

En cumplimiento del párrafo 2.º del artículo 8.2 de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, se publica la presente Resolución para notificación a todos los posibles interesados, a efectos de emplazamiento, para que puedan comparecer ante dicha Sala Tercera en el plazo de cinco días.

Madrid, 12 de febrero de 1986.-El Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4105 RESOLUCION de 5 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica», recibido en esta Dirección General entre el día 11 de julio de 1985 y el día 23 de octubre de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa con fecha 1 de julio de 1985, y de conformidad con 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 y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 5 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

CALATRAVA, S. A. CONVENIO COLECTIVO 1985

TÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Art. 1.º AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre CALATRAVA, Empresa para la Industria Petroquímica, S.A. y el personal de la misma en todos sus Centros de Trabajo.

Art. 2.º AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación personal a todos los trabajadores de la plantilla de CALATRAVA, S.A. No obstante, podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los técnicos titulados y asimilados que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Compañía, voluntaria e individualmente así lo soliciten.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio las personas que desempeñan funciones de Dirección y Consejo.

Art. 3.º AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primero de enero de 1985.

La vigencia del presente Convenio será de un año, salvo el art. 20 del Título I y los Títulos III y V, cuya vigencia será de dos años.

Dicha vigencia se considerará prorrogada de año en año de no mediara denuncia expresa de las partes con el preaviso de un mes.

Art. 4.º VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El conjunto de derechos y obligaciones pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio constituye un todo indivisible, y, por consiguiente, si las autoridades competentes en el ejercicio de las facultades que les son propias, desautorizasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Art. 5.º GARANTIA PERSONAL.

En el caso de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones más favorables que viniese disfrutando.

Art. 6.º ABSORCION DE MEJORA FUTURAS.

Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorberán o compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que en su conjunto y cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarían aquéllas, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

Art. 7.º COMISION PARITARIA.

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tienen los Comités de Empresa, tendrá por funciones:

- A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - B) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción en ningún caso al libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.
- En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.
- La composición de la Comisión será de dos vocales por cada Centro por parte de la Representación Social y de los asesores jurídicos y económicos que se consideren necesarios. Los Representantes de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la Representación Social.

A requerimiento de ambas partes, se nombrará un Presidente entre las personas idóneas, bien de la Empresa ó ajenas a la misma. Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento, necesariamente en un trabajador de la Empresa. La Comisión se reunirá:

- a) A instancia de la Representación de la Empresa que negocia el Convenio.
- b) A instancia de cualquiera de los Comités de Empresa ó de las Representaciones Sindicales comprendidos en el ámbito territorial de este Convenio Colectivo.
- c) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad.

Art. 8.º DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto ó regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Industrias Químicas, Estatuto de los Trabajadores, normas que lo desarrollan y las que, sobre las respectivas materias vengan establecidas ó se establezcan por la legislación.

TÍTULO II

DERECHOS, FUNCIONES Y FACULTADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. ACCIÓN SINDICAL.

Art. 9. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES DE EMPRESA.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes 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 y el delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, dando a conocer previamente a la Empresa el contenido de los documentos que vaya a publicarse o distribuirse.

d) Derecho, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retributivas que determina la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

El Secretario del Comité de Empresa dispondrá de diez horas mensuales adicionales a las previstas en el párrafo anterior. Previa informe a la Dirección con una antelación de dos meses, podrá acumularse el crédito de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar, en cómputo global, el máximo de horas establecidos. La acumulación habrá de referirse a periodos superiores al semestre.

e) Se pondrá a disposición del Comité un local, que pudiera ser de uso exclusivo siempre que las posibilidades de espacio lo permitan, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tabloneros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con sus representados.

f) Los miembros del Comité de Empresa podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos y otras impresas de interés laboral sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación u otras Entidades.

Asimismo, dispondrán, previa la correspondiente justificación, de un máximo de diez días al año de licencia sin retribución para el caso en que el ejercicio de su función representativa lo requiera.

h) El Comité de Empresa, previa comunicación a la Dirección del Centro respectivo, podrá requerir la presencia dentro de los locales de la Empresa de todo tipo de asesores o dirigentes sindicales, bajo la responsabilidad del Comité de Empresa, exclusivamente para asambleas o reuniones con la Dirección.

Art. 10. FUNCIONES DE LOS COMITES DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes facultades:

a) SER INFORMADOS POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA:

a) Trimestralmente, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejercicio por la Empresa, sobre la reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se darán a conocer a los Comités de Empresa los boletines de cotización a la Seguridad Social y los modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilicen relativos al personal incluido en el ámbito del presente Convenio. (TC-1 y TC-2).

4. La Empresa informará sobre cualquier tipo de sanción impuesta.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los extensos.

b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

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

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

c) PARTICIPAR, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) COLABORAR, con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

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

F. Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A) y C) del punto 4.º de este artículo aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G. El Comité velará no solo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

H. Anualmente se hará entrega a los Comités de Empresa de los organigramas de cada Centro de Trabajo, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y excedente, informando previamente a los citados Comités de Empresa en caso de abortación de vacantes.

Artº 11. ACCION SINDICAL.

1. Las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acreditan fehacientemente una afiliación mínima del 15 por 100 en el Centro de Trabajo serán representadas por un Delegado.

2. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES :

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los Comités Participativos de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

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

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo :

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

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

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

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

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

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

9. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

3. CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que se transferirá la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones hasta tanto reciba orden escrita del interesado en contrario. Se entregará copia de la transferencia bancaria al Delegado Sindical.

4. EXCEDENCIAS. Podrán solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

5. PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS :

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles la labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

6. ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO. En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de Empresa, y previa autorización por la Dirección de Relaciones Industriales, los representantes de los trabajadores o Delegados de las Secciones Sindicales con implantación reconocida en cada Centro podrán convocar la celebración de Asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

TITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artº 12. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La gestión de CALATBAVA, S.A. y consiguientemente, la organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que facilitará información previa a los Comités en los casos previstos en este Convenio.

TITULO IV

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artº 13. CLASIFICACION POR PERMANENCIA.

El personal de CALATBAVA, S.A. se clasificará, según el carácter de su permanencia en la misma, conforme a lo establecido en las normas legales que regulan las modalidades de contrato de trabajo.

Art. 14. CLASIFICACION FUNCIONAL.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretenda obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin mena de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponda a cada trabajador.

En consecuencia, los actuales puestos de trabajo, tareas y funciones que se desempeñan por los trabajadores se adscriben, mediante acuerdo de las partes negociadoras del presente Convenio, a los grupos profesionales correspondientes.

Las descripciones de las tareas y funciones que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo, incluidos los distintos grupos profesionales, solo tienen carácter enunciativo, y por lo tanto, aquellas personas que ocupan dichos puestos tendrán la obligación de ejecutar todos los trabajos que les sean encomendados por sus superiores, siempre que lo ordenado caiga dentro de los cometidos generales de su grupo profesional y no vaya en menoscabo de su profesión.

Art. 15. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley. Los Comités de Empresa podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, siendo obligada la Empresa a facilitarla.

Art. 16. FACTORES.

En este artículo se expresan los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a los distintos grupos profesionales, cuyas definiciones se incluyen en el artículo.

1. **Autonomía** : Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor ó menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.

2. **Mando** : Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

3. **Responsabilidad** : Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

4. **Conocimiento** : Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos ó experiencias.

5. **Iniciativa** : Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor ó menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

6. **Complejidad** : Factor cuya valoración estará en función del mayor ó menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 17. GRUPOS PROFESIONALES.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan por el personal afectado en el presente Convenio Colectivo.

GRUPO PROFESIONAL I.

1. **Criterios generales** : Se encuentran adscritos a este Grupo Profesional los puestos de estructura que implican una Jefatura de Departamento.

En términos generales, se trata de aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía operativa, responsabilidad, iniciativa, capacidad de análisis y síntesis para prever y valorar adecuadamente situaciones complejas y variables, todo ello unido a una experiencia y cualificación técnica profesional elevada.

A título orientativo, se incluyen alguno de sus contenidos y responsabilidades básicas :

- Prevé el trabajo de su propia unidad organizativa.
- Toma decisiones en relación con la estructura organizativa de su propia unidad orgánica.
- Controla la marcha de la propia unidad organizativa en materia de su competencia.
- Ejercita el mando sobre sus subordinados.
- Toma decisiones en relación con los métodos de trabajo propios y del personal a su cargo. Proporciona a los servicios o secciones bajo su dependencia, la información y los elementos necesarios para un adecuado desarrollo de sus actividades.
- Asigna objetivos de trabajo al personal bajo su dependencia, programa, dirige, coordina y controla la actividad del Departamento, que pueda encontrarse subdividida en servicios o secciones, desarrollando una actividad de supervisión sobre el personal a su cargo y responsabilizándose de la marcha de los resultados.
- Aporta asesoramiento, presta asistencia y ayuda a los niveles directivos a través de su Director Jerárquico y/o funcional, a otros Departamentos, sobre materia de su competencia.
- Dirige, coordina y controla la actividad del Departamento encaminada a asegurar la aplicación de las directrices básicas de la Compañía que le son transmitidas por su Director Jerárquico y/o Funcional.
- Formula propuestas, estudia y recomienda orientaciones básicas, a su Director Jerárquico y/o Funcional, encaminadas a promover, desarrollar y mejorar el nivel de eficacia a alcanzar en la unidad organizativa en la que se encuentra encuadrado.

2. **Formación** : Conocimientos equivalentes a los niveles académicos superiores, completados con 1 - 2 años de especialización y una dilatada experiencia profesional.

