

automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la Empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

**3006** *RESOLUCION de 30 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Cables Pirelli, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», que entró en el Registro General del Ministerio el 10 de noviembre de 1985, suscrito por los representantes de los trabajadores del Comité de Empresa y representantes de la referida razón social, el día 10 de septiembre de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General ha acordado:

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, 30 de diciembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. Representantes legales de la Empresa y de los trabajadores del Comité de Empresa del Convenio «Cables Pirelli, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO DE «CABLES PIRELLI, S. A.»  
PARA LOS AÑOS 1985-1986 y 1987**

CAPITULO I.

AMBITO Y VIGENCIA.

Artículo 1º.- Ambito personal.— El presente Convenio afecta a todo el personal de CABLES PIRELLI, S.A. a excepción de las personas con funciones directivas como en anteriores Convenios de Productos Pirelli, S.A.

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

Artículo 2º.- Ambito funcional y territorial.— Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo, que la Sociedad CABLES PIRELLI, S.A. tenga en el territorio español.

Artículo 3º.- Ambito temporal.— El presente Convenio tiene una duración de tres años, iniciando sus efectos el 1-1-85 y concluyendo el 31-12-87.

Cualquiera de las dos partes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra por escrito, con 2 meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPITULO II.

CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 4º.- Incremento de los salarios fijos.— 1. Habida cuenta las pérdidas alegadas por la anterior División Cables de «Productos Pirelli, S.A.» me,

año tras año venía acumulando, y la previsión de resultados que según la Empresa son del mismo signo para el presente ejercicio, el presente Convenio Colectivo se ha pactado con unos incrementos salariales que no están dentro de la "banda salarial" contemplada en el artículo 3º del Acuerdo Interconfederal, que recoge el Título II del Acuerdo Económico y Social publicado en el B.O.E. de 10 de Octubre de 1.984, conforme a la cláusula que, asimismo, recoge en su apartado II, c) el citado artículo 3º del Acuerdo Interconfederal. Por esta razón, no serán de aplicación al presente Convenio Colectivo ninguna de las revisiones salariales previstas en el artículo 4º del propio Acuerdo Interconfederal.

2. Los incrementos salariales que se pactan en el presente Convenio y que se detallan en el número 3 de este artículo, girarán todos sobre la Masa Salarial del año anterior.

3. Año 1.985.

El incremento salarial será del 5 por 100 sobre la masa salarial de 1.984 y se distribuirá de la siguiente forma:

El salario, las gratificaciones legales y la gratificación de Febrero, tendrán un incremento anual de 56.242'--Ptas. por persona, igual para todas las categorías.

Este incremento anual se distribuirá entre las gratificaciones de verano, Navidad y Febrero y el salario base, a saber:

a) Personal obrero.

Su salario base de 306'75 Ptas./hora, se incrementará en 20'336 Ptas./hora, con lo que pasa a ser para este año 327'086 Ptas./hora.

Los Oficiales de Primera y Segunda de Taller tendrán también su incremento de 20'336 Ptas./hora.

b) Personal subalterno, empleado y técnico.

Su sueldo base mensual se incrementa en 3.879'--Ptas./mes.

Año 1.986.

a) Para el año 1.986 el incremento salarial será del 6%, siguiendo un criterio similar al de 1.985, pero con el incremento distribuido proporcionalmente al escalado de niveles correspondiente y las voces de antigüedad y pluses varios incrementándose en el mismo porcentaje de los salarios.

b) En el supuesto de que el Índice Oficial de Precios al Consumo (I.P.C.) para el conjunto Nacional,

según los datos elaborados por el I.N.F., alcance o supere para 1.986 el 10 por 100, se practicará una revisión incrementándose los salarios en 1 punto más, con lo que el incremento total de 1.986 sería del 7 por 100.

La mencionada revisión se practicará a partir de 1º de Enero de 1.987, una vez conocido el I.P.C. del año 1.986, abonándose, en su caso, los atrasos de una sola vez e integrando el aumento la masa salarial de este año. La revisión se practicará en todo caso sobre los salarios que sirvieron de base para el aumento de 1.986 y afectará a los complementos salariales pactados en los artículos 6, 7 y 9 del Convenio.

