263	708.020	713.778	719.535	725.293	731.050	736.808	742.565
H. E. FEST.	596.957	613.923	630.886	664.813	698.742	732.669	766.598	800.525	807.312	814.097	820.883	827.668	834.454	841.239	848.026	854.810	861.597	868.382	875.167
<b>OF. 1a</b>																			
SALARIO	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079	368.079
Pts. H. PRESENCIA	368.079	378.291	388.503	408.929	429.353	449.777	470.203	490.629	494.714	498.799	502.883	506.968	511.053	515.138	519.223	523.308	527.394	531.479	535.564
Pts. H. NATURAL	264.059	273.441	289.823	295.587	310.350	325.115	339.878	354.642	357.595	360.548	363.500	366.453	369.406	372.358	375.311	378.264	381.217	384.170	387.123
NOCTURNIDAD	109	111	114	119	125	130	135	140	140	140	140	140	140	140	140	143.994	145.011	146.027	147.042
BONIF. FESTIVOS	408	415	427	446	469	488	507	526	526	526	526	526	526	526	526	539.984	543.792	547.601	551.409
H. E. LAB.	507.409	521.805	536.197	564.984	593.772	622.559	651.347	680.134	685.892	691.649	697.407	703.164	708.922	714.679	720.437	726.194	731.952	737.710	743.467
H. E. FEST.	598.619	614.905	631.944	665.873	699.802	733.730	767.659	801.588	808.372	815.157	821.944	828.728	835.515	842.300	849.086	855.871	862.657	869.442	876.227
ANTIGUEDAD	0.000	10.212	20.424	40.850	61.274	81.700	102.124	122.550	124.635	130.720	134.805	138.890	142.974	147.059	151.144	155.229	159.315	163.400	167.485



ANEXO III

TARIFAS DE PAGO PARA TRABAJAR CON TRES EQUIPOS POR DIA

Table with columns: ACTIVO, E, B, E, F, G, ESP. CON. Rows 95-148 showing numerical values for different equipment configurations.

ANEXO IV

TARIFAS DE PAGO PARA TRABAJAR CON CUATRO EQUIPOS POR DIA

Table with columns: ACTIVO, J, E, L, H, N, E.C. 3. Rows 95-148 showing numerical values for different equipment configurations.

ANEXO V

ADICIONAL POR MERITO TRES EQUIPOS DIA

Table with columns: Puntos Valoracion, A PTS/H, B PTS/H, A1 PTS/H, B1 PTS/H. Rows for ranges: Hasta 999, De 1000 a 1199, De 1200 a 1399, De 1400 a 1599, De 1600 a 1799, De 1800 a 2000.

ANEXO VI

ADICIONAL POR MERITO CUATRO EQUIPOS DIA

Table with columns: Puntos Valoracion, J PTS/H, K PTS/H, J1 PTS/H, K1 PTS/H. Rows for ranges: Hasta 999, De 1000 a 1199, De 1200 a 1399, De 1400 a 1599, De 1600 a 1799, De 1800 a 2000.

ANEXO VII

ADICIONAL POR MERITO

MAGNINISTA GENERADOR VIGILANCIA BOMBAS Y COMPRESORES TURNISTAS ELECTRICISTAS CENTRALES TURNISTAS MECANICO-FLUIDOS CENTRALES TURNISTA ZO MECANICO-FLUIDOS CENTRALES

Table with columns: Puntos Valoracion, M1 PTS/H, M2 PTS/H. Rows for ranges: Hasta 999, De 1000 a 1199, De 1200 a 1399, De 1400 a 1599, De 1600 a 1799, De 1800 a 2000.