3. **Puestos de trabajo que se incluyen en este Grupo Profesional**

Se incluyen en este Grupo Profesional, según lo acordado en CALATHAVA, los siguientes puestos de trabajo:

PUERTOLLANO

Jefatura Dpto. de Producción
Jefatura Dpto. de Mantenimiento
Jefatura Dpto. de Procesos y Control de Calidad
Jefatura Dpto. de Administración
Jefatura Dpto. de Relaciones Industriales

SANTANDER

Jefatura Dpto. de Producción
Jefatura Dpto. de Mantenimiento
Jefatura Dpto. de Procesos
Jefatura Dpto. de Control de Calidad
Jefatura Dpto. de Administración
Jefatura Dpto. de Relaciones Industriales

TARRAGONA

Jefatura Dpto. de Producción
 Jefatura Dpto. de Mantenimiento
 Jefatura Dpto. de Procesos y Control de Calidad
 Jefatura Dpto. de Administración
 Jefatura Dpto. de Relaciones Industriales
 Jefatura Dpto. Staff-Técnico

MADRIDDIRECCION COMERCIAL

Jefatura Dpto. de Promoción del Mercado Exterior de Caucho Sintético y Negro de Carbono.
 Jefatura Dpto. de Asistencia Técnica y Desarrollo
 Jefatura Dpto. de Ventas Plástico
 Jefatura Dpto. de Ventas Caucho
 Jefatura Dpto. de Asistencia Técnica Plástico
 Jefatura Dpto. de Asistencia Técnica Caucho
 Jefatura Dpto. del Laboratorio de Caucho
 Jefatura Dpto. del Laboratorio de Plástico
 Jefatura Dpto. de Exportación

Delegaciones Comerciales

Jefatura Dpto. de la Delegación Comercial de Santander
 Jefatura Dpto. de la Delegación Comercial de Barcelona
 Jefatura Dpto. de la Delegación Comercial de Elche
 Jefatura Dpto. de la Delegación Comercial de Valencia
 Jefatura Dpto. de la Delegación Comercial de Valladolid
 Jefatura Dpto. de la Delegación Comercial de Logroño
 Jefatura Dpto. de la Delegación Comercial de Vigo
 Jefatura Dpto. de la Delegación Comercial de Sevilla

DIRECCION ECONOMICO-FINANCIERA

Jefatura Dpto. de Administración
 Jefatura Dpto. de Control Presupuestario

DIRECCION PRODUCCION

Jefatura Dpto. de Compra

DIRECCION DE RELACIONES INDUSTRIALES

Jefatura Dpto. de Relaciones Laborales

SECRETARIA GENERAL

Jefatura Dpto. de Asuntos Legales

DIRECCION DE INGENIERIA Y DESARROLLO

Jefatura Dpto. de Proyectos y Construcciones
 Jefatura Dpto. de Procesos
 Jefatura Dpto. de Proceso de Datos

GRUPO PROFESIONAL 2.

1. Criterios Generales : Se encuentran adscritos a este Grupo Profesional los puestos de estructura que implican una Jefatura de Servicio.

En términos generales, se trata de aquellos puestos que comportan un trabajo, que requiere y permite una gran libertad de acción en cuanto que se desarrolla en base a directrices y el control queda limitado a los principales resultados finales (como: supervisar o controlar el marcha de una compleja unidad operativa o estudiar y resolver importantes problemas relativos a la seguridad del trabajo y que afectan a una o varias fábricas).

Con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, colabora en el proceso de elaboración de decisiones

aportando su asesoramiento técnico-profesional a través de informes y estudios sobre materias de su competencia.

Desarrolla tareas de complejidad a nivel técnico-profesional, por lo que requiere gran capacidad de análisis, síntesis y juicio para la elección, valoración, interpretación y coordinación de elementos variables muy complejos.

Es responsable de la supervisión de la actividad y comportamiento de las secciones que se encuentren bajo su dependencia. Debe estudiar y desarrollar soluciones a problemas relativos a sectores científicos, técnicos, comerciales, organizativos y similares recibiendo instrucciones limitadas e indicaciones sobre los objetivos y criterios generales a seguir.

A título orientativo, se incluye una síntesis de algunos de sus contenidos y responsabilidades básicas :

- Aplica de un modo operante en un Servicio las directrices y procedimientos básicos de la Compañía, que le son transmitidos a través de su superior jerárquico, desarrollando actividades y coordinando los medios necesarios para el logro de su consecución.
- Desarrolla una actividad de supervisión y control del trabajo del personal a su cargo.
- Participa en el estudio y formulación de propuestas tendentes a la mejora de la eficacia del trabajo desarrollado en un Servicio.
- Prepara informes y elabora estudios a instancias de la solicitud de su Superior Jerárquico..
- Asesora y asiste a su Superior Jerárquico, Jefes de Departamento, y otros Jefes de Servicio en las materias propias de su competencia.

2. Formación : Equiparable a los niveles académicos superiores (Título Superior) junto con una preparación específica en un determinado campo, adquirido mediante la participación en cursos de especialización.

3. Puestos de trabajo que se incluyen en este Grupo Profesional

Se incluyen en este Grupo Profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo :

PUERTOLLANO

Jefatura Servicio de la Planta P.F.
 Jefatura Servicio de la Planta Butadieno y Extrusionado
 Jefatura Servicio de Seguridad
 Jefatura Servicio de Mantenimiento Mecánico
 Jefatura Servicio de Mantenimiento Eléctrico-Instrumentista
 Jefatura Servicio del Laboratorio
 Jefatura Servicio de Procesos y Desarrollo

SANTANDER

Jefatura Servicio de la Planta de Caucho Sintético
 Jefatura Servicio de la Planta de Negro de Carbono
 Jefatura Servicio de Seguridad
 Jefatura Servicio del Laboratorio
 Jefatura Servicio de Mantenimiento Mecánico
 Jefatura Servicio de Mantenimiento Eléctrico-Instrumentista
 Jefatura Servicio del Adjunto al Dpto. de Administración
 Jefatura Servicio de los Servicios Médicos

TARRAGONA

Jefatura Servicio de la Planta de Butadieno y Servicios
 Jefatura Servicio de la Planta de Polietileno
 Jefatura Servicio de Seguridad
 Jefatura Servicio del Laboratorio
 Jefatura Servicio de Mantenimiento Mecánico
 Jefatura Servicio de Mantenimiento Eléctrico-Instrument.
 Jefatura Servicio de los Servicios Médicos
 Jefatura Servicio de Procesos y Desarrollo

MADRIDDIRECCION COMERCIAL

Jefatura Servicio del Laboratorio de Desarrollo
 Jefatura Servicio de la Delegación Comercial de Santander
 Jefatura Servicio de la Delegación Comercial Centro
 Jefatura Servicio de la Delegación Comercial de Barcelona
 Jefatura Servicio de Mantenimiento y Servicios

DIRECCION PRODUCCION

Jefatura Servicio de Transportes

DIRECCION DE RELACIONES INDUSTRIALES

Jefatura Servicio de Estudios y Asuntos Sociales
 Jefatura Servicio de Organización y Formación

DIRECCION DE INGENIERIA Y DESARROLLO

Jefatura Servicio Explotación.

GRUPO PROFESIONAL - 3

1. Criterios Generales : Se encuentran adscritos a este Grupo Profesional los puestos de estructura que implican una Jefatura de Sección.

En términos generales, se trata de aquellos puestos cuyo trabajo requiere y permite una considerable libertad de acción, en cuanto que está desarrollado sobre la base de procedimientos y controlados sólo en sus resultados.

El puesto comporta responsabilidad por la supervisión, control y coordinación del desarrollo de las actividades de la unidad organizativa, o sección a su cargo, por lo que deberá dar instrucciones precisas y guiar las tareas más delicadas de sus subordinados ejerciendo un control sobre los resultados.

Los trabajos a desarrollar son de complejidad limitada y en parte variables, requiriendo bastante iniciativa y responsabilidad, así como aportación de ideas para tomar frecuentes decisiones, sin basarse en precedentes o procedimientos bien definidos, pero dejando al superior jerárquico la responsabilidad de parte de las decisiones tomadas.

El puesto sigue instrucciones genéricas y/o métodos, procedimientos y prácticas parcialmente definidos, pero complejos, presentando en ocasiones fases que pueden requerir el análisis, interpretación y coordinación de numerosos elementos variables y complejos (Como: participar en el desarrollo de actividades de estudio e investigación, realizando interpretaciones y correlaciones de datos y elementos significativos de determinados problemas. Desarrollar actividades de carácter administrativo contable para las que se requiere un profundo análisis de los datos, la interpretación de elementos y de datos complejos, elaboraciones de balances de gestión, etc.)

A título orientativo se incluyen alguno de los contenidos y responsabilidades básicas:

- Apoya y aplica en su Sección las decisiones de la Dirección que le son transmitidas por su Superior Jerárquico.
- Se responsabiliza de la ejecución de su trabajo propio y de la actividad del personal a su cargo, y asegura el cumplimiento de las normas generales y específicas en su Sección.
- Asigna trabajo a sus subordinados facilitándoles la información, instrucción y ayuda necesaria, y examina la documentación del trabajo desarrollado por los mismos, completándola en su caso.
- Colabora con su superior jerárquico en la coordinación y control del trabajo de la unidad organizativa en que se encuentran encuadrados.

2. Formación : Equivalente a titulación académica superior complementada con una probada experiencia en el puesto de trabajo.

3. Puestos de trabajo que se incluyen en este Grupo Profesional

Se incluyen en este Grupo Profesional, según lo acordado en CALA IRABA, los siguientes puestos de trabajo:

PIERTOLLANO

Jefatura Sección del Equipo Informático
 Jefatura Sección de la Oficina Técnica
 Jefatura Sección de Inspección y Mantenimiento Preventivo
 Jefatura Sección de Control de Calidad
 Jefatura Sección de Compras
 Jefatura Sección de Contabilidad
 Jefatura Sección de Administración de Personal
 Jefatura Sección de Procesos y Desarrollo

SANTANDER

Jefatura Sección del Equipo Informático
 Jefatura Sección de los Servicios Industriales
 Jefatura Sección de C.C. Mat. Prima y Producto Terminado
 Jefatura Sección de Inspección y Mantenimiento Preventivo
 Jefatura Sección de Ingeniería y Oficina Técnica
 Jefatura Sección de Contabilidad
 Jefatura Sección de Administración de Personal
 Jefatura Sección de Compras y Almacén de Repuestos
 Jefatura Sección de Almacén de Expediciones
 Jefatura Sección de Obra Civil
 Jefatura Sección de Procesos

TARRAGONA

Jefatura Sección del Equipo Informático
 Jefatura Sección de Desarrollo
 Jefatura Sección de Compras y Almacenes
 Jefatura Sección de Contabilidad
 Jefatura Sección de Administración de Personal
 Jefatura Sección del Taller Mecánico

MADRIDDIRECCION COMERCIAL

Jefatura Sección de Análisis Información y Estadísticas
 Jefatura Sección de Coordinación y Control Operativo

DIRECCION ECONOMICO-FINANCIERA

Jefatura Sección de Intervención
 Jefatura Sección de Créditos
 Jefatura Sección de Contabilidad General
 Jefatura Sección de Costes
 Jefatura Sección de Tesorería
 Jefatura Sección de Control Presupuestario

DIRECCION DE RELACIONES INDUSTRIALES

Jefatura Sección de Administración de Personal

SECRETARIA GENERAL

Jefatura Sección de Asuntos Generales

DIRECCION DE INGENIERIA Y DESARROLLO

Jefatura Sección de Procesos
 Jefatura Sección del Equipo Informático

GRUPO PROFESIONAL - 4

1. Criterios Generales : Se encuentran adscritos a este Grupo Profesional los puestos de estructura que denominamos otros Puestos de Técnicos, Ayudantes Técnicos y Homólogos.

En términos generales, se trata de aquellos puestos que requieren un grado de autonomía normal y una capacidad técnico-profesional para estudiar y realizar una serie de operaciones cuando se utilizan métodos standard y para tomar decisiones generales según la calidad y tolerancia de los límites de estos métodos.

