

CALENDARIO SERVICIO VIGILANCIA.

(Ciclo de veintiocho días)

SEMANAS	1ª SEMANA							2ª SEMANA							3ª SEMANA							4ª SEMANA						
	DIAS							DIAS							DIAS							DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	M	M	N	N	N	N	N	N	N	N
B	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	T	M	M	N	N	N	N	N	N	N	M	M	M	T	T	T	T	
C	T	T	T	T	M	M	N	N	N	N	N	N	N	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	
D	N	N	N	N	N	N	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	M	M	N	

M = TURNO DE MAÑANA

T = TURNO DE TARDE

N = TURNO DE NOCHE

= DESCANSO

TRABAJO DURANTE 24 HORAS TODOS LOS DIAS DE LA SEMANA (INCLUIDOS DOMINGOS).

CON DESCANSO SEMANAL COMPENSATORIO.

16149 RESOLUCION de 20 de mayo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima» (PIRELLI).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima» (PIRELLI), que fue suscrito con fecha 25 de octubre de 1985, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de mayo de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «PRODUCTOS INDUSTRIALES DEL CAUCHO, SOCIEDAD ANONIMA» (PICSA - PIRELLI)

CAPITULO PRIMERO

Ambito de vigencia

Artículo 1.º *Ambito personal.*-El presente Convenio afecta a todo el personal de «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima» (PIRELLI), a excepción de las personas con funciones directivas como en anteriores Convenios de «Productos Pirelli, Sociedad Anónima».

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

Art. 2.º *Ambito funcional y territorial.*-Este Convenio es de aplicación en todos los Centros de trabajo (Fábrica, Centros Comerciales y Economato), que la Sociedad PICSA - PIRELLI tiene en el territorio español.

Art. 3.º *Ambito temporal.*-El presente Convenio tiene una duración de dos años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre de 1986.

Cualquiera de las dos partes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra por escrito durante los tres meses últimos de su vigencia.

CAPITULO II

Condiciones económicas para el año 1985

Art. 4.º *Incremento de los salarios fijos.*-La masa salarial de 1984 en su cálculo teórico real, se incrementará en un 6,50 por 100, lo que considerando las voces de salario base, antigüedad, gratificaciones legales y beneficios, representa un incremento anual de 62.623 pesetas para todo el personal mayor de dieciocho años. No efectuándose ningún tipo de revisión salarial durante 1985.

Este incremento anual se distribuirá entre las dos gratificaciones de verano y navidad, los beneficios y el salario base, a saber:

a) Personal obrero: Su salario base de 306,75 pesetas/hora, se incrementa en 22.643 pesetas y pasa a ser para 1985 de 329.393 pesetas/hora. Para los Oficiales de primera y segunda de taller el incremento será de 22.643 pesetas/hora, respectivamente.

b) Personal subalterno, empleado y técnico: Su salario base mensual se incrementa en 4.319 pesetas/mes

Este incremento se percibirá dentro de la voz denominada «salario».

Se considera cálculo teórico real de la masa salarial, el siguiente:

Obreros: Salario igual al precio hora vigente por todas las horas pagadas del año para toda la plantilla media del año 1984.

Complemento salario igual al consuntivo, corregido por el mismo porcentaje que resulte del cálculo del salario.

Gratificaciones legales: Igual a 2 mensualidades del salario y complemento salario.

Beneficios: Igual a media mensualidad del salario y complemento salario.

Empleados: Salario, complemento salario y complemento no absorbible igual al consuntivo.

Gratificaciones legales: Igual a dos mensualidades del salario y complementos antes citados.

Beneficios: Igual a media mensualidad del salario y complementos citados.

Para el año 1986

a) Para el año 1986 el incremento salarial será del 6,5 por 100, siguiendo un criterio similar al de 1985, pero con el incremento distribuido proporcionalmente al escalado de niveles correspondiente y las voces de antigüedad y pluses varios incrementándose en el mismo porcentaje de los salarios.

b) En el supuesto de que el Índice Oficial de Precios al Consumo (IPC), para el conjunto nacional, según los datos elaborados por el INE, supere para 1986 el 8 por 100, se practicará una revisión incrementándose los salarios en un punto más, con lo que el incremento total de 1986 sería del 7,5 por 100.

La mencionada revisión se abonará a partir del 1 de enero de 1987, una vez conocido el IPC en una sola vez e integrando el aumento a la masa salarial del año 1986, afectando a los complementos salariales pactados en los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 del presente Convenio.

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

A efectos del cálculo de la antigüedad se reconocen dos trienios y siete quinquenios por este orden. A un trienio corresponde un porcentaje del 5 por 100 a un quinquenio el 10 por 100. Para hallar el valor de la antigüedad se aplicará el porcentaje que a cada trabajador corresponda sobre una base de 1.175,55 pesetas/día para el personal obrero y de 35.266 pesetas/mes para el personal empleado. Los quinquenios 6 y 7 se abonarán a razón de un 2 por 100 por año.

Art. 6.º *Incentivos y adicional por mérito*.—Cada uno de los puntos de las tarifas de pago en vigor, se incrementarán un 6,5 por 100 durante el primer año de vigencia del Convenio y un 6,5 por 100 durante el segundo.

Art. 7.º *Complemento de calidad y cantidad*.—Se incrementará en un 6,5 por 100 para 1985 y otro 6,5 por 100 para el año 1986.

El valor mínimo de la tarifa nivel 1 que en 1984 era de 1.570 pesetas, se incrementará por tanto en un 6,5 por 100, con lo que pasará a ser de 1.672 pesetas en 1985 y de 1.781 pesetas en 1986.

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

- Mínimo tarifa nivel 11: Mínimo tarifa nivel 1 = 2,1.
- Máximo tarifa nivel 11: Máximo tarifa nivel 1 = 4,04.
- Máximo tarifa nivel 11: Mínimo tarifa nivel 1 = 19,92.
- Máximo tarifa nivel 1: Mínimo tarifa nivel 1 = 4,93.

Art. 8.º *Pluses varios*.—Se incrementarán en un 6,5 por 100 por cada uno de los años de vigencia, a excepción «plus negro humo», que queda congelado, de acuerdo con el pacto de 15 de abril de 1985 de la Magistratura de Trabajo número 10.

Art. 9.º *Premio mínimo*.—Su valor actual de 37,67 pesetas/hora pasa a ser de 40,119 pesetas/hora para 1985, y para 1986 de 42,726 pesetas/hora.

Art. 10. *Gratificaciones legales*.—Las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán a razón de treinta días de los siguientes conceptos:

- Salario.
- Complemento salario.
- Antigüedad al día.

Incentivo según el promedio de los seis meses anteriores por 225 horas y, para el personal empleado, el C. C. C. correspondiente al mes de la gratificación.

Dichas gratificaciones se harán efectivas los días 15 de los meses de julio y diciembre.

Art. 11. *Gratificación de febrero (beneficios)*.—1. Por este concepto se abonarán, en el mes de febrero de 1986, 15 días de los siguientes conceptos, según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1985:

Salario.

Complemento de salario.

Incentivo según el promedio de la última gratificación legal por 112,5 horas y, en el caso de empleados, el 50 por 100 C. C. C. correspondiente al mes de la gratificación.

2. En febrero de 1987 se abonarán quince días de los mismos conceptos según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1986.

Dicha paga se hará efectiva el día 15 de febrero de cada año.

Art. 12. *Plus nocturnidad*.—Se mantiene el régimen del 40 por 100 sobre los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo y que son: Sueldo, complemento sueldo y antigüedad, para el personal obrero. Para el personal empleado los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo son las siguientes: Salario, antigüedad, complemento salario y C. C. C. Al personal empleado se le mantiene el 50 por 100 y el subalterno el 40 por 100.