ANEXO VIII

SERVEI TERRITORIAL DE BARCELONA

Relacions Collectives

Mediaciones: Exp.1

ASISTENTES

U.G.T.:

S. FRANCISCO

D. MANZANARES

J. DELGADO

S. BELART

M. PINOS

V. CIQUET

J. RUBIALTA

J. PEREZ

N. CHAVARRIA

J. FARBE

T. FLORES

M. BENJURRA

R. COBDOBA

Delegado Sindical de U.G.T.:

J. PRAT

No afiliados:

A. ALARCON

J. BERSAR

D. FERNANDEZ

A. MARTINEZ

CC. OO.:

J. FIEBEL SOLER

Empresa:

M. SOLE

A. de MICHEL

J. HERAS

En este Servei Territorial de Treball y ante la Autoridad Laboral, siendo las 14:30 horas del día 13.6.84 un trámite de Mediación

COMPARECEN: De una parte la EMPRESA yros. FERRILLI, S.A. representada por los señores al margen relacionados y,

De otra parte la representación de los trabajadores integrada por los señores al margen relacionados.

Celebrada la reunión entre las representaciones antes citadas ha recaído acuerdo sobre los puntos planteados, dándose por finalizada la Mediación COM AVENENCIA, y los siguientes

ACUERDOS

Aceptar el contenido del documento que se anexa para su Registro en este Servei Territorial a los efectos oportunos.

Los representantes del Comité No-Afiliados dejas constancia de su disconformidad con el Acuerdo, no firmado por tanto, al constatar que el resultado del Referendum de 23 y 26.6.84 vulnera la legalidad vigente en materia de vacaciones.

El representante del grupo de CC.OO. manifiesta su disconformidad con el Acuerdo, no firmado el Acta, al considerar que el resultado final del citado referendum no cumple los requisitos exigidos por el Art. 80 del Estatuto de los Trabajadores.

En el día de la fecha, reunidas las representaciones al margen reseñadas, tras debatir ampliamente la situación de la Fábrica de Neumáticos de Productos Pirelli, S.A. en Manresa, suscriben los siguientes ACUERDOS, que se integrarán como anexo al texto del Convenio Colectivo del presente año 1984:

1ª - La Empresa se compromete a la realización de los proyectos de transformación del Departamento Cubiertas I y Centro de Semielaborados para hacer posible la fabricación de cubiertas de tecnología avanzada y adecuada a la demanda del mercado, principalmente de camión radial metálico de 22" pulgadas y media, con una inversión de 1.700 millones de pesetas a realizar durante los años 1984, 1985, 1986 y 1987. Asimismo proseguirá con las inversiones previstas en el Departamento de Cubiertas II para mantener los niveles de competitividad.

A través de la Comisión de Seguimiento la Empresa facilitará información periódica de las previsiones a corto plazo y de las realizaciones del plan de transformación, así como de los posibles movimientos de personal necesarios para el mismo.

2ª - La Representación de los Trabajadores acuerda con la Empresa prorrogar el vigente calendario de cuatro equipos del Departamento Cubiertas II y Servicio a tres años sucesivos (1985, 1986 y 1987), como condición necesaria para seguir garantizando el empleo del personal existente.

3ª - Asimismo la Representación de los Trabajadores acepta que este tipo de calendario a que se refiere el punto anterior, pueda ser extendido gradualmente al resto de Fábrica, en la medida que la demanda de mercado lo requiera por un plazo de 10 años desde su inicio que le asegure la normal amortización de las importantes inversiones realizadas.

4ª - El calendario detallado de cada año así como el conjunto de condiciones de trabajo en el sistema de cuatro equipos serán negociados anualmente en el seno del Comité de Empresa de Manresa para su ulterior inclusión en el correspondiente Convenio Colectivo.

5ª - La Empresa aporta en documento anexo a los presentes Acuerdos información ponderada y detallada de las inversiones y transformación a realizar en el Departamento Cubiertas I y Centro de Semielaborados.

Se incluye el calendario de realizaciones de las inversiones dentro de los márgenes de desviación razonables, para información y control de la Comisión de Seguimiento.

Asimismo la Empresa informará previamente a su efectividad a la Comisión de Seguimiento sobre los movimientos colectivos de personal exigidos por la realización del plan de inversiones, buscándose los mecanismos que signifiquen la mejor ocupación posible de este personal.

En los movimientos no colectivos de personal necesarios para la realización del plan de inversiones se buscarán fórmulas que eviten en lo posible la merma económica en sus percepciones.