Los trabajos desarrollados suelen ser de una complejidad limitada y casi siempre repetitivos, aunque pueden presentar fases que requieran capacidad de análisis y juicio para la elección y valoración de elementos numerosos pero de dificultad limitada.

La tarea consiste esencialmente en la elaboración de datos, aplicar procedimientos y métodos operativos bien definidos, para lo que se requiere cierto grado de interpretación en la aplicación de normas técnicas o administrativas, tareas de naturaleza técnica para las cuales la experiencia requerida no es necesariamente grande y puede ser adquirida en el puesto de trabajo.

A veces puede requerir la aportación de ideas bajo el control del Superior Jerárquico y capacidad de decisión frecuente, aunque basándose en casos anteriores bien definidos.

A título orientativo, se incluyen alguno de sus contenidos y responsabilidades básicas :

- Proyecta, programa, organiza y analiza su propio trabajo
- Informa a su Superior Jerárquico y/o Funcional sobre el desarrollo de sus trabajos, resultados alcanzados, dificultades encontradas, etc. solicitando apoyo en casos de necesidad.
- Asesora y presta ayuda a su Superior Jerárquico y/o Funcional en materias de su competencia.

2. Formación : Conocimientos equivalentes a formación académica superior o en su caso de grado medio pero completado con un periodo de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

3. Puestos de trabajo que se incluyen en este Grupo Profesional :

Se incluyen en este Grupo Profesional, según lo acordado en CALATRAYA, los siguientes puestos de trabajo:

PLERTOLLANG

Técnico de Mto. y Preparación Trabajos
Ayta. Mto. Eléctrico e Instrumentación
Ayta. de Procesos y Desarrollo

SANTANDER

Adjunto al Jefe Planta de Caucho Sintético
Ayta. Técnico Sanitario
Caja
Ayta. Mot. Eléctrico.

IARRAGONA

Ayta. Técnico Sanitario
Técnico de Inspección

MADRIDDIRECCION COMERCIAL

Ayta. Técnico del Laboratorio de Caucho
Técnico de Asistencia Técnica Plásticos
Técnico del Laboratorio de Plásticos
Ayta. Técnico Plásticos

DIRECCION ECONOMICO-FINANCIERA

Técnico de Control Presupuestario.

OBSERVACIONES PARA LOS GRUPOS PROFESIONALES DEL 1 al 4:

Los criterios de clasificación anteriormente establecidos para los Grupos Profesionales 1 al 4 se refieren a puestos de libre designación y cobertura por parte de la Compañía y serán únicamente de aplicación al personal Técnico Titulado y Homólogo de la misma.

En la facultad de la Compañía estudiar anualmente los criterios de clasificación anteriormente establecidos, lo que permitirá a la Dirección de la misma el incluir los puestos de libre designación, clasificados en los Grupos Profesionales 1, 2, 3, 4, en un Grupo Profesional superior o inferior a aquel en que actualmente están adscritos, así como atender en cada momento las necesidades de amortización o nueva creación de puestos de trabajo.

La persona que obtiene un grupo profesional y un salario determinado, mantendrá dichas condiciones a título personal, aunque su puesto de trabajo cambie de Grupo Profesional.

GRUPO PROFESIONAL 5

1. Criterios generales : Grupo Profesional creado por necesidades de CALATRAYA para suceder al Jefe de Turno.

Jefe de Turno : Es quién, en posesión de los conocimientos técnico profesionales requeridos, es responsable del turno de trabajo en el área o unidad de producción que tuviera asignada, dirigiendo y controlando al personal adscrito a los puestos de trabajo bajo su dependencia. Inspecciona y vigila los elementos y fases del proceso de producción de forma de asegurar el buen funcionamiento de instalaciones y equipos para la consecución de niveles de calidad y cantidad del producto fijados, coordinando y supervisando las operaciones de mantenimiento y control del proceso necesarias. Recopila y emite información sobre producción y rendimiento mediante los documentos correspondientes.

2. Formación : Equiparable a los conocimientos adquiridos en BUP, completada con una probada experiencia y una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

GRUPO PROFESIONAL 6.

1. Criterios Generales : Se incluye en este Grupo la realización de las funciones de organizar, integrar, coordinar, controlar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas que implican el ejercicio del mando y de la responsabilidad sobre el desarrollo y funcionamiento de los elementos materiales y humanos de que se dispone y sobre la adecuada ejecución del trabajo.

2. Formación : Conocimientos equivalentes a los adquiridos en BUP, completados con una probada experiencia y una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo

Se incluyen en este Grupo Profesional, según lo acordado en CALATRAYA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

Contramaestra : Tareas de organización, coordinación y supervisión del trabajo de su sección o servicio.

Es quién, teniendo conocimientos de cultura, capacidad y experiencia acreditados, a las órdenes del Técnico Titulado de su Sección, si lo hubiere, tiene mando sobre los Técnicos no Titulados y personal manual de su Sección o Servicio, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación o servicio, observando y vigilando el funcionamiento de los distintos

elementos que comprende y respondiendo de la disciplina, control y seguridad del personal y del área de trabajo, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, útiles, conservación y limpieza de las instalaciones.

Recopila y emite información mediante los documentos correspondientes. Además, deberá realizar los trabajos de más alta responsabilidad dentro de su área específica de trabajo.

En el caso del Contramaestre de Laboratorio, además, realizará los controles de vigilancia del proceso que permitan obtener un producto final en las condiciones ideales requeridas, así como de las materias primas en proceso de fabricación y los análisis de cualquier etapa productiva para una fabricación más económica y en la mejor calidad. Asimismo, controlará y supervisará el buen funcionamiento de equipos e instalaciones situadas fuera del Laboratorio, pero que son responsabilidad del mismo. Complementa las certificaciones de calidad y boletines de análisis y se ocupa de la obtención de determinadas muestras de carácter especial.

- Contramaestre Obra Civil.
- Contramaestre Caucho Sintético.
- Contramaestre Negro de Carbono.
- Contramaestre Servicios Industriales.
- Contramaestre Mecánico.
- Contramaestre Eléctrico.
- Contramaestre de Instrumentación.
- Contramaestre de Inspección y Mantenimiento Preventivo.
- Contramaestre de Control de Proceso.
- Contramaestre de Analizadores de Proceso.
- Contramaestre de Control de Calidad.
- Contramaestre de Desarrollo.
- Contramaestre de Análisis Especiales.

Delineante Proyectista : Es quien, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial y formación específica en delineación, posee capacidad demostrada para dirigir montajes, levantar planos topográficos de emplazamientos, estudiar, diseñar y replantear instalaciones o modificaciones a las mismas, siendo capaz de estudiar y realizar toda clase de proyectos y preparación de trabajos relativos a instalaciones industriales, incluso máquinas y equipos, desarrollando la obra a ejecutar, aplicando las especificaciones técnicas requeridas y preparando toda la documentación y planos necesarios para su realización, organizará, supervisará y coordinará los trabajos de delineación y administración técnica.

GRUPO PROFESIONAL 7.

1. Criterios generales : Se incluye en este grupo la realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye, además, la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

2. Formación : Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo :

3.1. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser recubiertas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- Etcétera.

3.2. Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades.

En cargo de Almacén : Es quien, bajo las órdenes inmediatas del Contramaestre, si existe, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarles, indica al obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las ordenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido, y trabajos manuales.

- Encargado de Caucho Sintético
- Encargado Almacén Negro de Carbono
- Encargado de Inspección y Mantenimiento Preventivo
- Encargado de Mantenimiento Eléctrico

GRUPO PROFESIONAL 8.

1. Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento y, ocasionalmente, un alto grado de especialización, perfección, detalle, probada experiencia y elevada preparación técnica por parte del trabajador o trabajadores encargados de su ejecución, asumiendo la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otros u otros trabajadores.

2. Formación: La específica que se indica en cada puesto.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo: Se incluyen, en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

Jefe de Equipo Capataz : Es quien, efectuando un trabajo manual de complejidad variable, bajo especificaciones precisas y disponiendo de un cierto grado de autonomía, asume el control del trabajo del personal a su cargo en lo referente a disciplina, distribución, ejecución y supervisión del mismo.

- Jefe de Equipo de Expediciones
- Jefe de Equipo de Almacén Negro de Carbono
- Jefe de Equipo Taller Mecánico

Jefe de Equipo Contrata : Es el productor del Grupo Profesional 9 que, efectuando trabajo manual de complejidad variable, asume la supervisión y coordinación de un grupo de oficiales de contrata no inferior a cuatro personas.

Al personal del Grupo Profesional 9 se le abonará la diferencia salarial con el 8 durante el tiempo que realice las funciones antes descritas.

Este puesto de trabajo queda suspendido de aplicación en los Centros de Santander y Madrid.

Analista Técnico : Además de realizar las tareas de este Grupo Profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas:

Es quien, teniendo conocimientos técnico-profesionales a nivel de Maestría Industrial y experiencia probada en análisis físicos, químicos e instrumentales, así como de analizadores de proceso, es capaz de realizar y realizar funciones analíticas complejas con un nivel de supervisión. Asimismo, estará en condiciones de diagnosticar averías en instrumentos de laboratorio o analizadores de proceso. Conocerá todas las técnicas analíticas utilizadas en el Departamento y tendrá una formación que le permita trabajar en técnicas analíticas complejas, como absorción atómica, espectroscopia de infrarrojos, reactores piloto, cromatografía líquida, termografía, calorimetría diferencial, cromatografía en columna, espectroscopia visible y ultravioleta, cromatografía de gases.

Técnico-Mecánico : Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas:

Es quien, teniendo conocimientos a nivel de Maestría Industrial, posee capacidad demostrada en mecánica industrial y en técnicas de diagnóstico de averías en máquinas rotativas y alternativas,

- Oficial Expediciones.
- Oficial Contabilidad General y Caja.
- Oficial Control Físico.
- Oficial Compras.
- Oficial Contabilidad, Almacenes y Facturación.
- Operador Ordenador.
- Almacenero del Almacén General de Repuestos.
- Almacenero del Almacén de materias primas.
- Secretaria de Dirección.
- Conductor.
- Conductor Calderas y Servicios Industriales.

GRUPO PROFESIONAL 10.

1. Criterios generales : Funciones consistentes en la ejecución de operaciones en las que habitualmente no se necesitarán instrucciones precisas, pero que requieran unos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y cuya responsabilidad, al contar con un cierto grado de autonomía, no se encontrará totalmente limitada por una supervisión directa y sistemática.

2. Formación : La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una experiencia profesional probada que proporcione una cualificación adecuada al ejercicio de sus funciones.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo : Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades :

- Maquinista de Expeller y Expander.
- Operador Extrusionado de Puestallado.
- Carretillero.

GRUPO PROFESIONAL 11.

1. Criterios generales : Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad no está limitada por una supervisión directa y sistemática.