CAPITULO III

Jornada laboral, vacaciones y calendario laboral

Art. 13. *Jornada laboral (personal con horario de fabricación)*.—Durante la vigencia de este Convenio se mantiene el mismo número de horas efectivas/año que en 1984, es decir 1.816,50 horas de trabajo efectivo que comportan 1.930 horas de presencia en fábrica, incluyendo treinta minutos de descanso por jornada para el personal con horario de fabricación.

La consideración o no de dicho descanso o parte de él como jornada efectiva de trabajo queda supeditada al definitivo resultado del conflicto colectivo, de interpretación presentado y que en estos momentos se halla pendiente de juicio. En consecuencia, la jornada que se indica al principio de este artículo, se entiende provisional para el personal con horario de fabricación y condicionada a lo que se resulte de dicho conflicto, en la forma que se conviene en la disposición transitoria de este Convenio.

Para el personal empleado con horario de oficinas, su jornada laboral anual es de 1.791,1 horas efectivas y para los Centros comerciales 1.736 horas/año efectivas.

Art. 14. *Vacaciones*.—Se mantiene el régimen actual de 26 días laborables para todo el personal.

Art. 15. *Calendario laboral*.—Se confeccionará en el Centro de trabajo. Este tendrá que estar confeccionado antes de finalizar el año anterior de su aplicación, contemplando que el periodo máximo de vacaciones colectivas se realizarán en el mes de agosto.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo no se podrá modificar ni alterar bajo ningún concepto el calendario laboral pactado, únicamente en el caso de ponerse en marcha el cuarto equipo.

CAPITULO IV

Condiciones sociales

Art. 16. *Jubilación, viudedad, orfandad e invalidez*.—El régimen considerado en este Convenio parte del sistema aplicado con anterioridad al 1 de enero de 1985, para el cálculo de la base reguladora, por consiguiente, la Empresa para calcular el complemento a su cargo no utilizará la base reguladora derivada de la nueva Ley 26/1985, de 31 de julio, ni de cualquier otra modificación que pueda realizar la Seguridad Social durante la vigencia de este Convenio, sino que seguirá aplicando la base reguladora del sistema vigente en 1984.

Si, durante la vigencia de este Convenio y como consecuencia de un acuerdo o de la sentencia derivados del Conflicto Colectivo a que se hace referencia en la disposición transitoria de este Convenio, resultase procedente, se realizarán los necesarios reajustes para adecuar la nueva jornada laboral anual resultante.

Jubilación.—A todos los trabajadores que tengan derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años de edad, y que voluntariamente quieran jubilarse, la Empresa complementará, respecto al personal acogido al régimen voluntario de jubilación de la misma, las pensiones de jubilación de la Seguridad Social hasta el 95 por 100 del salario real neto calculado sobre el promedio de los veinticuatro meses anteriores a la fecha de jubilación.

En alternativa, el cálculo del promedio se podrá hacer sobre los doce meses anteriores a la fecha de jubilación siempre que la diferencia de coste sobre el promedio de los doce meses y los veinticuatro meses vaya a cargo del fondo para el complemento de pensiones contemplado en el artículo 17 de este Convenio.

El salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: Salario, complemento salario, antigüedad, complemento calidad y cantidad o incentivo o adicional por mérito.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa no absorberá las mejoras que conceda la Seguridad Social en las pensiones de jubilación derivadas del régimen de Convenio (que-

dan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogas en tanto no pasen a regirse por el régimen normal).

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

Viudedad.—Se mantienen los regímenes creados en los Convenios 1979 y anteriores. Dado que la regulación de estos complementos ha quedado dispersa en varios documentos, conviene resumir lo siguiente:

1. A las viudas cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 1 de enero de 1979, se complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más la de orfandad que pudiera existir hasta alcanzar el salario real neto del marido que teóricamente se hubiera percibido de estar en activo, calculado sobre el promedio de los veinticuatro meses anteriores a la fecha de fallecimiento.

2. El derecho al complemento se reconoce, exclusivamente, a las viudas de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta situación a del trabajador que se halle en incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional siempre que, en uno u otro caso, no haya transcurrido más de un año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.

3. El complemento de viudedad se perderá si la viuda contrae nuevo matrimonio o en el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda no estuviese imposibilitada para aceptarlo.

4. Las mejoras de la Seguridad Social se absorben en todos los casos.

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

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

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

Invalidez.—En los casos de invalidez total y permanente para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:

- Reincorporar al trabajador afectado, facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.
- Complementar la pensión hasta alcanzar el 95 por 100 del salario real neto.

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

A los efectos del cómputo de la base, se tendrá en cuenta, no el salario percibido en los doce últimos meses trabajados, sino el correspondiente que teóricamente hubiese percibido el interesado de haber estado en activo en el mismo periodo inmediatamente anterior a la fecha desde la que se le reconoce la invalidez en la propia declaración.

En los casos de invalidez provisional y por el tiempo de su duración, la Empresa asegurará, asimismo, el 95 por 100 del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que el caso anterior.

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo, de conformidad con el párrafo a), que su percepción salarial no será inferior al 95 por 100 del salario real neto previsto en el párrafo b).

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

Art. 17. Complemento de pensiones mínimas.—La Empresa atenderá con la aportación necesaria, hasta un máximo de 2.300.000 pesetas por año, los conceptos seguidamente detallados:

- Los costes que puedan originarse por las diferencias de cálculo de la pensión de jubilación según el artículo anterior.
- Los complementos de las pensiones de jubilación inferiores de 25.000 pesetas por mes, hasta alcanzar este valor, y para el año 1986, 28.000 pesetas.
- Los complementos de las pensiones de invalidez inferiores a 25.000 pesetas, hasta alcanzar este valor, y para el año 1986, 28.000 pesetas.
- Los complementos de las pensiones de viudedad inferiores a 25.000 pesetas por mes, hasta alcanzar este valor, para las viudas cuyo hecho causante se hubiere producido estando en activo y en fecha anterior al 1 de enero de 1976, y para el año 1986, 28.000 pesetas.

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

Art. 18. Fondo social.—Durante el año 1985 se aplicará el valor persona/año de 4.062,44 pesetas por trabajador y año completo y para 1986, 4.326,50 pesetas por trabajador y año completo.

Dicho fondo se calculará sobre la plantilla media existente a 31 de diciembre de 1984 y 31 de diciembre de 1985.

Art. 19. Seguro de vida colectivo.—Se mantiene en 600.000 pesetas en forma igual para todo el personal.

La Empresa tramitará con sujeción a las reglas del seguro y condiciones de la Compañía Aseguradora, el acceso de los trabajadores a una ampliación voluntaria y a cargo de los mismos del capital asegurado.

Art. 20. Ayuda escolar.—Se abonará en la misma forma actual con un valor de 9.660 pesetas/año brutas por hijo (para 1985 y 1986).

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

El personal que acredite mediante certificado emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tener a su cargo hijos disminuidos psíquica y físicamente, se le abonará 10.000 pesetas/año.

Art. 21. Incapacidad laboral transitoria.—En las situaciones de incapacidad laboral transitoria se mantendrán los complementos que actualmente se abonan, entregándose al Comité de Empresa la fórmula para su cálculo (ver anexo número 13).

Art. 22. Permisos retribuidos y visita médica.—Se mantiene el régimen actualmente establecido (ver anexo número 9).

Art. 23. Premio por veinticinco y cuarenta años de servicio.—Se mantiene el régimen de premios vigente, consistente en treinta días de salario, antigüedad, complemento salarial y del promedio de los seis últimos meses del premio de producción, más, para el personal activo, una medalla de plata y diploma y a los cuarenta años, sesenta días de los mismos conceptos, más, para el personal en activo, una medalla de oro y diploma, en ambos casos el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correrá a cargo de la Empresa.