6ª - La Empresa se compromete a no acudir a regulaciones de empleo ni de jornada durante la realización de la transformación e inversiones acordadas en el punto 1º de este documento, siempre que persistan las actuales circunstancias de mercado. Si el desarrollo de estas circunstancias lo hicieran necesario se procedería a la contratación de nuevo personal.

7ª - Asimismo, representando este conjunto de medidas la fórmula idónea para mantener el nivel de empleo de la Fábrica de Neumáticos de Manresa, la Empresa se compromete, siempre a condición de que no empeore la presente situación del mercado, a mantener los actuales niveles de empleo, tanto durante la realización de este plan de reindustrialización como en el momento de su puesta en marcha.

8ª - En la continuación y actualización anual de las condiciones de trabajo del personal afectado por el sistema de calendario de cuatro equipos, ambas partes establecen que anualmente examinarán los siguientes objetivos: La plena ocupación del personal y la máxima utilización de las instalaciones para el óptimo aprovechamiento de la capacidad productiva en relación con la demanda del mercado; el mantenimiento en lo posible del poder adquisitivo de los trabajadores y una posible reducción de la jornada, que favorezca la creación de empleo.

9ª - El calendario de cada año se confeccionará, a la vista del calendario oficial, con dos perspectivas particulares:

a) Mínimas apertura del período de vacaciones, teniendo como objetivo que se realicen entre el 1º de julio y el 15 de septiembre, a base de por lo menos tres semanas seguidas por cada equipo. Ningún festivo del Calendario Oficial de Fiestas de Catalunya ni ningún domingo, podrán ser considerados como días de vacaciones.

b) Objetivo de máxima solidaridad en el reparto, en años sucesivos, de los períodos de vacaciones entre los diferentes equipos.

10ª - Para el personal del 4º equipo se confeccionará y aplicará en el año 1985 curvas especiales de incentivos que comprendan una mejora de 8'5 ptas. hora sobre las anteriores, tanto en primas variables como en primas fijas y A.P.M. Esta mejora también se extenderá al personal empleado afectado por el calendario del 4º equipo.

La retribución de 3.000 ptas. por semana de vacaciones según lo previsto en el acuerdo de 7 de enero de 1984 pasa a ser para el año 1985 de 4.000 ptas.

La prórroga del 4º equipo señalada en el punto 2º de este documento será, como mínimo, en las condiciones pactadas en el Acuerdo de 7 de enero de 1984.

11ª - Para el personal del 4º equipo que tenga que anticipar su principal período de vacaciones colectivas de verano a fechas anteriores a la paga extraordinaria de verano, se dispondrá el pago previo de una cantidad aproximada a la citada paga, antes de iniciar las citadas vacaciones.

En señal de acuerdo, se firma el presente documento.

27 Juny 1984

NOTA: La Empresa manifiesta su reserva en la firma de este documento, cuya validez queda condicionada a la consulta que ha de realizar a la Dirección del Sector Internacional Neumáticos del Grupo Pirelli respecto a la recuperación de la autorización de las inversiones a comprometer.

De su parte la Representación de los Trabajadores firma igualmente el documento con la reserva, respecto a los compromisos asumidos, de que por la Empresa sea confirmada definitivamente la inversión antes dicha.

ANEXO IX

CALIFICACION PARA EL ADICIONAL POR MÉRITO

La Técnica de Valoración de Mérito personal, se propone esencialmente determinar el valor relativo de los méritos contraídos para cada uno de los trabajadores, en función de los tareas que realice, con lo que se puede constituir un sistema de premios e incentivos proporcional a este valor.

Los factores que se valoran en este sistema son 7:

- Calidad de trabajo
- Cantidad de trabajo
- Capacidad de adaptación
- Iniciativa
- Espíritu de colaboración
- Seguridad en el trabajo
- Asiduidad

La definición de los mismos y la puntuación otorgada a cada uno, son las que se señalan en los anexos 1 y 2. Se trata de estimar la actuación de los colaboradores en el trabajo, no de evaluar la importancia del puesto. Este sería una valoración del Puesto de Trabajo, y aquí se trata de estimar la eficacia de la persona que lo desempeña.