2. Formación : La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo :

3.1. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes :

- Operativa de máquinas complejas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de albanilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Vigilancia jurada de hornos.
- Telefonista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Operadora de Télex.
- Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de perforación y perforación de máquinas de recogida de datos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación de máquinas y procesos industriales o del suministro de servicios y materiales de fabricación.

- Tareas de mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- Tareas de calado de planos.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Etcétera.

3.2. Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades :

- Mecánico ajustador.
- Mecánico Soldador.
- Mecánico Calderero-Tubero.
- Mecánico Soldador-Tubero.
- Mecánico de Vehículos.
- Mecánico Operador de Máquinas de Limpieza de Alta Presión.
- Panadero.
- Electricista.
- Instrumentista.
- Electricista-Instrumentista.
- Envasador-Reparador.
- Ayudante Obra Civil.
- Jefe de Guardas.
- Operador de Envasado.
- Operador de Estación de Carga.
- Operador de Envasado.
- Envasador y picador de C.S.
- Operador de Prensa.
- Descargador de Cisternas.
- Envasador-Carga.
- Conformador.
- Operador Stripper.
- Operador Aguas y Calderas.
- Administrativo Técnico.
- Oficial Administrativo-Mecanógrafo.
- Oficial de Personal.
- Oficial de Consumos.
- Oficial Ayudante de Compras.
- Oficial Ayudante de Expediciones.
- Oficial Ayudante de Almacén General.
- Telefonista.
- Ayudante de producto terminado (caucho sintético).
- Ayudante de Almacén de Expediciones.
- Celador de Seguridad.
- Ayudante de Almacén.
- Operador Servicios Industriales.

Operador de Área : Es quien, en posesión de los conocimientos y experiencia suficientes, bajo la supervisión del Panelista o del Jefe de Turno, realiza las operaciones de producción en Área. Efectúa también operaciones tales como operatoria de máquinas de envasado, dosificación y enpaquetado, mezclas y maniobras en Planta y Activador. Maneja equipos que requieren regulaciones no directas para su funcionamiento. Toma muestras.

Analista : Es quien ocupa el puesto de trabajo definido en el grupo profesional 9, perteneciendo al grupo profesional 11 hasta que adquiere una experiencia mínima de un año en el mismo, comprobándose, mediante pruebas de aptitud, para acceder con carácter inmediato al grupo profesional 9.

GRUPO PROFESIONAL 12.

1. Criterios generales : Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preestablecido y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

3.2 Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

Mecánico Ajustador: Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas:

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial y formación específica en Oficio de Ajustador y/o Tornero, posee capacidad demostrada en mecánica industrial, siendo capaz de interpretar cualquier esquema o plano mecánico y de croquisar cualquier tipo de pieza. Realiza trabajos de revisión, reparación y montaje de máquinas, equipos e instalaciones mecánicas, con responsabilidad en su ejecución. En ocasiones realiza trabajos de construcción de piezas, propias de la especialidad de ajustador o tornero.

Mecánico Soldador: Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de efectuar las siguientes tareas específicas:

Es quién, teniendo formación específica en oficio de soldador, posee capacidad y práctica demostrada en la realización de trabajos de todo tipo de soldadura en fundición, aceros y metales de cualquier espesor, siendo capaz de efectuar recargos de cualquier tipo y material. Realiza trabajos de fabricación, montaje y mantenimiento de equipos e instalaciones mecánicas de todo tamaño y formas. Previa información de los materiales base a soldar, será capaz de seleccionar el tipo de consumible a aportar, con responsabilidad limitada por supervisión.

Mecánico Tubero: Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas:

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial y formación específica en oficio de Calderería y Tubero, posee capacidad demostrada en construcción y montaje mecánico, siendo capaz de interpretar esquemas, isométricos, planos de equipo y especificaciones de ingeniería referentes a tuberías y sus accesorios.

Realiza trabajos de prefabricación, montaje y mantenimiento de equipos e instalaciones mecánicas de todo tamaño y formas, incluso calorifugado.

Mecánico Soldador-Tubero: Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas:

Trabajos de trazo de todo tipo de tuberías, incluidas las de menor diámetro exterior, en cobre y acero, sin arrugas en codos, y que demuestra conocer y aplicar perfectamente todas las especificaciones de ingeniería referentes a tuberías y sus accesorios.

Electricista: Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas:

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial, posee capacidad demostrada en Electricidad Industrial y específicamente en "Automatismo", siendo capaz de interpretar cualquier tipo de esquema eléctrico. Realiza trabajos de revisión, reparación y montaje de equipos e instalaciones eléctricas en alta y baja tensión, con responsabilidad en su ejecución.

Instrumentista: Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas:

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial, posee capacidad demostrada en instrumentación de procesos en diversas variantes, siendo capaz de interpretar cualquier tipo de esquema eléctrico, electrónico y neumático.

Realiza trabajos de revisión, reparación, calibración y montaje de todo tipo de instrumentos de control de procesos, con responsabilidad en su ejecución.

Electricista Instrumentista: Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas:

Por su especialidad, realizará los dos tipos de actividades ya explicadas en los dos párrafos anteriores.

Ayudante de Inspección y Mantenimiento Preventivo: Además de realizar

las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas:

Es quién, teniendo conocimientos a nivel de Oficialía Industrial, posee capacidad demostrada en técnicas de inspección, control de calidad de materiales, toma de datos en sus diversas variantes, siendo capaz de interpretar planos, esquemas y normas. Realiza trabajos de toma de datos y ensayos con los diversos aparatos especiales en el campo de la inspección de máquinas, equipos e instalaciones. Inspecciona visualmente el estado de equipos e instalaciones, tomando datos del funcionamiento de máquinas. Controla el funcionamiento, averías y revisiones de máquinas, manteniendo archivo de datos.

Delineante: Es quién realiza trabajos complejos bajo especificaciones precisas tales como desarrollar proyectos sencillos, levantar planos isométricos de redes de tuberías, croquis de maquinaria, despieces de planos de conjunto, etc. Dibuja y rotula todo tipo de planos y diagramas, efectuando cálculos sencillos, cambios de escala o traslado de cotas. Colabora en trabajos auxiliares como reproducción, archivo de planos y otra documentación técnica.

Analista: Además de realizar las tareas de este grupo profesional en el más alto nivel de capacitación, se precisa en su puesto y es capaz de realizar las siguientes tareas específicas:

Es quién, bajo la dependencia de su superior jerárquico, pone a punto técnicas analíticas, ejecuta análisis físicos, químicos, instrumentales y determinaciones de Laboratorio. Se ocupa del buen estado, limpieza y conservación de aparatos y materiales; de la obtención de muestras; así como de rellenar los certificados de calidad y boletines de análisis. Asimismo, ejecutará los trabajos necesarios para el buen funcionamiento de equipos e instalaciones situados fuera del Laboratorio, pero que son responsabilidad del mismo.

Pertencerán al grupo profesional a las personas que ocupen el puesto de trabajo anteriormente definido hasta tanto no adquieran una experiencia mínima de un año en su puesto de trabajo, comprobándose mediante pruebas de aptitud para acceder con carácter inmediato al grupo profesional 9.

- Panelista.
- Albidil.
- Reactorista de Caucho Sintético o Negro de Carbono.
- Operador de Pelletizado.
- Conductor de Planta de Aguas y Calderas.
- Oficial Nómada.
- Oficial Costes.
- Oficial Proveedores.
- Oficial Almacén Polietileno.
- Oficial Almacén Caucho Sintético.
- Oficial Almacén Repuestos.
- Oficial Producto Terminado.

- Oficial Expediciones.
- Oficial Contabilidad General y Caja.
- Oficial Control Físico.
- Oficial Compras.
- Oficial Contabilidad, Almacenes y Facturación.
- Operador Ordenador.
- Almacenero del Almacén General de Repuestos.
- Almacenero del Almacén de materias primas.
- Secretaria de Dirección.
- Conductor.
- Conductor Calderas y Servicios Industriales.

GRUPO PROFESIONAL 10.

1. Criterios generales : Funciones consistentes en la ejecución de operaciones en las que habitualmente no se necesitarán instrucciones precisas, pero que requieran unos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y cuya responsabilidad, al contar con un cierto grado de autonomía, no se encontrará totalmente limitada por una supervisión directa y sistemática.

2. Formación : La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una experiencia profesional probada que proporcione una cualificación adecuada al ejercicio de sus funciones.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo : Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, las siguientes puestos de trabajo y actividades :

- Maquinista de Expeller y Expander.
- Operador Extrusionado de Puertollano.
- Carretillero.

GRUPO PROFESIONAL 11.

1. Criterios generales : Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuadas conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

2. Formación : La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

3. Ejemplos de actividades y puestos de trabajo :

3.1 En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes :

- Operaría de máquinas complejas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de albanilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Telefonista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Operadora de Télex.
- Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de grabación y perforación de máquinas de recogida de datos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación de bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios y piezas de fabricación.

- Trabajos de mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- Labores de calcado de planos.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Etcétera.

3.2 Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, las siguientes puestos de trabajo y actividades :

- Mecánico ajustador.
- Mecánico Soldador.
- Mecánico Calderero-Tubero.
- Mecánico Soldador-Tubero.
- Mecánico de Vehículos.
- Mecánico Operador de Máquinas de Limpieza de Alta Presión.
- Panelero.
- Electricista.
- Instrumentista.
- Electricista-Instrumentista.
- Engrasador-Reparador.
- Ayudante Obra Civil.
- Jefe de Guardas.
- Operador de Envasado.
- Operador de Estación de Carga.
- Operador de Envasado.
- Envasador y picador de C.S.
- Operador de Prensa.
- Descargador de Cisternas.
- Envasador-Carga.
- Conformador.
- Operador Stripper.
- Operador Agua y Calderas.
- Administrativo Técnico.
- Oficial Administrativo-Mecanógrafo.
- Oficial de Personal.
- Oficial de Consumos.
- Oficial Ayudante de Compras.
- Oficial Ayudante de Expediciones.
- Oficial Ayudante de Almacén General.
- Telefonista.
- Ayudante de producto terminado (caucho sintético)
- Ayudante de Almacén de Expediciones.
- Celador de Seguridad.
- Ayudante de Almacén.
- Operador Servicios Industriales.

Operador de Area : Es quien, en posesión de los conocimientos y experiencia suficientes, bajo la supervisión del Panelista o del Jefe de Turno, realiza las operaciones de producción en Area. Efectúa también operaciones tales como operatoria de máquinas de envasado, clasificación y enpaquetado, ensayos y maniobras en Planta y Activador. Maneja equipos que requieran regulaciones no directas para su funcionamiento. Toma muestras.

Analista : Es quien ocupa el puesto de trabajo definido en el grupo profesional 9, perteneciendo al grupo profesional 11 hasta que adquiere una experiencia mínima de un año en el mismo, comprobándose, mediante pruebas de aptitud, para acceder con carácter inmediato al grupo profesional 9.

GRUPO PROFESIONAL 12.