#### Año 1.987.

Para este año se conviene que los salarios se incrementen de acuerdo con la media de la banda salarial del posible Acuerdo Nacional que, entre Centrales Sindicales y Organizaciones Patronales, se pacte para ese año. En el supuesto de que no haya Acuerdo Nacional, entre Dirección y Comité de Empresa se establecerá el incremento a aplicar durante ese año, sirviendo como orientación la previsión de incremento del I.P.C. previsto por el Gobierno para el citado ejercicio.

El incremento salarial pactado para 1.987 se repartirá proporcionalmente al escalado de niveles correspondiente, y afectará también a los conceptos de antigüedad y pluses varios.

**Artículo 5º.- Antigüedad.-** Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad del contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad. Las excédencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán a efectos de cálculo de la antigüedad.

A efectos de cálculo de la antigüedad se reconocen dos trienios y siete quinquenios por este orden. A un trienio corresponde un porcentaje del 5% a un quinquenio el 10%. Para hallar el valor de la antigüedad se aplicará el porcentaje que a cada trabajador corresponda sobre una base de 1.103'80 Ptas./día para el personal obrero y de 33.114'--Ptas./mes, para el personal empleado. Los quinquenios 6º y 7º se abonarán a razón de un 2% por año.

Las bases para 1.986 y 1.987 serán incrementadas en los mismos porcentajes resultantes para los salarios.

**Artículo 6º.- Incentivos y Adicional por mérito.-** Los puntos de las tarifas de pago en vigor, se incrementarán, cada uno de los años de vigencia del Convenio, de acuerdo con los porcentajes de incremento salarial pactados en el artículo 4º.

Se elevarán con el mismo incremento las primas fijas y los pluses que se liquidan conjuntamente con el incentivo.

**Artículo 7º.- Complemento de calidad y cantidad.-** Se incrementará en un 5% para 1.985 y en un 6%, para el año 1.986.

El valor mínimo de la tarifa nivel 1 que en 1.984 era de 1.570'Ptas. se incrementará por tanto en un 5%, con lo que pasará a ser de 1.648'--Ptas. en 1.985 y de 1.747'--Ptas. en 1.986.

En 1.987 el incremento será el porcentaje que resulte de acuerdo con lo pactado para ese año en el artículo 4º.

Se crea una curva de pago correspondiente al personal que ocupa el nivel 11 de clasificación profesional y se reestructuran las relaciones fundamentales del haz de las 11 curvas, quedando en la siguiente forma:

Mínimo Tarifa nivel 11 : Mínimo Tarifa nivel 1 = 2'1  
Máximo Tarifa nivel 11 : Máximo Tarifa nivel 1 = 4'1  
Máximo Tarifa nivel 11 : Mínimo Tarifa nivel 1 = 19'8  
Máximo Tarifa nivel 1 : Mínimo Tarifa nivel 1 = 4'8

**Artículo 8º.- Pluses varios.-** Sus valores a 31-12-84, los años 1.985, 1.986 y 1.987, tendrán los mismos incrementos que resulten para los salarios.

Queda exceptuado de este incremento para 1.985 el "Plús ciclo continuo".

**Artículo 9º.- Premio mínimo.-** Su valor actual de 37'67Ptas./h. pasa a ser de 39'55 Ptas./h. para 1.985 y para 1.986 de 41'92 Ptas./h. Para 1.987 se incrementará en el % que resulte de acuerdo con lo pactado para ese año en el art. 4º.

**Artículo 10º.- Gratificaciones legales.-** Las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán a razón de 30 días de los siguientes conceptos:

- Salario.
- Complemento Salario.
- Antigüedad al día.
- Incentivo según el promedio de los seis meses anteriores x 225 horas y, para el personal empleado, el C.C.C. correspondiente al mes de la gratificación.

**Artículo 11º.- Gratificación de Febrero.-** 1. Por este concepto se abonarán, en el mes de febrero de 1.986, 15 días de los siguientes conceptos, según valores alcanzados en 31-12-85:

- Salario.
- Complemento de Salario.
- Incentivo según el promedio de la última gratificación legal x 112'5 horas y, en el caso de empleados, el C.C.C. correspondiente al mes de la gratificación.