Art. 24. Artículos gama Pirelli.—Se mantiene el régimen establecido, es decir, lo establecido en el artículo 33 del Convenio Pirelli, del año 1978, para los centros de Vilanova (ver anexo número 17).

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

Art. 26. Horas extraordinarias, estructurales y de fuerza mayor.—Atendiendo a lo previsto en el punto IV.4 del Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE) y a lo dispuesto en la circular de la Dirección General de Relaciones Laborales del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya y en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, sobre horas extraordinarias de fuerza mayor y estructurales, se toman los siguientes acuerdos:

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

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

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

También en relación al objetivo de estimar la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto.

2.º Mensualmente se someterá la relación de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor de cada Centro de trabajo, si las hubiere, y la consideración de los respectivos Comités de Empresa, para la configuración, en su caso, de dicha calidad de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y posterior tramitación.

3.º Las de fuerza mayor serán aquellas que vengan exigidas por la necesidad perentoria de prevenir o reparar siniestros o averías de carácter grave (ver anexo 15).

Art. 27. *Clasificación profesional empleados.*—La clasificación profesional se amplía por la creación del nivel 11, al que se le asigna un coeficiente de 1,90, con lo que la correspondiente escala de niveles y coeficiente queda como sigue:

Nivel	Coficiente
1	1,00
2	1,08
3	1,15
4	1,22
5	1,30
6	1,39
7	1,48
8	1,58
9	1,68
10	1,79
11	1,90

Para el año 1985, el mayor coste del nivel 11 correrá con cargo a la Empresa.

La regularización de la estructura salarial correspondiente a estos niveles prevista en el artículo 36 del Convenio de 1984 se aplicará según los acuerdos establecidos con la Comisión Mixta de Clasificación Profesional de Empleados y contemplados en el acta de fecha 20 de diciembre de 1984 que figura como anexo a este Convenio (ver anexos 10 y 11).

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 28. *Productividad. Organización del trabajo.*—1. En materia de organización del trabajo y productividad se mantendrán los criterios de participación establecidos, potenciándolos para alcanzar la mayor eficacia práctica.

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

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

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

La Empresa asume el compromiso de realización de inversiones tecnológicas y los trabajadores el de su respuesta ágil en la adopción de acuerdos conyunturales que garanticen la competitividad de la Empresa.

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

A tal fin se determinan los siguientes mecanismos:

- Se constituirá o ratificará la Comisión Mixta de Productividad y Organización de Trabajo, compuesta por seis miembros del Comité; hasta un máximo de cinco miembros representando los trabajadores de los puestos de trabajo afectados; y una representación de la Empresa hasta un máximo de cinco miembros.

3. En esta línea, la Empresa asume el compromiso de realizar las siguientes inversiones: Año 1985, entre 130 y 160 millones de pesetas; año 1986, entre 150 y 200 millones de pesetas.

Art. 29. *Ciclo continuo, cuarto equipo.*—Si las circunstancias de mercado lo justifican, la Dirección negociará con el Comité de Empresa las condiciones organizativas de implantación del esquema de trabajo a ciclo continuo a fin de asegurar el funcionamiento de determinadas instalaciones y saturar los actuales tiempos de paro, garantizando al personal afectado el respeto a su cómputo anual de horas efectivas de trabajo, el traslado para su disfrute de los descansos y fiestas reglamentarias y la compensación económica correspondiente al cambio producido, según lo establecido en el anexo que se acompaña (ver anexo 4).

Art. 30. *Movilidad funcional.*—Durante la vigencia de este Convenio 1985-86, la Dirección de la Empresa podrá trasladar, por necesidades del trabajo, personal de mantenimiento a fabricación, con respeto en todos los casos de sus derechos económicos y de sus categorías profesionales, en un máximo de ocho trabajadores, partiendo de la plantilla actual de 28 operarios, con el compromiso formal por parte de la Comisión de Productividad, de buscar un trabajo adecuado a las posibilidades de cada trabajador.

Art. 31. *Prestación de servicios externos a mantenimiento, taller de instalaciones.*—Con el Comité, y a criterio de la Dirección, se estudiará la sustitución del personal externo por personal propio cuando se trate de ocupar personal parado, no ocupable en otros puestos de trabajo productivos y quede demostrada igualdad de competencia, eficacia y coste.

Art. 32. *Movilidad funcional interna del personal adscrito a fabricación.*—La Empresa se compromete a respetar consecuentemente la normativa seguida según el dictamen de la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona, con fecha 15 de abril de 1972 y aceptado por la Empresa sobre el tema a la preferencia para realizar cambios de puesto de trabajo, que es el siguiente:

La prioridad de permanencia en el puesto de trabajo por parte del trabajador más antiguo en el mismo, y en caso de que varios/as trabajadores/as estén en la misma condición, se aplicará la antigüedad en el Centro de trabajo; de ser la misma se aplicará la antigüedad en la fábrica y en el último caso tendrá preferencia el trabajador/a de más edad.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 33. *Comités de Empresa.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa incluidos en el ámbito de este Convenio para la defensa de sus intereses.

Art. 34. *Derecho de reunión.*—Como ampliación del derecho de reunión contemplado en el Estatuto de los Trabajadores se reconoce al personal la posibilidad de celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo en base a los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural, pudiéndose acumular los de los años 1985 y 1986.
2. La duración de estas reuniones no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.
3. Cuando a requerimiento del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité petionario razonará con la respectiva Dirección del centro, con un preaviso de veinticuatro horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.
4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones o trabajos en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente gravosos.
5. La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil, pero satisfactoria, a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado, se seguirá fielmente la normativa contemplada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos a derechos de reunión.

Art. 35. *Derechos de representación unitaria de los trabajadores.*

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

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

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

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

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

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

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

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los precitados Comités o Comisiones y la Empresa para dicha exclusión del cómputo.

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

Art. 36. *Derechos referentes a Centrales Sindicales.*

a) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales en la Empresa siempre que las Centrales tengan en la Empresa una afiliación superior al 15 por 100 de su censo total.

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

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

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

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

e) En la fábrica de Vilanova se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

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

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

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

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previa discusión con las Secciones Sindicales.

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

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

Art. 37. *Grupo no afiliados.*-Se le reconoce idéntico derecho de incorporar Asesores especialistas como en el artículo 37 anterior letra h).

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

Art. 38. *Presencia de personal externo.*-Las Secciones Sindicales y el grupo de no afiliados deberán avisar anticipadamente a la Jefatura de Personal la presencia de personas externas, quienes, a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del Centro.

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

Art. 39. *Redacción de documentos.*-En las relaciones laborales y sindicales dentro de la Empresa todos los documentos que se produzcan podrán redactarse libremente en el idioma oficial reconocido en el Estado español y en cada Comunidad Autónoma.

Art. 40. *Derecho supletorio.*-En todo lo no establecido en este epígrafe se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Industrias Químicas vigentes para el año 1981.

CAPITULO VII

Disposiciones diversas

Art. 41. *Remuneraciones anuales de carácter fijo.*-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que las remuneraciones salariales mínimas anuales de las diversas categorías profesionales derivadas del artículo 4 del presente Convenio, en función de las horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el anexo.

Art. 42. *Salud laboral.*-La Empresa participa de la preocupación de que el trabajo se ejecute dentro de las máximas garantías de seguridad y salud de los trabajadores, remitiéndose en tal sentido al conjunto de órganos e instrumentos que al efecto tiene institucionalizados y constuidos, tales como Servicios Médicos, Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene, Comités de Higiene y Seguridad, Servicios contra Incendios, además de los cursos de Socorrismo y de Seguridad que se vienen desarrollando. Asimismo, sigue abierta al posible asesoramiento y dictamen de Entes externos y seguirá desarrollando las diversas actividades complementarias sobre la materia, tales como protección personal, propaganda, concursos, etc.