1. Criterios generales : Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

2. **Formación:** La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

3. **Ejemplos de actividades y puestos de trabajo:**

3.1 En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operativas en acondicionado y/o envasado con regulación y puesto a punto.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. de trabajadores que se inicien en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en Laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Etcétera.

3.2 Se incluyen en este grupo profesional, según lo acordado en CALATRAVA, los siguientes puestos de trabajo y actividades:

- Tareas de lavandería.
- Tareas auxiliares de almacenes.
- Auxiliares de Laboratorio.
- Portero.

GRUPO PROFESIONAL 13

1. **Criterios Generales:** Operaciones que se ejecutan según instrucciones establecidas, con un alto grado de dependencia que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

2. **Formación:** Conocimientos a nivel de formación elemental.

3. **Ejemplos de actividades y puestos de trabajo:** En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, etc.

Art. 17bis RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL SANTANDER Y MADRID

Los Representantes de la Dirección y de los Trabajadores acuerdan continuar con las medidas para la implantación de la nueva clasificación profesional.

Los efectos económicos de dicha clasificación durante 1.985 se realizarán de la manera expuesta en el documento firmado por ambas partes, que obra en poder del Presidente del Convenio, en el que para cada Grupo Profesional se señala:

- Puesto de trabajo que comprende.
- Personas existentes en cada puesto.
- Salario tipo en 1.985.
- Valor trienio ó quinquenio en 1.985.
- Salario a percibir realmente en 1.985 incluida la Reclasificación para cada puesto de trabajo.

- Los valores trienio ó quinquenio a percibir realmente en 1.985, incluida la Reclasificación.
- Los salarios tipo y los valores trienio ó quinquenio tipo de cada Grupo Profesional son de aplicación exclusiva al personal cuyo salario real ó su valor trienio ó quinquenio real coincidiría con el tipo de su Grupo Profesional correspondiente.

Finalmente se acuerda que en 1.986 se efectuará el coste restante de aplicación de la Reclasificación Profesional con cargo al incremento salarial que para dicho año se acuerde. El importe de dicho coste en el momento actual se cifra en la cantidad aproximada de - 4.400.000,- Ptas. (Cuatro millones cuatrocientas mil pesetas).

Se acuerda estudiar durante el periodo comprendido entre el 1.6.85 y el 30.10.85 la reclasificación del Centro de Trabajo de Madrid. Dicho estudio será sometido, siguiendo el procedimiento utilizado con otros estudios, a los Comités ó Representaciones Sindicales de Santander, Puertollano y Tarragona, para que informen de posibles repercusiones en sus Centros.

En el caso de que se alcanzase un acuerdo sobre la reclasificación del personal de Madrid, dicho acuerdo pasaría a formar parte del presente Convenio Colectivo con carácter automático.

El coste resultante de la reclasificación se aplicará en 1.986 con cargo al incremento de Masa Salarial disponible en dicho año.

TITULO V

INGRESOS, ASCENSOS, MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL.

Art. 18 INGRESOS

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la Compañía con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, siempre que reúnan las condiciones adecuadas de idoneidad, y salvo lo previsto en la legislación vigente.

Las pruebas selectivas a realizar para el ingreso en CALATRAVA, S.A. serán determinadas por la Dirección, así como la documentación que habrán de aportar los candidatos.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que pudiesen cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité valorará por su aplicación objetiva.

Art. 19. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos I al IV	6 meses
Grupos V al VIII	3 meses
Grupo IX	2 meses
Grupo X al XII	1 mes
Grupo XIII	15 días laborales

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en plantilla, computándose é todos los efectos el período de prueba. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

Los cursos de capacitación dados por la Compañía serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de período de prueba.

Art. 20. ASCENSOS

(Texto aplicable a los Centros de Puertollano y Tarragona)

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

1. Los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando o con fianza talba como los incluidos en los grupos profesionales I al 5 y Secretarías de Dirección, serán de libre designación por la Dirección de la Compañía. La cobertura de las vacantes correspondientes al grupo 5 serán de libre designación entre los aspirantes que hayan superado inicialmente las pruebas establecidas conforme a lo dispuesto en este Convenio.
2. Para el resto de los grupos se establece un único turno de méritos en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la Compañía, titulación adecuada y experiencia laboral; haber desempeñado funciones de superior grupo; participación y calificación en los cursos de formación y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto establezca la Dirección.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

3. El sistema de cómputo para la valoración de méritos se ajustará a la siguiente escala de ponderación:

Conceptos	Ponderación
Antigüedad	10%
Experiencia laboral	9%
Cursos de Formación	9%
Expediente	7%
Prueba de conocimientos	50%
Prueba de aptitudes	10%
Titulación	9%
Total	100%

A los efectos de asegurar la representación de los Comités de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en los tribunales calificadores con voz y voto. Asimismo, harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades.

4. En aquellos casos en que se considere necesario, el ascenso se realizará mediante un cursillo de promoción al que podrán optar los candidatos que lo deseen, que previamente serán sometidos a unas pruebas de acceso al curso.

5. Si celebrado un concurso o curso de promoción para cubrir una vacante se produjera otra por el mismo puesto dentro de los doce meses siguientes, la Dirección cubrirá dicha vacante con los opositores de la máxima puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.

6. Excepcionalmente, para el grupo 1) bastará con cumplir un año de antigüedad en la Compañía para ascender al grupo 12, sin perjuicio de continuar desempeñando los trabajos de su grupo de precedencia.

7. Los trabajadores que sean contratados en calidad de profesionales de oficio, siempre que procedan de Escuelas de Formación Profesional, serán encuadrados en el nivel 12 por un período de un año, pasando a continuación al nivel 11.

8. Podrán participar en el turno de méritos los trabajadores de los Grupos Profesionales inferiores al que corresponda a la plaza convocada. En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo. Las pruebas de conocimientos, que se realizarán en base al temario expuesto en los tabloneros de anuncios, se elegirán alternativamente en el momento de su realización de entre cuatro opciones diferentes, que serán entregadas al tribunal en sobre cerrado y presentadas al efecto, y que serán elaboradas por el responsable o mando del área al que pertenezca el puesto de trabajo a cubrir.

Art. 20. ASCENSOS (Texto aplicable a los Centros de Santander y Madrid)

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

1. Los grupos profesionales que implican funciones de mando o confianza, tales como Técnicos Titulados y Asimilados, Jefes de Turno, Contramaestres, Encargados, Capataces, Conserjes Guardas Jurados y Secretarías de Dirección, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa. Los ascensos a los puestos de trabajo de Contramaestres, Encargado y Capataces serán de libre designación entre los aspirantes que hayan su período inicialmente las pruebas establecidas conforme a lo dispuesto en este Convenio.

2. Para el resto de grupos profesionales se establece un único turno de méritos en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la compañía, titulación adecuada y expediente académico, conocimientos del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado funciones de superior categoría, participación y calificación en los cursos de formación y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto establezca la Dirección.

Podrán participar en el turno de méritos los trabajadores de los Grupos Profesionales inferiores al que corresponde a la plaza convocada. En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo. Las pruebas de conocimientos que se realizarán en base al temario expuesto en los tabloneros de anuncios, se elegirán alternativamente en el momento de su realización de entre cuatro opciones diferentes, que serán entregadas al tribunal en sobre cerrado y presentadas al efecto, y que serán elaboradas por el responsable o mando del área al que pertenezca el puesto de trabajo a cubrir.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

3. El sistema de cómputo para la valoración de mérito se ajustará a la siguiente escala de ponderación:

a) Pruebas teórico-prácticas

Pruebas de conocimientos	45 %
Pruebas de aptitudes	10 %

c) Valoración de méritos

Antigüedad	24 %
Experiencia	9 %
Titulación	4 %
Expediente laboral	3 %
Cursos de formación	5 %
Total	100 %

A los efectos de asegurar la representación de los Comités de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes, que participarán en los tribunales calificadores con voz y voto. Asimismo, harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades.

Estos tribunales mantendrán la misma composición que en 1979.

4. En aquellos casos en que se considere necesario, el ascenso se realizará mediante un cursillo de promoción, al que podrán optar los candidatos que lo deseen, que previamente serán sometidos a unas pruebas de acceso al curso.

5. Si, celebrado un concurso o curso de promoción para cubrir una vacante, se produjera otra para el mismo puesto dentro de los doce meses siguientes, la Dirección cubrirá dicha vacante con los opositores de la máxima puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.

6. Excepcionalmente, para la categoría de peón, bastará con cumplir un año de antigüedad en la Compañía para ascender a la de ayudante especialista, sin perjuicio de continuar desempeñando los trabajos de su categoría de precedencia.

7. Válido para todos los Centros de Trabajo:

El personal que ascienda, en virtud de concurso de méritos, se le asignará el salario tipo correspondiente al grupo profesional al que sea ascendido.

Art. 21. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Tanto en materia de traslados de personal como de Centro de Trabajo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación.

Art. 22. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL.

A) En caso de necesidad, se podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos propios de un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo profesional de nivel superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará turno de méritos en los términos del art. 20. La retribución, en tanto se desempeñan trabajos propios de un grupo profesional de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo profesional de nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Compañía evitará reiterar el trabajo de inferior grupo profesional con el mismo trabajador.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acomodará según el nuevo grupo profesional.

B) Sustituciones (De aplicación exclusiva a Gajano-Santander y Madrid):

En caso de ausencia, cualquiera que sea su motivo, de un trabajador, se procederá de la siguiente forma:

1. Será suplido por el quinto hombre de su puesto de trabajo o por el quinto hombre de su mismo grupo profesional y puesto de trabajo o por el quinto hombre de su mismo grupo profesional.
2. Se recurriría a suplir las ausencias con el quinto hombre de cuadrantes del mismo grupo profesional, pero de categoría inferior, una vez esté preparado para ello.
3. De no haber personal disponible de acuerdo con el párrafo anterior, la ausencia se sustituirá con los quintos hombres de los cuadrantes del mismo grupo profesional, pero de la categoría superior.

4. En el supuesto de no poderse efectuar las sustituciones con el personal previstas en los apartados anteriores, se recurrirá a personal del mismo grupo profesional, si lo hay disponible.

5. En último lugar, las sustituciones se harían con personal de distinto grupo profesional. En cualquiera de las previsiones anteriores, el personal designado para efectuar la sustitución deberá estar capacitado para desempeñar el puesto a sustituir, a juicio de la Dirección, informando en cada caso al Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo. En ningún caso comportará cambio involuntario de régimen de turnos o de nocturnidad. Dentro de cada grupo de sustituciones se seguirá orden rotativo, para evitar que la sustitución recaiga siempre en la misma persona.

C) Actividades complementarias: Se entienden como tales las indicadas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el trabajo.

D) Bajas por Servicio Militar:

1. Al personal que cause baja por Servicio Militar se le reservará la plaza durante el tiempo que éste dure y dos meses más. Si en este tiempo no se reincorporase al trabajo, se entenderá que renuncia a sus derechos.
2. El tiempo que dure la incorporación al Servicio Militar será computable a efectos de antigüedad. Durante dicho tiempo, el trabajador tendrá derecho a percibir el 50 por 100 de las pagas extraordinarias.