2. En Febrero de 1.987 se abonarán 15 días de los mismos conceptos según valores alcanzados en 31-12-1.986.

3. En Febrero de 1.988 se abonarán otros 15 días de los mismos conceptos según valores alcanzados en 31-12-1.987.

Artículo 12º.- Plus Nocturnidad.- Se mantiene el régimen del 40% sobre los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo.

### CAPITULO III.

#### JORNADA LABORAL, VACACIONES Y CALENDARIO

##### LABORAL.

Artículo 13º.- Jornada laboral.- 1. La jornada de trabajo permanecerá invariable hasta que haya Sentencia firme en el Conflicto Colectivo que, en materia de descanso para el "bocadillo", tiene instado el Comité es decir:

##### COMPUTO ANUAL.

##### PERSONAL FABRICACION.

CENTRO	Horas Presencia	Horas Bocadillo	Horas Trabajadas
VILANOVA (Provisional)	1.930	112'5	1.817'5
TORREDEMBARRA (Provisional)	1.928	120'5	1.807'5
CENTROS COMERCIALES	-----	-----	-----

##### PERSONAL OFICINAS:

CENTRO	Horas Trabajadas
VILANOVA	1.791
TORREDEMBARRA	1.791
CENTROS COMERCIALES	1.736

2. Para la aplicación práctica de la posible Sentencia, se estará a lo pactado en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.

Artículo 14º.- Vacaciones.- Se mantiene el régimen actual de 26 días laborables para todo el personal, equivalentes como mínimo a 30 días naturales.

##### Artículo 15º.- Calendario Laboral.-

En función del cómputo anual de horas, fiestas nacionales, locales y períodos colectivos de vacaciones, se fijarán cada año los calendarios en cada Centro de Trabajo (Vilanova, Torredembarra y Centros Comerciales).

Los calendarios de TRABAJOS A CICLO CONTINUO, se fijarán con las mismas premisas y además teniendo en consideración cuanto se ha señalado en el artículo 30 del presente Convenio.

### CAPITULO IV.

#### CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 16º.- Jubilación, Viudedad, Orfandad e Invalidez.- El régimen considerado en este Convenio parte del sistema aplicado con anterioridad al 1-1-1.985

para el cálculo de la base reguladora, por consiguiente, la Empresa para calcular el complemento a su cargo no utilizará la base reguladora derivada de la nueva Ley 26/1.985 de 31 de Julio, ni de cualquier otra modificación que pueda realizar la Seguridad Social durante la vigencia de este Convenio, sino que seguirá aplicando la base reguladora derivada del sistema vigente en 1.984.

##### Jubilación.

La Empresa complementará, respecto al personal acogido al régimen voluntario de jubilación de la misma, las pensiones de jubilación de la Seguridad Social hasta el 95% del salario real neto calculado sobre el promedio de los 24 meses anteriores a la fecha de la 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 sobre el promedio de los doce meses y los 24 meses vaya a cargo del Fondo para el complemento de pensiones contemplado en el Art. 17 de este Convenio.

El salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: Salario, Complemento salario, Antigüedad, Complemento Calidad y Cantidad o incentivo o Adicional por Mérito.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa no absorberá las mejoras que conceda la Seguridad Social en las pensiones de jubilación derivadas del régimen de Convenio (quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogas en tanto no pasen a regirse por el régimen normal).

Se garantiza la percepción de los premios de 25 y 40 años de servicio que se cumplan dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de jubilación.

##### Viudedad.

Se mantienen los regímenes creados en los Convenios 1.979 y anteriores. Dado que la regulación de estos complementos ha quedado dispersa en varios documentos, conviene resumir lo siguiente:

1.- Durante la vigencia de este Convenio, a las viudas cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31-12-84, se complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más la de orfandad que pudiera existir hasta alcanzar

el salario real neto del marido que teóricamente se hubiera percibido de estar en activo, calculado sobre el promedio de los 24 meses anteriores a la fecha del fallecimiento.

2.- 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 halla en incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional siempre que, en uno u otro caso, no haya transcurrido más de un año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.

3.- El complemento de viudedad se perderá si la viuda contrae nuevo matrimonio o 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.- Las mejoras de la Seguridad Social se absorben en todos los casos.