Cada factor tiene asignada la siguiente gama de puntuación con arreglo a los cinco grados de la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Ineficiente	Regular	Medio	Buena	Óptimo

Los puntos asignados puede de un mínimo de 400 a un máximo de 2000 según sea la valoración personal resultante en cada uno de los 7 factores.

La valoración del Mérito de cada trabajador será examinada anualmente, para comprobar si procede o no a su modificación. Sin embargo cuando se de manifiesto cambio de actitud en relación a alguno de los factores que se pretenda valorar a bien haya existido un cambio importante en relación a la valoración vigente podrá en base a ello, efectuarse la modificación correspondiente, haciéndose efectiva a partir del mes siguiente al nuevo valor resultante.

La valoración del Mérito la efectuará un Comité formado por las personas responsables de la tarea que realiza el trabajador. Es necesario examinar la actuación del mismo a lo largo de todo el período, no dejándose influir por su conducta durante los días inmediatamente anteriores a la valoración, si por circunstancias (positivas o negativas) que no son representativas de su actuación media.

Hay que procurar evitar las siguientes tendencias:

- Utilizar solamente el grado central de la escala de valoración.
- Asignar rutinariamente los grados altos o bajos de la escala para todos los trabajadores.
- Evaluar en conjunto a la persona por una característica determinada. Recordar que un mismo trabajador, puede puntuar alto en un factor y bajo en otro.

El personal se clasificará asimismo en niveles, atendiendo a la tarea que realice y su categoría. Dichos niveles son los establecidos en cada Fábrica en las tarifas de pago correspondientes.

Según el Nivel y la Valoración de Mérito personal, se le asignará al trabajador el Adicional por Mérito horario según la estructura de las tarifas vigentes.

En las tareas propias de Profesionales de Oficio, que se tenga establecido un incentivo directo en función de la cantidad de trabajo realizado, éste sustituirá al A.P.M. En el caso que por causas no imputables al trabajador la actividad a pagar resultante fuere inferior al A.P.M., se pagará éste.

La información al trabajador la efectuará el Jefe que designe la Dirección, durante el mes de Diciembre.

Se facilitará toda la información que se solicite sobre dicho reconocimiento, a las representantes del Comité o a la Comisión elegida por la mayoría de los trabajadores.

El interesado podrá recurrir en contra de su calificación, adjuciendo mediante escrito sus motivos. Este escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación del Comité de Empresa a la Jg.atura de Personal, quien en el término de 15 días resolverá también por escrito.

FACTORES ADICIONAL POR MERITO

CANTIDAD DE TRABAJO

Considerar el volumen de trabajo realizado comparativamente con las exigencias de las tareas recomendadas.

CALIDAD DE TRABAJO

Considerar el grado de exactitud y corrección con que realiza los trabajos.

CAPACIDAD DE ADAPTACION

Considerar la capacidad para entender, aplicar y desarrollar las cuestiones que se plantean en su trabajo.

INICIATIVA

Valorar la tendencia a trabajar con mejores métodos, efectuando sugerencias constructivas.

ESPIRITU DE COLABORACION

Considerar la actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Considerar la actitud y la observancia hacia las normas de seguridad.


ASIDUIDAD

Considerar la frecuencia de faltas de asistencia o puntualidad, justificadas o no, incluso en relación con el propio puesto de trabajo.

ADICIONAL POR MERITO

TABLA PUNTO POR FACTOR

Factores	Grados				
	1	2	3	4	5
CALIDAD DE TRABAJO	120	240	360	480	600
CANTIDAD DE TRABAJO	120	240	360	480	600
CAPACIDAD DE ADAPTACION	84	128	192	256	328
INICIATIVA	24	48	72	96	120
ESPIRITU DE COLABORACION	20	40	60	80	100
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	40	80	120	160	200
ASIDUIDAD	16	32	48	64	80
	400	800	1 200	1 600	2 000

 Dirección-Grupo-Fábrica	<b>VALORACION ADICIONAL POR MERITO</b>	Medalla n°
		1er. Apellido:
		2º Apellido:
		Nombre:

<b>1</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

<b>2</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

<b>3</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

<b>4</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

FACTORES	VALORACIONES							
	1		2		3		4	
	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos
Calidad de trabajo								
Cantidad de trabajo								
Capacidad de adaptación								
Iniciativa								
Espiritu de colaboración								
Seguridad en el trabajo								
Asiduidad								
<b>TOTAL PUNTOS</b>								
Visados								

Notas: La calificación se efectuará una vez al año.  
 Los grados se valorarán de 1 a 5 según criterio establecido.