T I T U L O V I

REGIMEN REtribUTIVO

Art. 23. SALARIO

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos salariales.

Art. 24. PAGO DEL SALARIO

El pago del salario se realizará por transferencia bancaria. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin exceder del 90 por 100 del salario devengado.

Los salarios base se considerarán fijados, a todos los efectos, en cómputo mensual, y se abonarán en dieciséis fracciones mensuales, incluso para aquellas categorías profesionales que hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuviesen fijado su salario base por días.

Art. 25. SALARIO BASE MENSUAL

Tendrá la consideración de Salario Base Mensual la dieciseisava parte del salario asignado a cada Grupo Profesional en las Tablas que figuren en el Anexo I del presente Convenio. El devengo del Salario Base será mensual para todos los Grupos Profesionales.

En los salarios anuales incluidos en el Anexo I se ha procedido a incluir el importe de dos trienios para el personal de Santander y Madrid, y el importe de un trienio para el personal de Puertollano y Tarragona.

Art. 26. COMPLEMENTOS SALARIALES

A) ANTIGÜEDAD

Los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio, percibirán un complemento de antigüedad, cuyo valor por trienio o quinquenio se establece en las tablas que figu-

ran en el Anexo II. Las cantidades fijadas en dichas tablas por cada Grupo Profesional se percibirán en dieciséis pagas iguales.

Dado que en las tablas salariales del Anexo I se ha incorporado al Salario Base el valor de un trienio para los Centros de Trabajo de Puertollano y Tarragona y de dos trienios para los de Santander y Madrid, el concepto de antigüedad, al efecto del devengo de este complemento, se hará a partir de los seis o nueve años de permanencia ininterrumpida en la Empresa y con el límite máximo de seis o cinco trienios y de dos quinquenios, respectivamente, según se trate de Puertollano y Tarragona o de Santander y Madrid.

B) DE PUESTOS DE TRABAJO

TURNICIDAD

1. El personal adscrito a turno de mañana, tarde y noche -- percibirá un complemento por turnicidad de 101 Ptas. en los Centros de Puertollano y Tarragona y de 91 Ptas. en el Centro de Santander, por día trabajado a turno.
2. El personal que trabaja en turnos de mañana y tarde, con descanso en domingos y festivos y cubriendo la jornada semanal vigente en una semana o en un ciclo de dos, percibirá un complemento por media turnicidad de 51 Ptas. en los Centros de Puertollano y Tarragona y de 46 Ptas. en el Centro de Santander, por día trabajado a turno. Si este personal trabajara obligatoriamente los festivos, percibirá el complemento de turnicidad completo.

NOCTURNIDAD

El personal adscrito a turnos de mañana, tarde y noche percibirá un complemento de 624,- Ptas. en los Centros de Puertollano y Tarragona, y a 770,- Ptas. en el Centro de Santander, por noche trabajado.

RELEVOS

La Jornada del personal a turnos será ininterrumpida por las circunstancias especiales del proceso.

No habrá ningún abono adicional por la no interrupción de la jornada para el personal a turno.

Mediante acuerdo entre la Dirección y los respectivos Comités de Empresa, podrá pactarse el abono de los complementos por turnicidad, nocturnidad y relevos en promedio mensual, regularizado anualmente de acuerdo con los complementos efectivamente devengados.

El personal en régimen de trabajo a turnos, como compensación por el tiempo empleado en el relevo, en su caso personal percibirá el siguiente complemento:

1. En el Centro de Santander:
 - Grupos Profesionales 5, 6 y 7, 655,- Ptas. por día trabajado a turno.
 - Resto de Grupos Profesionales, 625,- Ptas. por día trabajado a turno.
 - El personal a turno de la planta de Negro de Carbono percibirá, además del plus de relevos, media hora extra por el tiempo empleado en la ducha para su aseo personal.
2. En los Centros de Puertollano y Tarragona:
 - 246,- Ptas. por día trabajado a turno para todos los Grupos Profesionales.

TRABAJOS EXCEPCIONALES

Todos los trabajos descritos a continuación, con la salvedad de los comprendidos en el apartado 4, se considerarán excepcionales y solo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la Planta. Por ello, solo podrán ser ordenados por los Directores o personas en quienes deleguen.

I. LLAMADAS A DOMICILIO FUERA DE JORNADA

El personal que sea llamado a domicilio fuera de jornada para requerirle su presencia física en el Centro de Trabajo -- percibirá un plus de 582 pesetas para el Centro de Puertollano y Tarragona y de 499 pesetas para el Centro de Santan-

der, siéndole además abonadas las horas trabajadas, según las normas pactadas en este Convenio Colectivo.

D) TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS POR PERSONAL DE JORNADA NORMAL.

El personal de jornada normal que realice trabajos en dichos días percibirá un plus de 436 pesetas para el Centro de Puertollano y el de Tarragona y de 374 pesetas para el Centro de Santander, siéndole, además, abonadas las horas trabajadas, según las normas pactadas en este Convenio.

E) JORNADA DOBLE PARA PERSONAL A TURNOS

El personal a turnos que por circunstancias especiales se viera precisado a doblar su turno, por no haberse presentado el relevo ni el corroturno o por cualquier otra circunstancia, abonará las horas trabajadas de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo y se le concederá un día de descanso inmediato o lo más pronto posible.

F) CAMBIOS DE FILTROS DE MANGAS Y LIMPIEZA DE SILOS

Se establece una prima por este trabajo de 800 pesetas para los Centros de Puertollano y Tarragona y 730 pesetas para el Centro de Santander.

G) POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

HORAS EXTRAORDINARIAS

- Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a lo establecido en el anexo III del presente Convenio.

- Será obligatoria la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admitan demora, tales como reparación preventiva de averías que se produzcan en las instalaciones, trabajos pendientes al final de la jornada de trabajo que de no concluirse puedan originar perjuicios graves y cualquier otra incidencia que de no atenderse origine pérdida o disminución de la producción, deterioro de la calidad, condición insegura para personas y/o instalaciones, falta de suministro a clientes, ausencias imprevistas, demora en la carga o descarga de barcos y otras similares.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización. A los efectos del Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.
3. Horas extraordinarias estructurales: realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando estos son imprevistos o su no realización produzca graves perjuicios materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las producidas por la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambio de turno.
- Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2 del presente artículo.

En los Centros de Trabajo de Puertollano y Tarragona, el personal podrá compensar las horas extraordinarias descansando una jornada por cada

ocho horas extraordinarias realizadas y recibiendo, además, una compensación de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo Profesional 5 :	239 Ptas. por hora extraordinaria trabajada.
" " 6 :	233 " " " " " " " "
" " 7 :	219 " " " " " " " "
" " 8 :	207 " " " " " " " "
" " 9 :	196 " " " " " " " "
" " 10 :	190 " " " " " " " "
" " 11 :	187 " " " " " " " "
" " 12 :	174 " " " " " " " "
" " 13 :	166 " " " " " " " "

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que, de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se determine.

La opción de compensación de horas extraordinarias aquí regulada será, en todo caso, voluntaria.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificándose las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copias del resumen mensual al trabajador en la parte correspondiente.

D) COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

1. Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo disfrutarán de cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad, abonables en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.
2. Al personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateándose su importe en relación con el tiempo trabajado, por lo cual la fracción del mes se computará como unidad completa.
3. En cada una de las gratificaciones citadas se abonará el complemento por antigüedad.
4. Las pagas extraordinarias se devengarán por años vencidos.
5. La Dirección se compromete a efectuar el día 25 de cada mes el ingreso de los salarios de los trabajadores en el banco que efectúe la transferencia de los mismos. Las pagas extraordinarias se ingresarán igualmente el día 10 del mes en que se abonen.

TÍTULO VII

JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

Artículo 27. JORNADA DE TRABAJO

Para los Centros de Trabajo de Puertollano y Tarragona, la jornada será de 1.808 horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose que el comienzo y el fin de la jornada se realizará en el puesto de trabajo.

Para los Centros de Trabajo de Madrid y Santander, la jornada será de 1.820 horas y 27 minutos anuales de trabajo efectivo, computándose como tal el tiempo que en la actualidad integra la jornada de trabajo.

En ambos casos, la remuneración pactada en este Convenio se establece en función de dicha hora de trabajo efectivo.

En el Centro de Trabajo de Santander la jornada de trabajo del personal a turno continuo se ajustará sobre el cuadrante ac-

tualmente en vigor mediante trece descansos adicionales a conceder en la fecha a la que de mutuo acuerdo lleguen Empresa y trabajador.

En el Centro de Trabajo de Madrid se mantiene el mismo horario que regía en 1984.

Art. 26. HORARIO Y DESCANSOS

A) PERSONAL A TURNOS

1. El personal que trabaja bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración.

El horario de entrada y salida al trabajo de este personal será el siguiente:

- De 6 a 14
- De 14 a 22
- De 22 a 6

2. El personal a turnos trabajará de acuerdo con los cuadrantes vigentes en cada Centro de Trabajo o con los que a solicitud de la Dirección de la Empresa, y previo informe del Comité de Empresa, sean autorizados por la autoridad laboral competente.

3. El proceso continuo de fabricación de CALATRAVA, S.A., exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador sometido a régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante.

En caso de que el relevo no se personase a la hora prevista, el tiempo que exceda de las ocho horas de jornada será abonado de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las sanciones a que hubiera lugar si el retraso o ausencia del trabajador entrante fuese injustificada.

4. El personal que ocupe los puestos de quintos hombres tendrá los siguientes derechos y obligaciones:

- Suplirá las ausencias del personal a turnos siguiendo los criterios que a continuación se anuncian:
 - a) Cuando un quinto hombre sea avisado por la empresa durante su horario de trabajo para sustituir al turno de 14 a 22 horas, tendrá derecho a percibir seis horas extraordinarias.
 - b) Si es avisado durante la mañana para sustituir al turno de noche, tendrá derecho a percibir ocho horas extraordinarias.
 - c) Si es avisado durante la tarde o después de las doce horas para sustituir la jornada de noche, tendrá derecho a percibir ocho horas extraordinarias, así como una licencia inmediata.
 - d) En cualquiera de los casos indicados, abandonará el trabajo inmediatamente después de recibido el aviso de suplencia. La Dirección se encargará de avisar tan pronto como tenga noticias de la baja producida.

- Trabaja en los restantes casos a jornada normal en los trabajos que se le asignen, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

- Tendrá derecho al abono de los pluses de turnicidad y relevos. El personal de Puertollano y Tarragona que ocupe los puestos de quintos hombres y Polivalentes se regirá por los acuerdos que sobre la materia se han establecido en cada Centro de Trabajo, el personal de Santander que ocupe el puesto de Polivalente o Grupo de Apoyo se regulará por el acuerdo existente sobre la materia en dicho Centro de Trabajo.