#### Orfandad total.

Si al fallecer un trabajador estando en activo, sus hijos resultasen huérfanos totales con derecho reconocido a percibir una pensión de orfandad de la Seguridad Social, la Empresa complementará la pensión de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad; entendiéndose que se está en activo en tanto no cause baja en la Seguridad Social.

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

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

#### Invalidez.

En los casos de invalidez total y permanente 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 12 últimos meses trabajados, sino el correspondiente que teóricamente hubiese percibido el interesado de haber estado en activo en el mismo período inmediatamente anterior a la fecha desde la que se le reconoce la invalidez en la propia declaración.

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 el caso anterior.

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

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en este régimen.

#### Artículo 17º.- Complemento de Pensiones

Mínimas.- La Empresa atenderá con la aportación necesaria, hasta un máximo de 5.700.000'--Ptas./año los conceptos seguidamente detallados:

1º) Los costes que puedan originarse por las diferencias de cálculo de la pensión de jubilación según el artículo anterior.

2º) Los complementos de las pensiones de jubilación inferiores a 25.000'--Ptas./mes, hasta alcanzar este valor.

3º) Los complementos de las pensiones de invalidez inferiores a 25.000'--Ptas., hasta alcanzar este valor.

4º) Los complementos de las pensiones de viudedad inferiores a 25.000'--Ptas./mes, hasta alcanzar este valor, para las viudas cuyo hecho causante se hubiere producido estando en activo y en fecha anterior al 1º de enero de 1.976.

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

Artículo 18º.- Fondo Social.- Durante 1.985 y 1.986 se mantiene el valor persona/año de 1.984, es decir, 3.814'50 pesetas por trabajador y año completo.

Para el año 1.987 tendrá el mismo incremento que experimenten los salarios.

Artículo 19º.- Seguro de Vida Colectivo.- Se mantiene en 600.000'- pesetas en forma igual para todo el personal.

Artículo 20º.- Ayuda escolar.- Se mantiene para 1.985 y 1.986, en la misma forma y cuantía actuales de 9.000'- Ptas/año brutas por hijo.

Para el año 1.987, tendrá el mismo incremento que experimenten los salarios.

El trabajador que acredite haberse constituido en cabeza de familia y tenga hermanos a su cargo conviviendo con él, comprendidos en las edades entre 2 y 17 años, se le considerará beneficiario de dicha ayuda.

Artículo 21º.- Incapacidad Laboral Transitoria.- En las situaciones de incapacidad laboral transitoria se mantendrán los complementos que actualmente se abonan.

Artículo 22º.- Permisos retribuidos y visita médica.- Se mantiene el régimen actualmente establecido.

Artículo 23º.- Premio por veinticinco y cuarenta años de servicio.- Se mantiene el régimen de premios vigente.

Artículo 24º.- Artículos gama Pirelli producidos en España.- Se mantiene el régimen establecido.

Artículo 25º.- Absentismo.- La empresa entiende que la reducción del absentismo es una preocupación que debe prevalecer en el ánimo de todo el personal, por ello deben potenciarse los cauces actuales que permitan reducir y controlar el mismo.

Artículo 26º.- Horas extraordinarias, estructurales y de fuerza mayor.- Atendiendo a lo previsto en el punto IV. 4 del Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE) y a lo dispuesto en el Real Decreto 1858/81 de 20 de agosto, así como en la Circular de la Dirección General de Relaciones Laborales del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya y en el R.D. 93/83 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 la mismas a través del recargo complementario 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 periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley, o turnos especiales.

También en relación al objetivo de estimar 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 37 del Estatuto.

- 2º.- Mensualmente se someterá la relación de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor de cada Centro de Trabajo, si las hubiere, a la consideración de los respectivos Comités de Empresa, para la configuración, en su caso, 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 27º.- Clasificación profesional empleados.- La clasificación profesional, se amplía por la creación del Nivel 11 al que se le asigna un coeficiente de 1'90, con lo que la correspondiente escala de Niveles y coeficiente queda como sigue:

Nivel	Coeficiente
1	1'--
2	1'08
3	1'15

<u>Nivel</u>	<u>Coefficiente</u>
4	1'22
5	1'30
6	1'39
7	1'48
8	1'58
9	1'68
10	1'79
11	1'90

La regularización de la estructura salarial correspondiente a estos Niveles prevista en el Art. 36 del Convenio de 1.984, se aplicará según los acuerdos establecidos con la Comisión Intercentros de Empleados y contemplados en el Acta de fecha 20-12-84 que figura como Anexo a este Convenio.