ANEXO X  
PLUSAS VARIOS

CONSERGE

PRIMAS NEGRO HUMO

- 18,97 pesetas/hora Maquinistas y Servicios Bys. Limpieza plataformas Bys. y Shooters Almacén Negro Humo
- 13,26 pesetas/hora Auxiliar recogida Batchoff Nuevo trabajos Huelgas Pintado cuba. gigantes Pintado cuba. grupo plano
- 12,35 pesetas/hora Descarga y estiba Negro Humo en calles Pos.
- 10,44 pesetas/hora Disposiciones Lítiler Pintado en T-69 Pint., rec. y tyte. a depósito cuba. cruces Suministros a Sección Huelgas Entradas Negro Humo a Disposiciones Later a Tej. Sagombas

PRIMAS CALOR (Solo meses JUNIO a SEPTIEMBRE)

- 16,97 pesetas/hora Vulcanizadores Rec. y control cuba. vulca. en cinta tyte. Relativistas Vulcanizadores Centros en Vulcanizadores Limpies moldes cámaras auto
- 17,45 pesetas/hora Turnistas
- 15,63 pesetas/hora Pintado cubiertas gigantes Vulcanizaciones diversas
- 15,56 pesetas/hora Controladoras Ingeniería Proceso (Vulcanización)
- 12,35 pesetas/hora Conformación, extraco. CV y abastecim. cuba. Gtes. Limpies moldes Tytes. y aprov. cuba. gtes. a vulcanizadores Tytes. cuba. e depósitos y aprovisionamiento a vulca. Recintos turnistas vulcanización I Cambios utillaje Aprovisionamiento cuba. a vulcanizadores PCU Preparación y conservación utillaje Confeción y vulca. máq. BON en proceso
- 11,37 pesetas/hora Varios vulcanización PMU Preparación y mantenimiento utillaje IA Limpies sección Vulcanización CE Tytes. varicos carrerilla motor explosión TV-TMY Tytes. materiales y varicos IE Limpies moldes sobre máquina P-II CDV Controlas varicos e desperdicio Control fases intermedias elaboración cámaras
- 10,44 pesetas/hora Acabado y pintado cuba. grupo plano Tyte. y pintado cuba. máq. T-69 Limpies moldes en máquina Vaque Montar anillos a C.V. BON Tyte. cuba. de vulc. e acabado carrer. trans-tractor Tyte. cámaras pintadas a vulcanizadores
- 4,12 pesetas/hora Reparación cámaras aire

PRIMA SALDO

- 5,70 pesetas/día o fracción Juntado cámaras en ESSO " " WELSHITCHE " " FIRELLI Entalado cubiertas velo Pintado cubiertas velo

PRIMA DIPLOMADOS EN ELECTRONICA

- 17,30 pesetas/hora Oficial 1ª
- 12,98 pesetas/hora Oficial 2ª
- 9,76 pesetas/hora Oficial 3ª

PLUSAS VARIOS

EMPLAZOS

PRIMAS NEGRO HUMO

- TECNICOS PRIMITOS Aytes. TECNICOS 4.733,- pesetas/año
- ENCARGADOS ANALISTAS LABORATORIO 4.163,- pesetas/año
- ADMINISTRATIVOS 3.408,- pesetas/año

PRIMAS CALOR

- EMPLAZOS 7.586,- pesetas / vas/ año

PRIMAS BOMBEROS

- OMNIBUS Y EMPLEADOS 1.897,- pesetas/año.