El personal de Puertollano y Tarragona que ocupe el puesto de Polivalente o Grupo de Apoyo, recibirá las cantidades que como complemento se señalan en el Anexo 4 del presente Convenio Colectivo.

B) PERSONAL A JORNADA NORMAL

El calendario laboral para el personal en régimen de jornada normal se confeccionará en los distintos Centros de Trabajo y se someterá a la aprobación de la autoridad laboral. En todo caso, las fiestas laborables de carácter no recuperable no podrán exceder de 14.

Art. 29. VACACIONES

El personal de los Centros de Trabajo de Puertollano y Tarragona disfrutará 25 días hábiles de vacaciones anuales retribuidas.

El personal de los Centros de Madrid y Santander disfrutará 25 días hábiles o 30 naturales de vacaciones anuales retribuidas. La liquidación de las vacaciones se efectuará antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas. Esta liquidación para el personal en régimen de trabajo a turnos incluirá 25 complementos de Turnicidad y Relevos y 6 de Nocturnidad.

Se considerará como periodo preferente para el disfrute de vacaciones los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antigüedad mínima de dos meses en los tablones de anuncios.

Se confeccionará una relación nominal en orden decreciente de antigüedad en la Compañía, por la que se concederá derecho de preferencia en la elección de turno de vacaciones en los casos en que coincidan en las mismas fechas dos o más trabajadores que resulten incompatibles.

Anualmente se actualizará la relación nominal, pasando al último lugar los que hubieran ocupado el primero en el orden de preferencia utilizado el año anterior para la concesión de vacaciones.

TITULO VIII

DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 30. DIETAS

En materia de dietas y gastos de viaje se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la Compañía.

Art. 31. LICENCIAS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo será de tres días más cuando, con tal motivo, el trabajador debe desplazarse de la localidad de residencia.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
- h) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes.

2. En cuanto a los motivos recogidos en los epígrafes a) al d) del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En el supuesto de que la licencia por nacimiento de hijo coincida en días festivos, se concederá el permiso necesario para poder efectuar la inscripción en el Registro.

3. Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Dirección concederá, sin pérdida de retribución,

el permiso necesario por el tiempo, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

4. Un día natural por matrimonio de los padres.

Artº 32. LICENCIAS SIN SUELDO

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración mínima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la Compañía más de seis meses. La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho en número equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artº 33. EXCEDENCIAS

Los trabajadores fijos con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundan en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro treinta días antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa, contados a partir de la fecha de su reincorporación.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional; si no hubiese vacante en su grupo y si en uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Artº 34. EXCEDENCIAS ESPECIALES

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

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea compatible con la prestación de servicios en la Compañía. Si surplieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro de los treinta días siguientes al de su cesación en el cargo público que ocupaba.

b) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar obligatorio y voluntario, por el tiempo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y sesenta días más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

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

TÍTULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artº 35. REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artº 36. GRADUACION DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artº 37. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta al horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, o no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. EF abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origina perjuicio de alguna consideración a la Empresa u fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá considerarse como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo en día o mes sin causa justificada.

Artº 38. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 39 FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primarias materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa e revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subalternos.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el puesto de trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Art. 40 REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá

transitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de personal, o Delegados sindicales en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 41 SANCIONES MAXIMAS

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Art. 42 PRESCRIPCIONES

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días; y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

TITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 43 SEGURIDAD E HIGIENE.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O.M. de 9-3-71, y normativa interna de CALATRAVA, S.A.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios:

Principios Generales:

1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores - límites umbral utilizados por los S.S.S.M. del Ministerio de Trabajo.
2. En cada Centro de Trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.M. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, pesado, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reperca ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.
4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:
 - Su generación.
 - Su emisión.
 - Su transmisión.

Solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

5. En toda ampliación ó modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.
6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.
7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.
8. Siempre que exista riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se observarán los mismos niveles y medios que aplique la PRESA NACIONAL DEL PETROLEO (EMP)

Art. 47. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.

1. En los Centros de Trabajo se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por los tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Compañía.
2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obra en poder de la Compañía sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.
3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les afecte. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Art. 48. VIGILANCIA DEL RIESGO.

1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presunciones o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.
2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo serán vigilados de modo particular.
3. Las normas de Seguridad serán divulgadas y exigido su cumplimiento a las empresas contratistas.

Art. 49. SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

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

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

Art. 50. PROGRAMAS, PRESUPUESTOS Y CONTROLES.

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

Art. 51. TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO.

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

Art. 52. PROTECCION A LA MATERNIDAD.

Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo cuando se demuestre que las condiciones (toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc.) puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

TITULO XI

PREVISION SOCIAL

Art. 53. ABSENTISMO.

En caso de enfermedad, el personal fijo afectado por el presente Convenio percibirá, además de la indemnización que le correspondiera a cargo de la Seguridad Social, un complemento de hasta el 100 por 100 de su salario real. El control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la Dirección que decidirá con informe previo del Comité de Empresa.

Art. 54. SEGURO DE VIDA.

CALATRAVA, S.A. tiene establecido para todo su personal un Seguro de Vida e Invalidez, siendo de cargo de la Compañía el 80 por 100 del importe de la prima y de cargo del trabajador el 20 por 100 restante.

Por este seguro se garantiza al cónyuge viudo una pensión equivalente a un 60 por 100 del sueldo líquido anual del asegurado en el momento del fallecimiento, más un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitres años que viviera a expensas del asegurado, sin que la pensión pueda exceder en ningún caso de un máximo total del 40 por 100 de dicha remuneración.

En caso de invalidez permanente en grado de incapacidad total para su profesión habitual, el asegurado percibirá un capital cuyo importe será igual al valor de una prima suficiente para obtener una renta inmediata y temporal hasta los sesenta y cinco años de un valor anual equivalente al 60 por 100 de la remuneración líquida anual que perciba el asegurado, incrementada, en su caso, con un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitres años que vive a expensas del asegurado, con un límite de tres hijos. Queda entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el capital e pensión que concede la Seguridad Social y el citado 60 por 100 de la retribución del trabajador.

Al personal procedente de ex-Phillips Calatrava Ventas, S.A. se le garantiza el sistema que hasta ahora venía disfrutando.

Art. 52. SEGURO DE JUBILACION.

CALATRAVA, S.A. tiene asimismo, establecido para todo su personal un Seguro de Jubilación cuya prima es en su totalidad a cargo de la Empresa.

Este seguro consiste en garantizar al trabajador asegurado, al cumplir la edad de sesenta y cinco años, una pensión inmediata y vitalicia equivalente al 100 por 100 de su sueldo líquido anual, bien entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el sueldo real líquido del trabajador y el capital o pensión que le conceda la Seguridad Social.

En este seguro se hallan comprendidos todos los trabajadores con edades entre los cincuenta y los sesenta y cinco años.

Art. 53. PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE VIVIENDA.

La Empresa tiene implantado un sistema de concesión de préstamos para adquisición de vivienda. La concesión de estos préstamos se regirá por la norma que la Compañía tiene establecida.

La asignación de estos préstamos se hará semestralmente, debiendo ser informadas todas las solicitudes por el Comité de Empresa del Centro.

Art. 54. AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS DE TRABAJADORES.

En los Centros de Madrid y Santander se abonará por cada hijo de trabajador que acredite estar realizando estudios, las siguientes ayudas:

a) EGB, primera etapa (cinco 10º años)....	2.258.-/año
b) EGB, segunda etapa (tres últimos cursos)	3.010.-/año
c) BUP y F.P. 1er. grado	4.085.-/año
d) Estudios universitarios de Grado medio y F.P. segundo grado	5.268.-/año
e) Estudios universitarios superiores	8.278.-/año

Las citadas ayudas se regirán por la normativa que, a tal efecto, tiene establecida la Empresa.

Art. 55. BECAS PARA TRABAJADORES.

Los Centros de Madrid y Santander disponen de un fondo para la concesión de becas para estudios, que se aplicará de conformidad con la normativa que sobre el particular tiene establecida la Empresa.

Los estudios becados y el importe unitario de las becas son los siguientes:

a) Formación Profesional	7.848.-/año
b) Bachillerato	13.040.-/año
c) Estudios universitarios de grado medio	14.949.-/año
d) Estudios universitarios de grado superior ..	21.285.-/año
e) Estudios varios	4.945.-/año

Art. 56. AYUDA A HIJOS SUBNORMALES

Los trabajadores pertenecientes en la actualidad a la plantilla de la Compañía que tengan a su cargo hijos subnormales, a juicio del Médico de Empresa, percibirán la cantidad alzada de 14.969.-/año mensual, por cada hijo subnormal, con destino a contribuir a los gastos que originen al padre por el especial regimen de educación, rehabilitación o tratamiento a que se someta a dichos hijos.

La cantidad mensual indicada se abonará siempre que los gastos de educación igualen o superen dichas 14.969.-/año, y en los meses en que el hijo reciba educación especial en un centro adecuado, previa presentación del correspondiente justificante.

Art. 57. SUBVENCION POR COMEDOR

La Empresa continuará abonando a los concesionarios del comedor o al personal en su caso, los mismos porcentajes sobre el precio del servicio que en 1984.

Los reajustes del precio de la comida serán satisfechos, en cada caso, en las mismas proporciones que en la actualidad entre la Compañía y sus trabajadores.

TITULO III

FORMACION

Art. 58. POLITICAS DE FORMACION

Tanto la Representación de los Trabajadores como la Representación de la Empresa consideran que la Formación es un instrumento importante en orden a la promoción y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como a la consecución de unos niveles óptimos de productividad.

En consecuencia, se ratifican en el propósito de continuar desarrollando acciones de formación inspiradas en los siguientes principios básicos:

- a) La Formación no es un fin, sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo, necesaria para su correcto desempeño, así como para satisfacer las expectativas de promoción y las necesidades de la Compañía.
- b) La Formación no se concibe como una acción aislada, sino que debe estar íntimamente ligada con el proceso de desarrollo y las acciones de cambio promovidas por la Empresa.
- c) La Formación es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional, de acuerdo con las necesidades individuales y con las exigencias del trabajo.
- d) Debe estar exenta de todo tipo de discriminaciones, por lo que las oportunidades de formación deben ser idénticas para todas las personas, sin perjuicio de que las características pedagógicas sean diferentes para los distintos tipos de cursos a impartir.

Art. 59. PLANES DE FORMACION

En base a las anteriores políticas, se establecerán Planes de Formación, el objeto de desarrollar acciones destinadas al personal de nuevo ingreso, ascensos y promociones, reconversión del personal no cualificado, adaptación de trabajadores físicamente disminuidos y de cualquier otro tipo que, guardando relación con las funciones y tareas del puesto de trabajo y, en general, con las actividades de la Compañía, supongan una mejora de las capacidades potenciales de las personas.