Artículo 28º.- Erogatorio.- Durante la vigencia del Convenio se mantendrá el régimen establecido.

#### CAPITULO V.

##### ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 29º.- Productividad - Organización del trabajo.- 1. En materia de organización del trabajo y productividad, se mantendrán los criterios de participación establecidos, potenciándolos para alcanzar la mayor eficacia práctica.

Entre los mecanismos necesarios para alcanzarla, se incluye la exigencia de rigor y eficacia a 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 inciden fundamentalmente en la mejora del sistema productivo son:

- Mejoras tecnológicas.
- Organización del trabajo.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Política de inversiones.
- Programación empresarial de la producción.
- Mejora de la calidad.

La empresa asume los compromisos que representa la reconversión de las instalaciones actuales tal y como está previsto en el PLAN DE VIABILIDAD. Por su parte los trabajadores asumen el compromiso de una colaboración y respuesta ágil en las mejoras de productividad.

Ambas partes negociarán la implantación de incentivos de grupo en aquellas instalaciones que por las características se crea conveniente.

2. El estudio y aplicación de la productividad se llevará a término de una forma conjunta y en profundidad según la realidad objetiva de cada centro de trabajo.

A tal fin se determinan los siguientes mecanismos:

- En cada centro se constituirá o ratificará la Comisión Mixta de Productividad y Organización de Trabajo, compuesta por: 6 miembros del Comité; hasta un máximo de 5 miembros representando los trabajadores de los puestos de trabajo afectados; y una representación de la Empresa hasta un máximo de 5 miembros.

- Asimismo se conviene el reforzamiento de la Comisión de Productividad, ampliándola de acuerdo con lo que en su momento se convenga.

- Al objeto de desvincular los aumentos salariales con los futuros incrementos de productividad, la Empresa accede a incrementar la masa salarial durante cada uno de los tres años de vigencia del Convenio según lo pactado en el artículo 4º del presente Convenio, cuyos porcentajes llevan incorporado un 1%, en compensación directa de las posibles mejoras en la productividad.

3. En esta línea la Empresa asume el compromiso de las inversiones que se determinan en el PLAN DE VIABILIDAD de 855, 774 y 314 millones de pesetas, respectivamente, para los años 1.985, 1.986 y 1.987. A estos efectos se conviene la constitución de una comisión paritaria entre el Comité de Empresa y los Técnicos que designe la dirección a fin de conocer las citadas inversiones y seguir el desarrollo de las mismas, que se denominará "COMISION DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN DE VIABILIDAD". A las reuniones de esta COMISION podrán asistir los técnicos ajenos a la Empresa que el Comité considere conveniente, en las condiciones del artículo 39 del presente Convenio.

4. La Empresa se compromete a que la nueva factoría cuya construcción está prevista en el Plan de Viabilidad, quede definitivamente ubicada en el término municipal de Vilanova preferentemente, o, en su defecto, en los términos municipales colindantes.

##### Artículo 30º.- Ciclo continuo.-

1.- VILANOVA. Durante la vigencia del presente Convenio y si las circunstancias de mercado lo justifican, la Dirección negociará con el Comité de Empresa las condiciones organizativas del esquema de trabajo a ciclo continuo a fin de asegurar el funcionamiento de determinadas instalaciones y saturar los actuales tiempos de paro, garantizando al personal afectado el respeto a su cómputo anual de horas de trabajo, el traslado para su disfrute de los descansos y fiestas reglamentarias y la

compensación económica correspondiente al cambio producido, todo ello de conformidad con lo pactado en Acta de Comité de esta fecha.

2.- TORREDEMBARRA. Durante la vigencia de este Convenio, para el centro de trabajo de Torredembarra se mantiene el CICLO CONTINUO establecido y pactado en Acta de Comité de fecha 27 de Febrero de 1.985.