ANEXO XI

COMISION MIXTA DE PRODUCTIVIDAD Y ORGANIZACION DE TRABAJO

ACTA Nº 1

Representantes de la Empresa

Titulares

- D. Antonio Capell Viala
- D. Agustín Rodríguez Gutiérrez
- D. Jesús García Alcarán
- D. Santiago Lupo Robert

Aesor

- D. Antonio Martínez-Mari Otero

Representantes del Comité de Empresa

Titulares

- D. Nadal Chacurrín Herráiz
- D. Pedro García Albaceta
- D. Primitivo Gómez Masca
- D. Antonio Polo Madrid
- D. Jaime Prat Puig

Aesor

- D. Jesús Puig Sorribas

En la ciudad de Marrac y a las 10,30 horas del día 1 de Junio de 1981, se reúne la Comisión Mixta de Productividad y Organización de Trabajo convocada por los Sres. relacionados al margen.

Se inicia la reunión presentando los miembros del Comité de Empresa una relación de demandas, que trabades conjuntamente, llevar a los siguientes acuerdos:

La C.M. tendrá capacidad para proponer un trabajo iniciado a la vista de unas circunstancias que lo aconsejen.

Mientras se llevan a cabo por la C.M. estudios en un determinado puesto de trabajo se dejará en suspenso la posible aplicación de éste, de manera que se realicen estudios organizativos que previamente no hayan pasado por la C.M. Continuará en la forma acostumbrada la introducción de nuevos sistemas en otros puestos de trabajo.

Se admite la posibilidad de que los representantes del C.E. que forman parte de la C.M. se entrevisten con los operarios afectados por el estudio siempre que sea necesario y previa solicitud y autorización de la Jefatura del Centro.

La Dirección de la Empresa estudiará todas las propuestas que sean formuladas por la C.M. y los operarios afectados tendentes a mejorar la organización con el espíritu de llevarlas a cabo una vez ponderada su validez y posibilidad de ejecución.

Con la obligada reserva que impone este temático, se reconoce a los componentes de la C.M. el derecho a ser informados tanto de las inversiones a efectuar en un puesto de trabajo como de las mejoras tecnológicas y organizativas previstas.

Se reconoce el derecho a la C.M. que tiene de servir de asesores externos en materias de organización y seguridad e higiene del trabajo.

Se reconoce la conveniencia de que esta C.M. tenga carácter permanente cuando se prorrogue más allá de la vigencia del actual convenio, si los resultados obtenidos lo hacen aconsejable.

Con el fin de evitar la duplicidad de interlocutores en la introducción de nuevas tablas o medidas organizativas se reconoce la exclusiva competencia de la C.M. para tratar estos asuntos.

- Se acuerda en mantener el promedio de incentivo a aquellas trabajadoras que como consecuencia de la organización de su puesto de trabajo hayan quedado desplazadas en tanto no hayan sido asignadas a un nuevo puesto de trabajo y por el tiempo que se estime como suficiente para conseguir la actividad normal. Una vez transcurrido este tiempo, el trabajador percibirá el incentivo según la Actividad desarrollada, sin perjuicio de tener que promover un cambio de puesto si no resultare idóneo para el mismo.
- Aquellos puestos de trabajo con insuficiente saturación que obligue a la permanencia en ellos durante toda la jornada sin permitir acumular el tiempo sobrante para efectuar otros trabajos, se les garantizará la Actividad 100 siempre que el

trabajador cumpla con las exigencias y responsabilidades de todo el trabajo asignado y mientras que esta limitación no disminuya. De este régimen se exceptúan los puestos de trabajo que ya tienen el propio sistema de liquidación (Ej. vulcanizadoras).

- Se considera por todos, la necesidad de un local independiente para esta C.M.
- Se acuerda que, mensualmente, Dirección Fca. Informará a la C.M. de la situación de desperdicios y en general, del material no conforme que se produce en todas las elaboraciones.

No habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión, siendo las 14 horas del día 1 de Junio de 1981.

ANEXO XII

Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo

Acta nº 2

Representantes de la Empresa

- Sr. Lupón
- Sr. Domínguez
- Sr. Gracia

Representantes del Comité

- Sr. Cano
- Sr. Chaverría
- Sr. Cruz
- Sr. García
- Sr. Polo
- Sr. Prat

En la ciudad de Marresá, a las 12 horas del día 8 de Diciembre 1981, se reúne la Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo compuesta por los Sres. relacionados al margen.