Se prestará especial atención a las acciones de formación encaminadas a la aplicación de las políticas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los Comités de Empresa comunicarán a la Dirección las acciones de formación que consideran necesarias, indicando las causas que justifican dichas necesidades de formación.

Art. 60. CONDICIONES DE ASISTENCIA

La asistencia a Cursos de Formación es de carácter voluntario. No obstante, tanto los Mandos como el Comité de Empresa colaborarán en la difusión de las acciones formativas que se promuevan en relación con la asistencia a los Cursos.

En casos excepcionales será obligatoria la participación en aquellos cursos que se convengan como antecedente obligado por

ra ciertas promociones o cuando la necesidad de formación sea requerida para el adecuado y seguro desarrollo del contenido del puesto de trabajo.

Las condiciones específicas de asistencia a los distintos tipos de Cursos de Formación se regirán por la normativa interna que a estos efectos tiene establecida la Compañía.

ANEXO - 1

CENTROS DE PUERTOLLANO Y TARRAGONA

TABLA SALARIAL TIPO - 1.985

(Cantidades brutas anuales en 16 pagas)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO TIPO 1.985
1	2.813.493
2	2.278.613
3	2.011.173
4	1.746.959
5	1.869.366
6	1.738.563
7	1.667.943
8	1.514.492
9	1.461.633
10	1.394.591
11	1.361.793
12	1.276.622
13	1.193.493

OBSERVACION Los salarios indicados en los grupos 1 al 4, son meramente indicativos, y al englobar puestos de trabajo de libre designación, la Dirección de la Empresa procederá a determinar en cada caso el salario correspondiente.

Se acuerda para el caso de que el IPE registrara el 31.12.85 un incremento superior al 7% respecto al índice al 31.12.84, una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente de acuerdo con la siguiente tabla:

Inflación:	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Revisión:	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

Esta revisión se abonará de una sola vez con efectos 1.1.85 y servirá como base de cálculo para 1.986, tomándose como referencia la masa salarial de 1.984.

CENTROS DE SANTANDER / MADRID Y DELEGACIONES

TABLA SALARIAL TIPO - 1.985

(Cantidades brutas anuales en 16 pagas)

Grupo Profesional	Salario Tipo 1.985
1	2.813.493
2	2.278.613
3	2.011.173
4	1.746.959
5	1.994.216
6	1.822.017
7	1.747.459
8	1.596.593

Grupo Profesional	Salario Tipo 1.985
9	1.532.402
10	1.470.869
11	1.408.196
12	1.332.263
13	1.292.664

OBSERVACION

Los salarios indicados en los grupos 1 al 4, son meramente indicativos, y al englobar puestos de trabajo de libre designación, la Dirección de la Empresa procederá a determinar en cada caso el salario correspondiente, haciéndose constar que en los miembros de dichos grupos 1 al 4 se halla incluido un solo trienio de antigüedad.

Se acuerda la revisión salarial prevista en el artº 4 del Título II del Acuerdo Económico Social para 1985/1986.

ANEXO - 2

CENTROS DE MADRID Y DELEGACIONES/ SANTANDER

TABLA DE COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD - 1.985

- Valor de un trienio o quinquenio (16 pagas) a percibir a partir de los nueve años de permanencia ininterrumpida en la Empresa.

Grupo Profesional	Valor Trienio o quinquenio
1	112.200
2	91.800
3	81.600
4	74.460
5	72.960
6	66.970
7	64.240
8	58.904
9	56.000
10	53.300
11	52.000
12	49.027
13	47.360

OBSERVACION

El valor del trienio o quinquenio de los grupos profesionales 1 al 4, es meramente indicativo. Al englobarse en estos grupos puesto de libre designación, la Dirección de la Empresa procederá a determinar en cada caso el valor trienio o quinquenio correspondiente.

CENTROS DE PUERTOLLANO Y TARRAGONA

TABLA DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD - 1.985

- Valor de un trienio o quinquenio (16 pagas) a percibir a partir de los seis años de permanencia ininterrumpida en la Empresa.

Grupo Profesional	Valor Trienio o quinquenio
1	112.200
2	91.800
3	81.600
4	74.460
5	72.890
6	67.732
7	64.969
8	58.271
9	56.256
10	52.785
11	51.750
12	49.163
13	46.406

OBSERVACION

El valor trienio o quinquenio de los grupos profesionales 1 al 4, es meramente indicativo. Al englobarse en estos grupos puesto de libre designación, la Dirección de la Empresa procederá a determinar en cada caso el valor trienio o quinquenio correspondiente.

ANEXO - 3

CENTROS DE SANTANDER/ MADRID Y DELEGACIONESHORAS EXTRAORDINARIAS - 1.985

NO Trienio Niveles	Hasta 3 años	Hasta 6 años	Hasta 9 años	1	2	3	4	5	Primer quinquenio	Segundo quinquenio
5	907	952	998	1.043	1.088	1.134	1.179	1.224	1.270	1.315
6	885	929	974	1.018	1.062	1.106	1.151	1.195	1.239	1.283
7	834	876	917	959	1.001	1.043	1.084	1.126	1.168	1.209
8	816	857	898	938	979	1.020	1.061	1.102	1.142	1.183
9	792	832	871	911	950	990	1.030	1.069	1.109	1.148
10	786	825	865	904	943	983	1.022	1.061	1.100	1.140
11	755	793	831	868	906	944	982	1.019	1.057	1.095
12	739	776	813	850	887	924	961	998	1.035	1.072
13	735	772	809	845	882	919	956	992	1.029	1.066
14	722	758	794	830	866	903	939	975	1.011	1.047
15	684	718	752	787	821	855	889	923	958	992
16	678	712	746	780	814	848	881	915	949	983
17	668	701	735	768	802	835	868	902	935	969
18	650	683	715	748	780	813	845	878	910	943

A partir del 1 de Enero de 1.983, los valores de las horas extraordinarias, que han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos y aplicándoles un incremento del 75 por 100 sobre el salario pactado que correspondería a cada hora ordinaria, serán los que figuran en esta tabla, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos, sería de aplicación al artículo 6 del Convenio Colectivo.

CENTROS DE PUERTOLLANO Y TARRAGONAHORAS EXTRAORDINARIAS - 1.985

GRUPO PROFESIONAL	VALOR UNITARIO	1 tri.	2 tri.	3 tri.	4 tri.	5 tri.	6 tri.	7 tri.
5	838	880	921	964	1.005	1.047	1.089	1.131
6	816	857	897	938	979	1.020	1.060	1.101
7	764	802	840	878	917	955	993	1.031
8	722	758	794	830	866	902	938	975
9	685	719	753	788	822	856	890	925
10	665	698	731	765	798	831	865	898
11	652	684	717	750	782	815	847	880
12	608	638	669	699	729	760	790	820
13	582	611	640	669	698	727	756	785

A partir del 1 de Enero de 1.983, los valores de las horas extraordinarias, que han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos y aplicándoles un incremento del 75 por 100 sobre el salario pactado que correspondería a cada hora ordinaria, serán los que figuran en esta tabla, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos, sería de aplicación el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO - 4

CENTROS DE PUERTOLLANO Y TARRAGONA

TABLAS GRUPO DE APTO - 1.985

(en 16 pagas)

NIVELES	IMPORTE
5	180.336
6	167.739
9	140.992
10	134.533
11	131.354

ACTA ADICIONAL AL CONVENIO COLECTIVO PARA 1.985

(Aplicación exclusiva a los Centros de Trabajo de Santander y Madrid)

Mediante la presente Acta se hace constar:

- A) Que la Masa Salarial de 1.985 correspondiente a los Centros de Trabajo de Santander y Madrid ha quedado definitivamente fijada y aceptada por ambas partes en la cifra de 589.755.678 Ptas.
- B) Que el importe global disponible en función de esa Masa Salarial, ha sido totalmente distribuido de mutuo acuerdo entre ambas partes.
- C) Que las nuevas personas del Grupo Profesional 9 del Centro de Trabajo de Santander ha sido reajustado su salario de conformidad con el error admitido por ambas representaciones, dándosele efectos de 1- Noviembre-84.
- D) Que los salarios de dichas personas para 1.985 son los que figuran en el texto de salarios individuales del Centro de Santander para 1.985 firmado por el Presidente y por ambas partes.

ACTA ADICIONAL AL CONVENIO COLECTIVO PARA 1.985

19 En tanto se efectúe el estudio pactado sobre Reclasificación de Madrid, se acuerda clasificar a título personal en los grupos que se indica a las siguientes personas:

- Dña. M^o del Carmen Aguirre Lasa : Grupo Profesional 5.
- D. Pedro Plaza María : " " 6.
- Dña. Ana Moreno Martínez : " " 7.
- Dña. Sagrario Caminos Otama : " " 7.

ACTA ADICIONAL AL CONVENIO COLECTIVO 1985

Las Representaciones de los Trabajadores de los Centros de Trabajo de Puertollano y Tarragona hacen constar su conformidad con el texto del Convenio unificado elaborado y que queda en poder del Presidente de la Comisión Negociadora, D. JOSE LUIS MARCOS FLORES.

No obstante, manifiestan la imposibilidad de firmar en este momento dicho texto, al tener que consultar el parecer de sus respectivas asambleas. Una vez efectuada dicha consulta, procederán a la firma del texto del Convenio unificado elaborado.

ACTA ADICIONAL AL CONVENIO COLECTIVO 1985

Las Representaciones de los Centros de Trabajo de Puertollano Santander, Tarragona y Madrid, hacen constar que han llegado a acordar por su parte la Comisión Deliberadora para el Convenio a negociar en 1986 y que estará formada por doce miembros en representación de los Trabajadores, de los cuales tres serán de cada uno de los Centros de Trabajo antes citados.

Para la negociación de los aspectos económicos del Convenio de 1986, la Comisión Deliberadora se subdividirá en dos subcomisiones de seis miembros cada una, que representarán a los Centros de Santander y Madrid por un lado y Puertollano y Tarragona por otro. Estas subcomisiones negociarán cada una con las masas salariales de sus respectivas unidades de negociación, separada en el ámbito territorial que a cada una de ellas corresponda.

4106

RESOLUCION de 17 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.116 la bota de seguridad, marca «Jallatte», modelo «Yalpolo», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Jallatte», modelo «Yalpolo», de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad, marca «Jallatte», modelo «Yalpolo», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Mendigorria, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dicho modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.116, 17 de diciembre de 1985. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT 5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 17 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

4107

RESOLUCION de 17 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.112 el zapato de seguridad marca «Andre», modelo A-90, de clase I, grado A, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del zapato de seguridad, marca «Andre», modelo A-90, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el zapato de seguridad marca «Andre», modelo A-90, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Mendigorria, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.-Cada zapato de seguridad de dicho modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 2.112-17-12-1985, zapato de seguridad contra riesgos mecánicos-clase I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobado por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 17 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.