Artículo 31º.- Movilidad funcional.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección cambiará, tratándolo con el Comité, personal obrero de mantenimiento o servicios y personal empleado a puestos de trabajo de fabricación, siendo para ello indispensable el cumplimiento de las siguientes premisas:

a) Antes de hacer ningún cambio se dará prioridad a los voluntarios.

b) En todos los casos se respetarán tanto las categorías como las retribuciones que los afectados tuvieran en los puestos de procedencia.

c) En caso de producirse vacantes en su puesto anterior tendrán prioridad para cubrir las mismas.

d) Conjuntamente con la Comisión de Productividad se definirá, en aquellos casos en que sea necesario, el reciclaje a efectuar al personal afectado por la movilidad funcional tratada en este artículo.

e) Los casos de movilidad funcional no podrán afectar a más de 40 personas (30 oficiales y 10 empleados), sin estar comprendidos en esta cifra los que actualmente ya trabajan en fabricación, que continuarán en sus actuales puestos.

f) Los trabajos de mantenimiento que se consideren necesarios en circunstancias normales de la Empresa, se harán por el personal perteneciente a su plantilla salvo que, por la índole especializada o extraordinaria de aquellos, sea aconsejable que se efectúen por personal externo, en cuyo caso se podrán discutir en el seno de la Comisión de Seguimiento y Control del Plan de Viabilidad.

Artículo 32º.- Reciclaje profesional.- Los períodos de aprendizaje y adaptación a nuevos puestos de trabajo quedan regulados por las normas vigentes de liquidación de incentivos. Cualquier modificación al respecto, así como la movilidad interna del personal, se comentará con la Comisión de Productividad.

Artículo 33º.- Prestación de servicios  
externos a Manutención, Taller e Instalaciones.- Oído el Comité, la Dirección estudiará la sustitución del personal externo por personal propio cuando se trate de ocupar personal parado, no ocupable en otros puestos de trabajo productivos y quede demostrada igualdad de competencia, eficacia y coste.

## CAPITULO VI.

### DERECHOS SINDICALES.

Artículo 34º.- Comités de Empresa.- El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de los Centros de Trabajo que tengan 50 o más trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses.

Artículo 35º.- Derecho de reunión. Como ampliación del derecho de reunión contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal la posibilidad de celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo 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 esta reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.
- 3) Cuando a requerimiento del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité peticionario 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 ágil, pero 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 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos a derechos de reunión.

Se mantendrá el régimen establecido en el artículo 27 del Convenio Colectivo de 1.984.

Artículo 36º.- Derechos de 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 muy graves o 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, instituciones 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, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los precitados Comités o Comisiones y la Empresa para dicha exclusión del cómputo.

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros de los Comités 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 se diere 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.

**Artículo 37º.- Derechos referentes a Centrales Sindicales.-** a) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales 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.

b) El Delegado Sindical del Centro de Trabajo, se reconoce con idénticas garantías sindicales.

c) 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 detracciones 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 la Fábrica de Vilanova, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

f) La Empresa reconoce 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 previa discusión con las Secciones 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.

**Artículo 38º.- Grupo no afiliados.-** Se le reconoce idéntico derecho de incorporar Asesores especialistas como en el artículo 38 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 e Internacional que organice la Empresa.

Artículo 39º.- Presencia de personal externo.- Las Secciones Sindicales y el grupo de No Afiliados deberán avisar anticipadamente a las jefaturas de Personal del Centro de Trabajo la presencia de personas externas, quienes, a su vez, acreditarán debidamente 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 40º.- Redacción de documentos.- En las relaciones laborales y sindicales dentro de la Empresa todos los documentos que se produzcan podrán redactarse libremente en el idioma oficial reconocido en el Estado Español y en cada Comunidad Autónoma.

Artículo 41º.- Derecho supletorio.- En todo lo no establecido en este epígrafe se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Industrias Químicas vigente para el año 1.981.

#### CAPITULO VII.

#### DISPOSICIONES DIVERSAS.

Artículo 42º.- 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 artículo 4 del presente Convenio, en función de las horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el Anexo.

Artículo 43º.- 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, de los cuales se dará cumplida información. 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 44º.- 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 45º.- Disposiciones de Convenios anteriores.- Lo dispuesto en anteriores Convenios de la SOCIEDAD PRODUCTOS PIPELLI, S.A., que afecten a este centro de trabajo que no haya sido modificado por el presente se mantienen en vigor en su totalidad.