Art. 43. *Disposiciones de Convenios anteriores.*-Lo dispuesto en anteriores Convenios de la «Sociedad Productos Pirelli, Sociedad Anónima», que afecten a este centro de trabajo que no haya sido modificado por el presente se mantienen en vigor en su totalidad.

Art. 44. *Comisión Paritaria.*-A la firma del Convenio quedará establecida la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

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

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

La Empresa también tendrá siete representantes.

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

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

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

Art. 45. *Texto Convenio Colectivo 1985-1986.*-La Empresa queda obligada a distribuir un ejemplar para cada uno de los trabajadores del texto del Convenio Colectivo.

Art. 46. *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Art. 47. *Absorción y compensación.*-Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables, cuando en su conjunto o en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisprudencial de referencia.

Art. 48. *Garantías personales.*-Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 49. *Concurrencia.*-Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, estándose para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 50. *Vinculación de las partes al contenido del Convenio.*-El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

DISPOSICION TRANSITORIA

En relación con el conflicto colectivo planteado por el Comité de Empresa en materia de «tiempo de bocadillo», o cualquier otro que sobre la misma materia se pudiera plantear o reproducir, se pacta lo siguiente:

La aplicación del Convenio se efectuará a partir de la fecha de su firma con efectos desde 1 de enero del corriente año 1985. Cuando se conozca el resultado de la sentencia derivada del conflicto colectivo sobre jornada, se actuará en la forma que se detalla en los apartados siguientes, según las distintas alternativas que pueda tener dicha sentencia:

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

1. Se mantendrá la aplicación del Convenio pleno con el porcentaje de incremento retributivo pactado, y la jornada prevista en el artículo 13.

2. Si los actores no recurren contra dicha sentencia, o renuncian expresa y definitivamente a plantear de nuevo el conflicto, aceptando que la media hora de descanso no ha tenido ni tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, la aplicación plena del Convenio prevista en el apartado 1 tendrá carácter definitivo.

3. Si, por el contrario, los actores deciden recurrir contra dicha sentencia, o iniciar de nuevo el procedimiento de conflicto, subsanando los defectos que hubiera podido apreciar la sentencia, la aplicación prevista del Convenio pleno tendrá carácter provisional, mientras no recaiga sentencia firme y definitiva sobre el fondo del problema debatido, pero es condición expresa de esta aplicación provisional plena del Convenio, que, si la sentencia definitiva y firme estima, en todo o en parte, la demanda de los trabajadores, la modificación de la jornada y la correlativa disminución del porcentaje de incremento del Convenio que se pacta más adelante se aplique efectivamente desde la notificación de la sentencia firme y definitiva indicada, estimándose ambas partes recíprocamente compensadas de los posibles efectos retroactivos de dicha sentencia, con la aplicación provisional ahora pactada, es decir, que los posibles excesos de horas trabajadas quedarán compensadas con los superiores incrementos retributivos percibidos, de tal forma que ni los trabajadores pedirán diferencia por exceso de horas, ni la Empresa podrá reducir el porcentaje de incremento provisionalmente aplicado.

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

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

5. Se mantendrá la aplicación del Convenio pleno, en el porcentaje de incremento que se pacte y la forma prevista en el artículo 4.

6. Si los actores no recurren contra dicha sentencia, o, recurriendo, ésta es confirmada en todos sus extremos, la aplicación del Convenio en la forma indicada en el apartado 5 tendrá carácter definitivo.

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

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

8. Se mantendrá la aplicación del Convenio, pero, en cuanto a la jornada, se estará a lo que establezca la sentencia, reduciendo las horas efectivas, las de presencia o, en su caso, ambas en la forma que disponga dicha sentencia. En cuanto al porcentaje de incremento retributivo, para los diversos conceptos retributivos del capítulo II, se reducirá en un 0,05508 por 100 por cada hora anual de trabajo en que quede disminuida la actual jornada anual de trabajo. Todo ello con efectos desde la fecha de notificación de la sentencia, según lo previsto en el apartado 3.

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

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

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

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

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

Una vez haya sentencia firme, la Dirección y el Comité discutirán su posible aplicación de forma que, si supone un costo para los

trabajadores, se pueda concretar la forma de compensación de manera que no suponga un desembolso inmediato y total.

DISPOSICION ADICIONAL

Al presente Convenio se le adicionan 17 anexos, que tendrán idéntica validez a los pactos de Convenio.

Vilanova i la Geltrú, 25 de octubre de 1985.

ANEXO I

REMUNERACIONES MINIMAS DE CARACTER FIJO AÑO 1985

	Pesetas/año
<i>Personal obrero</i>	
Oficial 1. ^a de oficios auxiliares	953.202
Oficial 2. ^a de oficios auxiliares	934.465
Oficial 3. ^a de oficios auxiliares	911.008
Profesional industria de 1. ^a	911.008

$$\text{Precio hora} \times \frac{44}{56} \times 3.520 \text{ horas}$$

Personal subalterno, empleado y técnico

	Coficiente	Ptas/mes	Ptas/año
Nivel 1	1,00	62.825	910.963
Nivel 2	1,08	67.505	978.823
Nivel 3	1,15	71.601	1.038.215
Nivel 4	1,22	75.696	1.097.592
Nivel 5	1,30	80.377	1.165.467
Nivel 6	1,39	85.642	1.241.809
Nivel 7	1,48	90.908	1.318.166
Nivel 8	1,58	96.758	1.402.991
Nivel 9	1,68	102.609	1.487.831
Nivel 10	1,79	109.045	1.581.153
Nivel 11	1,90	115.480	1.674.460

AÑO 1985

$$(58.506 \times \text{coeficiente nivel} + 4.319) \times 14,50$$

AÑO 1986

Empleados:

$$[(58.506 + \text{aumento } 1986) \times \text{coeficiente nivel} + 4.319 \text{ pesetas}] \times 14,50$$

Nota: No incluyen antigüedad, complementos, pluses ni incentivos.

ANEXO 2

VALORES DE RETRIBUCION DE ANTIGÜEDAD A EMPLEADOS A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1985

Vencimiento de antigüedad	Antigüedad Porcentaje	Ptas/mes
Primer trienio	5	1.763
Segundo trienio	10	3.527
Primer quinquenio	20	7.053
Segundo quinquenio	30	10.580
Tercer quinquenio	40	14.106
Cuarto quinquenio	50	17.633
Quinto quinquenio	60	21.160
Sexto quinquenio	62	21.865
Sexto quinquenio	64	22.570
Sexto quinquenio	66	23.276
Sexto quinquenio	68	23.981
Sexto quinquenio	70	24.686
Sexto quinquenio	72	25.392
Sexto quinquenio	74	26.097
Sexto quinquenio	76	26.802
Sexto quinquenio	78	27.507
Séptimo quinquenio	80	28.213

ANEXO 3

VALORES DE RETRIBUCION DE ANTIGUEDAD
A OBREROS A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1985

Vencimiento de antigüedad	Antigüedad - Porcentaje	Plus/hora
Primer trienio	5	9,351
Segundo trienio	10	18,702
Primer quinquenio	20	37,404
Segundo quinquenio	30	56,106
Tercer quinquenio	40	74,808
Cuarto quinquenio	50	93,510
Quinto quinquenio	60	112,211
Sexto quinquenio	62	115,952
Sexto quinquenio	64	119,692
Sexto quinquenio	66	123,432
Sexto quinquenio	68	127,173
Sexto quinquenio	70	130,913
Sexto quinquenio	72	134,653
Sexto quinquenio	74	138,394
Sexto quinquenio	76	142,134
Sexto quinquenio	78	145,875
Séptimo quinquenio	80	149,615

Base: 35.266 pesetas.