El objeto de la misma es tratar sobre la problemática que se crea en cuanto a la percepción del incentivo, a los obreros que tengan que desplazarse a otros puestos de trabajo debido a aumentos de productividad en sus tablas.

Después de examinar las propuestas que aportan las dos representaciones se acuerda la siguiente norma:





Dentro del plan de mejoras de Productividad previsto en el vigente Convenio, cuando en un puesto de trabajo se produjera una disponibilidad de personal debido al aumento de productividades, que obligara por necesidades de programación o saturación de instalaciones a desplazarlo provisionalmente a otros turnos, se les garantizará a los trabajadores afectados el promedio de incentivo de la última gratificación.

La aplicación de dicha garantía se hará mediante la liquidación de su promedio (de la gratificación anterior) de todas las horas que tenga con incentivo inferior a dicho promedio. En los casos de trabajo con actividad a pagar, ésta debe corresponder a la habitual de la tabla de que se trate, entendiéndose que se ha superado el período de adaptación correspondiente a la misma.

Dicho promedio se garantizará mediante la asignación a cada persona de un "complemento incentivo". Este complemento se anulará cuando el interesado se reincorpore al puesto de procedencia o voluntariamente renuncie a dicha reincorporación.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión después de firmado el presente documento en la ciudad y fecha antes expresadas.

ANEXO XIII

-  FESTA LOCAL
-  FESTA CONVENI
-  TRANSFORMACIO FESTIUS
-  VACANCES

GENER

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
1		①	2	3	4	5
2	7	8	9	10	11	12
3	14	15	16	17	18	19
4	21	22	23	24	25	26
5	28	29	30	31		

MARÇ

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
8				1	2	3
9	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
11	18	19	20	21	22	23
12	25	26	27	28	29	30
13						31

MAIG

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
18					①	2
19	6	7	8	9	10	11
20	13	14	15	16	17	18
21	20	21	22	23	24	25
22	27	28	29	30	31	

JULIOL

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
27	1	2	3	4	5	6
28	8	9	10	11	12	13
29	15	16	17	18	19	20
30	22	23	24	25	26	27
31	29	30	31			

SETEMBRE

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
35						1
36	2	3	4	5	6	7
37	9	10	11	12	13	14
38	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27
40	29	30	31			

NOVEMBRE

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
34				①	2	3
35	4	5	6	7	8	9
36	11	12	13	14	15	16
37	18	19	20	21	22	23
38	25	26	27	28	29	30

FEBRER

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
5					1	2
6	4	5	6	7	8	9
7	11	12	13	14	15	16
8	18	19	20	21	22	23
9	25	26	27	28		

ABRIL

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
14	1	2	3	4	5	6
15	8	9	10	11	12	13
16	15	16	17	18	19	20
17	22	23	24	25	26	27
18	29	30				

JUNY

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
22					1	2
23	3	4	5	6	7	8
24	10	11	12	13	14	15
25	17	18	19	20	21	22
26	24	25	26	27	28	29

AGOST

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
31						1
32	8	9	10	11	12	13
33	15	16	17	18	19	20
34	22	23	24	25	26	27
35	29	30	31			

OCTUBRE

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
40						1
41	7	8	9	10	11	12
42	14	15	16	17	18	19
43	21	22	23	24	25	26
44	28	29	30	31		

DESEMBRE

dia	dilluns	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
48						1
49	2	3	4	5	6	7
50	9	10	11	12	13	14
51	16	17	18	19	20	21
52	28	29	30	31	25	26





ANEXO XV

PERMISOS RETRIBUIDOS

**EGJA**  
Hijos, hermanos ó padres.

1 día Coincidente con fecha matrimonial.

**ALIMENTAMIENTO EMERGENCIA**

3 días El día del abastecimiento cuenta para el cómputo, aún en el caso de haberlo trabajado.  
Se incluye también el que haya podido efectuar anteriormente, si no demuestra dificultades ó situaciones graves en el embarazo ó parto que puedan ser calificadas de EMERGENCIA GRAVE.  
Si coincidirán todos con días de vacaciones ó fiestas Convenio (labores en el exterior) no se concede ningún día.  
Si coincidan todos con fiestas oficiales de calendario, se concede el tiempo indispensable para trámites de Registro, si trabaja en turno incompatible de horario.  
La fecha de nacimiento se comprueba a la presentación del libro de Familia.