Artículo 46º.- Comisión Paritaria.- A la firma del Convenio quedará establecida la "COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO".

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que intervinieron en la elaboración y discusión del Convenio.

Se especificará el porcentaje de cada grupo o sindicato y se reflejará nominativamente a sus miembros.

La Empresa también tendrá siete representantes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar servicios de Asesores que serán designados libremente por cada una de las partes.

Esta Comisión se reunirá a petición de las partes, previa convocatoria con Orden del Día para conocer a la otra parte, con al menos, dos días hábiles de antelación.

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

Artículo 47º.- Texto Convenio Colectivo 1.985-1.997.- La Empresa queda obligada a distribuir un ejemplar para cada uno de los trabajadores del texto del Convenio Colectivo. El texto se facilitará de forma bilingüe.

Artículo 48º.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 49º.- 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 jurisprudencial de referencia.

Artículo 50º.- Garantías personales.- Se respetarán 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.

Artículo 51º.- Concurrencia.- Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, estándose para

los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3 número 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52º.- Vinculación de las partes al contenido del Convenio. 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 de no obligado cumplimiento.

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

En relación con el conflicto colectivo planteado por el Comité de Empresa en materia de "tiempo de bocadillo", se mantiene la vigencia de la disposición transitoria contenida en el artículo 44 del Convenio Colectivo de 1.994, que queda actualizada en la forma siguiente:

La aplicación del Convenio se efectuará a partir de la fecha de su firma con efectos desde 1º de Enero del corriente año 1.985. Cuando se conozca el resultado de la Sentencia derivada del Conflicto Colectivo sobre jornada, se procederá en la forma que se detalla en los apartados siguientes, según las distintas alternativas que pueda tener dicha Sentencia.

A) Supuesto de que la Sentencia no entre en el fondo del problema.

1. Se mantendrá la aplicación del Convenio pleno con el porcentaje de incremento retributivo pactado, y la jornada prevista en el artículo 13.
2. Si los actores no recurren contra dicha Sentencia, o renuncian expresa y definitivamente a plantear de nuevo el Conflicto, aceptando que la media hora de descanso no ha tenido ni tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, la aplicación plena del Convenio prevista en el apartado 1, tendrá carácter definitivo.
3. Si, por el contrario, los actores deciden recurrir contra dicha Sentencia, o iniciar de nuevo el procedimiento de Conflicto, subsanando los defectos que hubiera podido apreciar la Sentencia, la aplicación prevista del Convenio pleno, tendrá carácter provisional, mientras no recaiga Sentencia firme y definitiva sobre el fondo del problema debatido,

pero es condición expresa de esta aplicación provisional plena del Convenio, que si la Sentencia definitiva y firme estima, en todo o en parte, la demanda de los trabajadores, la modificación de la jornada y la correlativa disminución del porcentaje de incremento del Convenio que se pacta más adelante, se aplique efectivamente desde la notificación de la Sentencia firme y definitiva indicada, estimándose ambas partes recíprocamente compensadas de los posibles efectos retroactivos de dicha Sentencia, con la aplicación provisional ahora pactada, es decir, que los posibles excesos de horas trabajadas, quedarán compensadas con los superiores incrementos retributivos percibidos, de tal forma que ni los trabajadores pedirán diferencias por exceso de horas, ni la Empresa podrá reducir el porcentaje de incremento provisionalmente aplicado.

4. En los supuestos de recurso o reiniciación de las acciones, si el resultado de la Sentencia firme y definitiva es desestimatoria total para los actores, la aplicación provisional del Convenio pleno, en la forma que se indica en los apartados 1 y 3, se convertirá en definitiva.

B) Supuesto de que la Sentencia, entrando en el fondo del problema, desestime totalmente la petición de los trabajadores.

5. Se mantendrá la aplicación del Convenio pleno, con el porcentaje de incremento que se pacte en la forma prevista en el artículo 4.
6. Si los actores no recurren contra dicha Sentencia, o, recurriendo, ésta es confirmada en todos sus extremos, la aplicación del Convenio en la forma indicada en el apartado 5, tendrá carácter definitivo.