$1.175,55 \times \frac{56}{8} \times \frac{\% \text{ antigüedad}}{100}$	$35.266 \times \% \text{ antigüedad}$
$\frac{56}{44} \times \frac{\% \text{ antigüedad}}{100}$	$\frac{35.266 \times \% \text{ antigüedad}}{100}$

ANEXO 4

PRODUCTOS INDUSTRIALES DE CAUCHO, SOCIEDAD
ANONIMA

Representación de la Empresa:

Don Alfredo Noya Vidal, don Juan Alba Serramia y don Tomás Gironés Jarque.

Representación del Comité:

Grupo no afiliados:

Don Rafael Gallego Méndez, don Eusebio Hernández Gomariz, don Enrique Calafell Nicolás y don Rafael Mercader Ferrer.

UGT:

Don Juan Ribé Andréu, don Juan José Sánchez Paredes, don Jaime Fort Costa y don José Serna Cámara.

CC.OO.:

Don Teodoro Navarro Ferrán, don José Elías Juncosa, don Fernando Canals Adell, don Julio Ripoll Franch y don Vicente Ruiz Bascuñana.

En Vilanova i la Geltrú, siendo las once horas del día 22 de octubre de 1985, se reúnen las representaciones citadas al margen para tratar del único punto del orden del día:

Ciclo continuo

1.º La Dirección, en un plazo de quince días, antes de su inicio deberá comunicar al Comité de Empresa, la fecha de inicio y las secciones afectadas, debiendo aportar la documentación precisa que el Comité de Empresa solicite para su comprobación.

Durante este período las partes decidirán de mutuo acuerdo las condiciones organizativas de su implantación y confección en cada caso del calendario correspondiente en función de las necesidades y circunstancias concretas.

2.º El personal afectado por el régimen de trabajo a ciclo continuo trabajará un máximo de tres domingos o fiestas intersemanales de cada cuatro, de acuerdo con el calendario que se haya confeccionado y respetando el cómputo anual de horas de trabajo.

3.º Se permitirá la sustitución voluntaria de los trabajadores, siempre que para la organización del trabajo sea posible y su capacidad profesional lo permita.

4.º Cuando por descenso de la carga de trabajo o cambios importantes en la organización del mismo, deba modificarse el calendario del ciclo continuo, se efectuará de mutuo acuerdo entre Comité y Empresa.

5.º El trabajador, además del salario normal y las bonificaciones correspondientes por domingo o festivo trabajado, percibirá un «Plus ciclo continuo» que para 1985 será de 445,20 pesetas/hora, que se abonarán por hora de presencia en todos los domingos y festivos trabajados, para el año 1986, se incrementará en el porcentaje en que se aumente el Convenio para dicho año.

Para los días de libre disposición se respetará el criterio de autorizar las solicitudes que se presenten hasta un máximo del 20 por 100 de la plantilla afectada, siempre que ello no pudiere ocasionar una situación de perjuicio a la producción.

Este pacto del ciclo continuo estará integrado durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Ambas partes acuerdan expresamente que en sucesivos años será totalmente tratado dentro del Convenio Colectivo.

Y no habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión.

ANEXO 5

PRODUCTOS PIRELLI, SOCIEDAD ANONIMA

Representación de la Empresa:

Don Eduardo Ferrer Sancliment y don Tomás Gironés Jarque.

Representación de los trabajadores:

Presidente: Don Ramón Olivella Nogués (NA).

Delegados:

Doña Francisca Jiménez Castillo (UGT), don Carlos de Jorge Navarra (UGT), don Juan Ribé Andréu (UGT), don Gabriel Rovira Bertrán (UGT), don Enrique Calafell Nicolás (NA), don Francisco Soler García (NA), Don Aleix Gil Fontela (NA), don Lorenzo Torner Socías (NA) y don Buenaventura Carmona Alsina (CC.OO.).

Secretario: Don Teodoro Navarro Ferrán (CC.OO.).

Acta número 71

En Vilanova i la Geltrú, siendo las once horas del día 12 de diciembre de 1984, se reúnen en sesión extraordinaria las representaciones citadas más arriba, a fin de tratar de la cuestión del calendario laboral 1985 y continuando varias reuniones precedentes se han alcanzado los siguientes acuerdos:

1.º *Calendario laboral 1985 de las fábricas Cables y GAAT (La Plana) de «Productos Pirelli, Sociedad Anónima», de Vilanova i la Geltrú.*—La Empresa acepta el calendario propuesto por el Comité, el cual se anexa a esta acta (anexo 1).

2.º *Días de libre disposición para el personal fábricas Vilanova i la Geltrú año 1985.*—Como consecuencia del anterior calendario laboral, los días de libre disposición serán los siguientes, según cálculo especificado en los anexos 2 y 3:

a) Técnicos, Técnicos de oficina, Técnicos de organización y Administrativos: treinta y ocho horas siete minutos.

b) Técnicos, Mandos intermedios, Subalternos y Obreros (con horario de fabricación): cuarenta y seis horas.

3.º El tiempo de libre disposición, podrá ser disfrutado según normas del artículo número 15 del Convenio Colectivo 1978 (20 por 100 del Centro que trabaje), debiéndose solicitar con veinticuatro horas de antelación.

4.º Se entiende que el disfrute de las horas en cuestión, deberá ser por jornadas completas o medias jornadas, excepto los sábados, que por lo que respecta al personal con horario de fabricación, deberá ser en jornada de cuatro horas.

5.º Las dos horas sobrantes del total anual del personal obrero, sólo podrán ser efectuadas en una sola vez al principio o final de la jornada, de lunes a sábado, o bien sumarlas a cuatro horas.

6.º La Empresa y Comité de mutuo acuerdo aceptan, que el cómputo de horas de este calendario laboral 1985 sufrirá las modificaciones derivadas del Convenio Colectivo para 1985 y la resolución de la Magistratura de Trabajo de Barcelona, por tener cursado el conflicto colectivo del Decreto-ley 4/1983 de las cuarenta horas semanales y la media hora de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo.

También se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes al tema horario del Convenio Colectivo de Trabajo de 1984.

ANEXO 5
CALENDARI LABORAL 1985

ENER 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	FEBRER 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	MARC 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
ABRIL 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	MAY 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	JUNY 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JULIOL 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	AGOST 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	SEPTEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
OCTUBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	NOVEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	DESEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

FESTNACIO FCONVENI L LOCALS V VACANCES

ANEXO 6

CALENDARIO LABORAL PARA 1985

(Para el personal OBRERO y EMPLEADO con horario de fabricación)

	Días laborables	Sábados laborables
Enero	21	4
Febrero	20	4
Marzo	21	5
Abril	20	3
Mayo	21	4
Junio	19	5
Julio	20	4
Agosto	5	1
Septiembre	20	4
Octubre	23	3
Noviembre	20	4
Diciembre	15	3
	225 días × 8 horas	44 días × 4 horas
	1.800 horas	+ 176 horas = = 1.976 horas

1.976 horas - 1.930 horas pactadas en Convenio = 46 horas.

46 horas de libre disposición para el personal OBRERO y EMPLEADO con horario de fabricación.

(Para el personal EMPLEADO con horario de oficinas)

	Días laborables	Jornada intensiva
Enero	21	-
Febrero	20	-
Marzo	21	-
Abril	20	-
Mayo	21	-
Junio	19	-
Julio	-	20
Agosto	-	5
Septiembre	20	-
Octubre	23	-
Noviembre	20	-
Diciembre	15	-
	200 días × 8,333 horas	25 días × 6,5 horas
	1.666,67 horas	+ 162,50 horas = = 1.829,17 horas

1.829,17 horas - 1.791,10 horas pactadas en Convenio = 38,07 horas

38,07 horas de libre disposición para el personal EMPLEADO con horario de oficinas.