**EMERGENCIA GRAVE**

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos, hermanas políticas, abuelos políticos y hermanos.

3 días Se complementa en algunos casos con algún otro tipo de permiso. La gravedad debe venir especificada en el justificante.

**DEFUNCIÓN**

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos, hermanas políticas, abuelos políticos.

3 días La defunción cuenta como día, aunque haya trabajado.  
El día siguiente se considera de entierro y queda otro día además. Puede que en el 3º día, por ser el 2º festivo, se celebren los funerales.  
En el caso de que por ser festivos días intermedios entre fallecimiento y entierro, los funerales se celebren el 4º día ó posterior y se considere también festivo.  
La suscrita preocupa siempre la asistencia al lado del difunto. En el caso de defunción en población lejana y no desplazarse a ella, el productor, no se abona la suscrita.

El día siguiente todos los días se festivos Patria ó vacaciones, no se concede ningún día.  
De coincidir en días festivos y celebrarse el funeral en uno de dichos días (posible en localidades pequeñas), no se concede ningún día, salvo que el productor, agitando funciones de cabeza de familia, deba encargarse de trámites referentes a la defunción.  
Se tiene en cuenta si el óbito resulta repentino ó de accidente.

**INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA**  
Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos.  
**INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA**  
grave de hermano.

3 días El día de intervención cuenta como uno de los días, aunque lo haya trabajado.  
A petición previa del interesado y cuando justifique tal necesidad, puede iniciarse la cuenta de los tres días al siguiente de la intervención, en aquellos casos en que, haciendo el primer turno, la situación familiar y la dedicación de atenciones al enfermo lo requiera.

**CAMBIO DE DOMICILIO**

1 día Debe acreditarse documentalente la fecha propia en que se ha efectuado el traslado, coincidente con la suscrita.  
De haberlo hecho en festivo oficial, se concede el tiempo indispensable para trámites oficiales, si el horario es incompatible con el turno.

En todos los casos de ausencia retribuida, se precisa la aportación de justificación documental.  
Salvo casos de fuerza mayor, la suscrita debe avisarse anticipadamente.  
Para la primera ausencia otros tres días, se requiere el acreditar documentalente la necesidad del permiso ó el desplazamiento.  
Para el cumplimiento se computa el tiempo imprescindible, teniendo en cuenta el medio de transporte usado.

556

**RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.094 la gafa de montura tipo universal, para protección contra impactos, marca «Medop», modelo «Cóndor Antiabrasión», fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal, para protección contra impactos, marca «Medop», modelo «Cóndor Antiabrasión», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección, marca «Medop», modelo «Cóndor Antiabrasión», fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 080.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T. Homol. 2.094-18-11-85-Medop/Cóndor Antiabrasión/080.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 18 de noviembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

557

**RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985 de la Dirección General de Servicios por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Alberto Canalejo Cogollor.**

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha de 15 de junio de 1985 por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 903/1982, promovido por don Alberto Canalejo Cogollor, sobre suspensión de funciones, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Alberto Canalejo Cogollor contra las resoluciones del Director general del Instituto Nacional de Empleo, debemos declarar y declaramos la nulidad de las mismas en cuanto impone la sanción de traslado con cambio de residencia a la falta grave relacionada en segundo lugar, por no ser conforme al ordenamiento jurídico y en su lugar declaramos que se le impone la sanción de suspensión de funciones durante tres meses como la primera, manteniendo las resoluciones en todos los demás puntos. Todo ello sin hacer condena en costas.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

558

**RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Gamalier Cavadas Galán.**

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha de 8 de mayo de 1985 por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 551/1983, promovido por don Gamalier Cavadas Galán, sobre reclamación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, estimando la demanda interpuesta por don Gamalier Cavadas Galán contra Resolución de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, debemos declarar y declaramos la nulidad de la Resolución impugnada por no ser conforme a derecho, la que dejamos sin efecto, debiendo estarse a la primera dictada que ganó firmeza. Sin hacer condena en costas.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.