7. Si, por el contrario, los actores deciden recurrir contra dicha Sentencia, la aplicación del Convenio pleno tendrá carácter provisional durante la sustentación del Recurso, en las mismas condiciones que se detallan en el apartado 3.

C) Supuesto de que la Sentencia entrando en el fondo del problema, estime en todo o en parte la demanda de los actores.

8. Se mantendrá la aplicación del Convenio, pero, en cuanto a la jornada, se estará a lo que establezca la Sentencia, reduciendo las horas efectivas, las de presencia, o, en su caso, ambas, en la forma que disponga dicha Sentencia. En cuanto al porcentaje de incremento retributivo, para los diversos conceptos retributivos del CAPITULO II, se reducirá en un 0'05503% por cada hora anual de trabajo en que quede disminuida la actual jornada anual de trabajo. Todo ello con efectos desde la fecha de notificación de la Sentencia, según lo previsto en el apartado 3.

9. Si ninguna de las partes recurre contra dicha Sentencia, y ésta deviene firme, la aplicación prevista en el apartado anterior será definitiva.

10. Si, por el contrario, o la Empresa o los actores, o ambos, deciden recurrir, la aplicación del Convenio en la forma prevista en el apartado 8, tendrá carácter provisional, mientras se sustancia el Recurso, en las mismas condiciones que se detallan en el apartado 3.

D) Supuesto de que la Sentencia, entrando en el fondo del asunto, estime la reconversión sobre absorción o compensación efectuada por la Empresa.

11. En este caso, la Empresa se compromete a seguir retribuyendo en la forma en que actualmente lo viene haciendo los 15 minutos sobre los que se le pudiere haber facultado la compensación o absorción, mientras dichos 15 minutos se sigan efectuando por los trabajadores como tiempo de presencia y descanso para tomar el bocadillo, y tan sólo dejaría de retribuir dichos 15 minutos, en el supuesto de que no exigiera la presencia de los trabajadores, y, por tanto, que dejase de realizarse el descanso para tomar el bocadillo, durante este tiempo.

La Empresa renuncia a cualquier otra forma o modalidad en que se le pudiera autorizar la absorción o compensación, tales como las de dejar de retribuir este tiempo exigiendo la presencia, o exigiendo el trabajo efectivo durante dichos 15 minutos.

Una vez haya Sentencia firme, la Dirección y el Comité discutirán su posible aplicación de forma que, si supone un costo para los trabajadores, se pueda concretar

la forma de compensación de manera que no suponga un desembolso inmediato y total.

La Dirección se compromete a hacer extensivo a los trabajadores de Torredembarra la solución definitiva que en su momento se dé para Vilanova.

#### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

##### GARANTIAS DE EMPLEO.

Durante la vigencia del Convenio no habrá rescisiones forzosas y la aplicación de las medidas del Plan de Viabilidad no significarán en el futuro otros excedentes distintos a los previstos en dicho Plan.

Dado que durante la vigencia del Convenio, conforme a lo previsto en el P.V., se producirá un sobrante de plantilla, las partes firmantes convienen:

a) Se mantendrá el sistema de bajas voluntarias incentivadas en base a lo actualmente establecido.

b) Se presentarán los expedientes temporales de suspensión de contratos que sean necesarios pero, en todo caso, no podrán exceder de seis meses de duración cada uno y serán rotatorios, de tal forma que afecten al máximo posible de trabajadores.

c) Expresamente se hace constar la prioridad de traslado a las otras Sociedades del Grupo Pirelli de los trabajadores sobrantes, si en ellas hubiese puestos vacantes, según lo acordado en el art. 25 del Convenio Colectivo de Productos Pirelli de 1.984, que se reproduce en Anexo al presente Convenio.

A los trabajadores afectados en las suspensiones temporales de contratos que se hayan de efectuar durante la vigencia del Convenio, la Dirección de la Empresa abonará al que no lo alcance un complemento hasta llegar al 100% del salario, complemento de salario, antigüedad y premio mínimo. Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, la Empresa igualmente abonará el 100% de su importe.

El Comité de Empresa se compromete a colaborar con la Dirección en conseguir la exoneración de la cuota empresarial en la cotización a la Seguridad Social para los trabajadores afectados en los expedientes de suspensión temporal de contratos que sean necesarios instar durante la vigencia del Convenio.