ANEXO 7

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO 1985/1986

Representación de la Empresa:

Don Tomás Gironés Jarque, don Alfredo Noya Vidal y don Juan Alba Serranía.

Representación de los trabajadores:

Don Vicente Ruiz Bascañana (CC.OO.), don Juan Ribé Andrés (UGT), don Enrique Calafell Nicolás (NA), don José Elías Juncosa (CC.OO.), don Teodoro Navarro Ferrán (CC.OO.), don Rafael Mercader Ferrer (NA), don Fernando Canals Adell (CC.OO.) y don Juan José Sánchez Paredes (UGT).

En Vilanova i la Geltrú, a las diez horas del día 25 de abril se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 1985/1986 de «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima», para cumplimentar el escrito de la Dirección General de Trabajo perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, referencia RTI/GM, expediente número 1.586/1985, de la Sección A de Industrias Químicas de fecha 17 de abril.

Leído el mismo a los asistentes acuerdan levantar la presente acta que sustituye el anexo número 7 del Convenio Colectivo, que hace referencia al calendario laboral personal empleado, que por tratarse de un documento oficial no puede publicarse en el «Boletín Oficial del Estado».

Los reunidos hacen constar que para el calendario laboral de 1985 el personal empleado de la Empresa efectuará cincuenta y dos domingos de fiesta; fiestas oficiales, doce; fiestas locales, dos; fiestas por acuerdo, cincuenta y un sábados y un día y cuatro setenta y cinco horas; Vacaciones en días laborables, veintiséis días.

El cuadro horario se establece en mil setecientos noventa y una con diez horas anuales. Los días de trabajo al año en doscientos veinte con cuarenta y tres. La jornada de permanencia semanal en cuarenta y una con sesenta y cinco horas y las mismas horas para la jornada efectiva semanal de trabajo.

El horario normal de lunes a viernes por la mañana de ocho quince horas a trece horas y tarde de catorce quince horas a diecisiete cincuenta horas. En verano los meses de julio y agosto de lunes a viernes de ocho horas a catorce treinta horas.

Se hace constar que en cómputo anual la jornada semanal es de treinta y siete con treinta horas. También se acuerda una flexibilidad de ± quince minutos a la entrada de la mañana y tarde a compensar el mismo día.

ANEXO 8

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
1985/1986

Representación de la Empresa:

Don Tomás Gironés Jarque, don Alfredo Noya Vidal y don Juan Alba Serranía

Representación de los trabajadores:

Don Vicente Ruiz Bascuñana (CC.OO.), don Juan Ribé Andreu (UGT), don Enrique Calafell Nicolás (NA), don José Elías Juncosa (CC.OO.), don Teodoro Navarro Ferrán (CC.OO.), don Rafael Mercader Ferrer (NA), don Fernando Canals Adell (CC.OO.) y don Juan José Sánchez Paredes (UGT).

En Vilanova i la Geltrú a las diez treinta horas del día 25 de abril se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 1985/1986 de «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima», para cumplimentar el escrito de la Dirección General de Trabajo perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, referencia RTI/GM, expediente número 1.586/1985 de la Sección A de Industria Químicas de fecha 17 de abril de 1986.

Leído el mismo a los asistentes acuerdan levantar la presente acta que sustituye el anexo número 8 del Convenio Colectivo, que hace referencia al calendario laboral personal obrero, que por tratarse de un documento oficial no puede publicarse en el «Boletín Oficial del Estado».

Los reunidos hacen constar que para el calendario laboral de 1985 el personal obrero de la Empresa efectuará cincuenta y dos domingos de fiesta: fiestas oficiales, doce; fiestas locales, dos; fiestas por acuerdo, dos días y seis horas; otras fiestas sin recuperar, siete días; vacaciones, veintidós días laborables.

El cuadro horario se establece en mil ochocientos diecisiete con cincuenta horas efectivas de trabajo con doscientas sesenta y tres con veinticinco días de trabajo al año. La jornada de permanencia semanal en cuarenta y cuatro horas y la jornada efectiva semanal en cuarenta y una con cincuenta horas. El descanso diario por jornada continuada en media hora a cuenta del trabajador.

Los horarios de lunes a viernes para el primer turno de seis a catorce; segundo turno, de catorce a veintidós horas, y el tercer turno de veintidós a seis horas. Los sábados de seis a diez para el primer turno; el segundo turno de diez a catorce horas, y el tercer turno de catorce a dieciocho horas.

Se acuerda que los días 2 de noviembre, 23, 24, 27, 28, 30 y 31 de diciembre se haga fiesta más dos días y seis horas de libre disposición del trabajador. En cómputo anual la jornada semanal efectiva es de treinta y siete con ocho horas.

El Comité de Empresa hace constar que está de acuerdo con el calendario laboral para 1985, pero no lo está con el cómputo anual que puede estar afectado según lo que se señala en el párrafo sexto del anexo. Tampoco está de acuerdo el Comité de Empresa en el cómputo semanal que figura en este documento, ya que también puede verse afectado por una posible resolución administrativa favorable al conflicto colectivo presentado.

ANEXO 9

PERMISOS RETRIBUIDOS

- Matrimonio: Quince días naturales. Con premio.
- Matrimonio hijos: Un día natural. Sin premio.
- Matrimonio hermanos: Un día natural. Sin premio.
- Alumbramiento esposa: Tres días laborables. Con premio.
- Alumbramiento esposa (distócico): Seis días laborables. Con premio.
- Fallecimiento padres: Tres días laborables. Con premio.
- Fallecimiento cónyuge: Tres días laborables. Con premio.
- Fallecimiento hijos: Tres días laborables. Con premio.
- Fallecimiento hermanos: Tres días laborables. Con premio.
- Fallecimiento padres políticos: Dos días naturales. Sin premio.
- Fallecimiento abuelos: Dos días naturales. Sin premio.
- Fallecimiento nietos: Dos días naturales. Sin premio.
- Enfermedad grave cónyuge: Tres días laborables. Con premio.
- Enfermedad grave hijos: Tres días laborables. Con premio.
- Enfermedad grave padres: Tres días laborables. Con premio.
- Enfermedad grave hermanos (que convivan): Tres días laborables. Sin premio.
- Enfermedad grave hermanos (que no convivan): Dos días naturales. Sin premio.
- Enfermedad grave padres políticos: Dos días naturales. Sin premio.
- Enfermedad grave nietos: Dos días naturales. Sin premio.
- Intervención quirúrgica del cónyuge: Tres días laborables. Con premio.

- Intervención quirúrgica hijos: Tres días laborables. Con premio.
- Intervención quirúrgica padres: Tres días laborables. Con premio.
- Intervención quirúrgica hermanos (que convivan): Tres días laborables. Con premio.
- Intervención quirúrgica hermanos (que no convivan): Dos días naturales. Sin premio.
- Intervención quirúrgica padres políticos consecuente de enfermedad o traumatismo grave: Dos días naturales. Sin premio.
- Intervención quirúrgica nietos consecuente de enfermedad o traumatismo grave: Dos días naturales. Sin premio.
- Traslado de domicilio: Un día natural. Sin premio.
- Permiso lactancia, nueve meses: Una hora reducción jornada. Sin premio.
- Adopción de un hijo: De ser en Barcelona un día laborable y de ser en Madrid, por ejemplo, tres días laborables. Sin premio.
- Donación sangre: Un día laborable. Con premio.
- Intervención quirúrgica, amigdalitis o fimosis: Dos días laborables. Sin premio.
- Ingreso en clínica u hospital «urgentes» y así conste médicamente y queden ingresados, se abonarán tres días laborables. Con premio.

Notas:

- a) En caso de desplazamiento de la residencia habitual por algunos de los motivos señalados, dichos permisos pueden ampliarse todos, hasta cinco días naturales. Con premio.
- b) Durante los periodos de vacaciones, Semana Santa, las fiestas de Navidad, caso de enfermedades, defunciones, alumbramientos, intervenciones quirúrgicas, etc., no vale la nota de días laborables, o sea, que son días que se pierden si tales casos ocurren dentro de estos periodos.
- c) Todos los permisos retribuidos expuestos se entiende que el premio se abonará siempre la media individual del trabajador de la última paga o gratificación.

ANEXO 10

COMISION MIXTA CLASIFICACION PROFESIONAL
EMPLEADOS

Representación de la Dirección:

Señor de Miguel, señor Domínguez, señor Ferrer, señor Gironés, señor Jiménez y señor Martínez-Marí.

Representación de los trabajadores:

Señor Muñoz, señor Rovira, señor Delgado, señor Francisco, señor Esteve, señor Belart y señor Pinós.

Los días 4 y 11 de diciembre de 1984 esta Comisión ha hecho un estudio de las varias opciones posibles, con relación a la regularización de la estructura salarial correspondiente a los niveles de clasificación profesional empleados, así como tratar de la asimilación de dicha estructura a los grupos de las tarifas de cotización a la Seguridad Social, quedando establecidas las propuestas de ambas representaciones de la siguiente forma:

La representación de la Dirección propone que el nuevo sueldo por nivel debiera integrar además de la propia voz actual de sueldo, el complemento de reclasificación profesional, el complemento sueldo, el plus IBM y la gratificación especial de Navidad. La representación social considera que no debe integrarse el plus IBM para formar el nuevo sueldo, pues ahora es un concepto evolutivo mientras que si se integra en salario, la parte excedente que forme el complemento sueldo dejaría de incrementarse por Convenio. También considera que no debería incluirse la gratificación especial de Navidad, porque, aunque no es evolutiva, tiene poca cuantía, pero sí tiene valor moral e histórico suficiente para que siga independiente en la nómina.

La representación de la Dirección señala que la regularización de la estructura salarial se podría realizar sin coste, según el artículo 36 del Convenio de 1984, por lo que sería suficiente considerar la base 1 igual a 54.760 pesetas/mes correspondiente al salario del Profesional de la industria de primera, antes de aplicar el Convenio de 1984, con lo que el coste para la Empresa sería de 1,4 millones de pesetas/año, pero que ésta está dispuesta a aportar los 20,5 millones de pesetas/año que representan aplicar la base 1 de 58.506 pesetas/mes, que es el valor resultante de aplicar el incremento del Convenio 1984, siempre que esto sirva para dar una coherencia al escalado de sueldos para lo cual es necesario incluir en ellos el plus IBM y la gratificación especial de Navidad; el plus IBM porque es una compensación a unos conocimientos o una experiencia en el campo informático que ya ha sido tenido en consideración al valorar el puesto y por consiguiente al atribuirle un nivel profesional. La gratificación especial de Navidad por ser un premio a una labor, ya considerado en el nivel o en el C. C. C. del interesado.

La representación social pone en duda que la profesionalidad a la que compensa el plus IBM haya sido considerada al valorar el puesto de trabajo de los informáticos, por lo que exige que en caso de integrarse el plus IBM al sueldo se haga una nueva valoración para determinar el nivel que realmente les corresponde.

La representación de la Dirección propone que para solucionar el problema actualmente existente de que algunos puestos del nivel 10 han incrementado sus límites de competencia debieran crearse como máximo dos nuevos niveles.

La representación social señala que la propuesta es corta y que como mínimo debieran ser cinco aunque no se usaran, pero quedaría ya estructurado el marco del sistema para el futuro.

Respecto a la asimilación con las tarifas de la Seguridad Social ambas representaciones están de acuerdo en que es conveniente hacerla con los niveles en vez que con las antiguas categorías laborales. La representación social solicita que para los casos en que la tarifa a cotizar fuera inferior por la que ahora se hace, fuera opcional por parte del trabajador, pasar a aquella.

Barcelona, 20 de diciembre de 1984.

ANEXO 11

COMISION MIXTA CLASIFICACION PERSONAL EMPLEADOS

Representación de la Dirección:

Señor De Miguel, señor Domínguez, señor Ferrer, señor Girón, señor Jiménez y señor Martínez-Mari.

Representación de los Trabajadores:

Señor Muñoz, señor Rovira, señor Delgado, señor Francisco, señor Esteve, señor Belart y señor Pinós.

En Barcelona, a las once treinta horas del día 20 de diciembre de 1984, se reúnen los representantes antes indicados para cumplimentar lo especificado en el artículo 36 del vigente Convenio Colectivo con relación a la regularización de la estructura salarial correspondiente a los niveles de clasificación profesional empleados, así como tratar de la asimilación de dicha estructura a los grupos de las tarifas de cotización a la Seguridad Social.

De acuerdo con lo debatido en las reuniones de esta Comisión celebradas los días 4 y 11 de los corrientes, se llega al siguiente acuerdo:

- Establecer la base 1, igual al salario del Profesional de la Industria de Primera vigente, que para 1984 corresponde a 58.506 pesetas/mes. En este valor no se contempla el Premio Mínimo de Producción.

- Para la formación del sueldo de cada nivel se integrarán los actuales conceptos de sueldo, complemento de reclasificación profesional, complemento sueldo, plus IBM y gratificación especial de Navidad (1/12 parte). En el caso que esta integración sea superior al sueldo de nivel establecido, el excedente se contemplará en el concepto «complemento sueldo».

- Se crea de momento el nivel 11 para los puestos con una valoración igual o superior a 200 puntos de competencia y más de 315 puntos totales. A este nuevo nivel se le atribuye un coeficiente igual a 1,90.

- Los sueldos por nivel serán:

Nivel	Coficiente	Ptas/mes
1	1,00	58.506
2	1,08	63.186
3	1,15	67.282
4	1,22	71.377
5	1,30	76.058
6	1,39	81.323
7	1,48	86.589
8	1,58	92.439
9	1,68	98.290
10	1,79	104.726
11	1,90	111.161

- El «complemento sueldo» que resulte para los casos con excedente no será absorbible para los efectos de cambio de nivel, excepto para los que accedan de inicio al nivel 11 establecido en el punto anterior.

- Los puntos anteriores serán de aplicación a partir de 1 de enero de 1985.

- Proceder a la revisión de los puestos de trabajo actualmente incluidos en el nivel 10 para decidir aquellos que previa valoración deben acceder al nivel 11, dentro del mes de enero de 1985 y con aplicación desde el día 1 de enero.

- Proceder a la revisión de todos los puestos del grupo funcional «informática», dentro del mes de enero de 1985 y con aplicación desde el 1 de enero.

Respecto a la asimilación Niveles con Grupos de Cotización a la Seguridad Social, se acuerda:

- Presentar para su aprobación por la Administración la asimilación de los niveles de Clasificación Profesional a los Grupos de las tarifas de cotización a la Seguridad Social de la siguiente forma:

Nivel	Grupo
Excluidos	1
11	1
10	1
9	2
8	3
7	4
6	5
5	5
4	5
3	6
2	6
1 (sólo empleados)	7

- Los que según esta asimilación les correspondiera cotizar en un grupo inferior al que actualmente cotizan, podrán optar, si lo autoriza la Autoridad laboral, por seguir cotizando como hasta ahora o bien pasar al correspondiente según su nivel.

- En el supuesto que nadie optara por una reducción de su grupo, esto representaría para la Empresa un mayor coste de aproximadamente 16,4 millones pesetas/año, valor 1984.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, suscriben ambas representaciones el presente documento en la ciudad y fecha al principio expresados.

ANEXO 12

Fórmulas empleadas para la confección de la nómina

Cálculo del salario:

$$\text{Horas mes} \times \text{importe salario}$$

Cálculo de la antigüedad:

$$\text{Horas mes} \times \text{antigüedad}$$

Cálculo del complemento salario:

$$\text{Horas mes} \times \text{importe complemento salario}$$

Cálculo de precio de la hora total para ausencias:

$$(\text{Salario} + \text{antigüedad} + \text{complemento salario}) \times \text{número horas ausencia}$$

Cálculo prima nocturna (obreros):

$$(\text{Salario} + \text{antigüedad} + \text{complemento salario}) \times \frac{44}{56} \times 0,40 \times \text{número de horas nocturnas}$$

Cálculo pagas extras:

$$(\text{Salario} + \text{antigüedad} + \text{complemento salario}) \times \frac{44}{56} \times 240$$

horas + promedio del incentivo de los seis meses anteriores (noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo y abril para la de julio y vacaciones; mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre para la paga de Navidad y beneficios) \times 225 horas

Cálculo beneficios:

$$(\text{Salario} + \text{antigüedad} + \text{complemento salario}) \times \frac{44}{56} \times 120$$

horas + promedio del incentivo de la paga de Navidad \times 112,50 horas

Cálculo retribuciones por enfermedad (anticipo seguro enfermedad):

$$\frac{\text{Importe tarifa seguros sociales mes/anterior}}{\text{Días naturales del mes de baja} - 3} \times \frac{60}{100} \times (\text{días} \times \text{como máximo 17 días})$$

A partir del 21 día de ILT:

$$\frac{\text{Importe tarifa seguros sociales mes/anterior}}{\text{Días naturales del mes} \times \text{resto días}} \times \frac{75}{100}$$

ANEXO 13

Enfermedad cargo Empresa

Primera baja del año:

$$\frac{\text{Importe tarifa seguros sociales mes/anterior a la baja}}{\text{Número días del mes} \times \text{número de días máximo 3 días}} \times \frac{75}{100}$$

Segunda baja del año:

$$\frac{\text{Importe tarifa seguros sociales mes/anterior a la baja}}{\text{Número días del mes} \times 1 \text{ día.}} \times \frac{75}{100}$$

Tercera y siguientes bajas año:

No se abona nada por este concepto

Liquidación fondo asistencia

Se empieza a pagar a partir del undécimo día de la fecha de la baja.

Forma de liquidación:

$$\left[(\text{Sueldo} + \text{antigüedad} + \text{complemento sueldo}) \times \frac{44}{56} \times \right. \\ \left. \times 8 \text{ horas} - (75 \text{ por } 100 \text{ valor retribuido seguros sociales}) \right] \times \\ \times (\text{número días naturales} - 10) + [(\text{días laborables} - 10) \times \\ \times 7,50 \text{ horas} \times \text{premio mínimo}]$$

De salir negativo se pone cero.

Lesionados (anticipo seguro accidente)

Se toma del mes anterior a la fecha de la baja la base de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, excluidas horas extras, y se divide por los días naturales del mes

$$\frac{\text{prorratio pagas extra} \times 12}{365} = \text{a base «A»}$$

Para la base «B» deben sumarse las cantidades percibidas por horas extras de los 12 meses anteriores y dividir las por 365 días. El salario de lesionado se consigue:

$$\frac{(A + B \times 75)}{100}$$

Fondo Empresa accidentes

$$\left[\frac{\text{Base A.T. y E.P. mes/ant. baja}}{\text{Días naturales mes}} \times \frac{(\text{prorr. pag. extra} \times 12)}{365} - \text{Salario de lesionado} \right] \times \text{número días de lesionado}$$

ANEXO 14

Cálculo invalidez y jubilación a los sesenta años

Veinticuatro meses anteriores a la fecha de jubilación.

$$\text{JD} = \frac{(\text{Salario} + \text{Ant.} + \text{Compl. Sal.}) \times 44 + (\text{Prom. prem.} \times 45)}{7 \text{ días}}$$

Líquido mensual = JD × días naturales de cada mes - (Seg. Soc. + Desem. + IRPF) = suma líquidos

$$A = \frac{\text{Suma líquidos de los 24 meses}}{24} \times \frac{95}{100}$$

$$B = \frac{\text{Suma de las bases tarifadas de 24 meses}}{28} \times \frac{60}{100}$$

Complemento jubilación = A - B

Viudedad y orfandad (personal en activo)

$$\text{JD} = \frac{(\text{Salario} + \text{Ant.} + \text{Compl. Sal.}) \times 44 + (\text{Prom. prem.} \times 45)}{7 \text{ días}}$$

Líquido mensual = JD × días naturales de cada mes - (Seg. Soc. + Desem. + IRPF) = suma líquidos

$$A = \frac{\text{Suma líquidos de los 24 meses}}{24}$$

$$B = \frac{\text{Suma de las bases tarifadas de 24 meses}}{28} \times \frac{45}{100}$$

Pensión viudedad = A - B

ANEXO 15

Cálculo horas extras obreros

A = Salario + Complemento salario + Antigüedad

Horas extras días laborables:

$$\text{Número de horas} \times A \times 1,75$$

Horas domingos:

$$\text{Núm. de horas} \times A \times \frac{44}{56} \times 1,50$$

Horas extras domingo:

$$\text{Núm. de horas} \times A \times \frac{44}{56} \times 1,50 \times 1,75$$

Horas día festivo:

$$\text{Núm. de horas} \times A \times 1,50 \times 1,75 \times \frac{44}{56}$$

Cálculo horas extras empleados

Para los conceptos 450, 451 y 452:

$$C = \text{Sueldo} + \text{Antigüedad}/1,0675 + \text{Compl. sueldo} + \text{Compl. no abs.} + \text{CCC}/1,0675 - 3.746 \times \text{Coef. nivel} - 432$$

Para el concepto 453:

$$C = \text{Sueldo} + \text{Antigüedad} + \text{Compl. sueldo} + \text{Compl. no abs.} + \text{CCC}$$

Para el concepto 466:

$$D = \text{Sueldo} + \text{Antigüedad} + \text{Compl. sueldo} + \text{Compl. no abs.} + \text{CCC} + \text{Asignación especial}$$

Horas extras días laborables, concepto 450, tipos 01 y 03, y concepto 451, tipos 11 y 13:

$$\text{Núm. horas} \times \frac{C \times 12 \times 1,75}{365 \times \text{Horas presencia día}} \times \frac{\text{Horas naturales semana}}{\text{Horas presencia semana}}$$

Horas festivas, concepto 450, tipos 02 y 04, y concepto 451, tipos 12 y 14:

$$\text{Núm. horas} \times \frac{C \times 12 \times 1,50 \times 1,75}{365 \times \text{Horas presencia día}}$$

Horas complementarias, concepto 452, tipo 21:

$$\text{Núm. horas} \times \frac{C \times 12}{365 \times \text{Horas presencia día}} \times \frac{\text{Horas naturales semana}}{\text{Horas presencia semana}}$$

Horas domingo, concepto 453, tipos 31, 32 y 33:

$$\text{Núm. horas} \times \frac{C \times 12 \times 1,50}{365 \times \text{Horas presencia día}}$$

Plus de noche, concepto 466, tipo 61:

$$\text{Núm horas} \times \frac{D \times 0,40}{\text{Horas mes}}$$

Plus noche, concepto 466, tipo 62:

$$\text{Núm horas} \times \frac{D \times 0,50}{\text{Horas mes}}$$

Seguros sociales-base tarifa

Para determinar la base de la tarifa de seguros sociales del personal de baja por ILT, además de sumar todos los conceptos que la forman debe sumarse el resultado de multiplicar los días inactivos de ILT del mes anterior por la media de premio y el resultado por 5,95.

ANEXO 16

«PRODUCTOS PIRELLI, SOCIEDAD ANONIMA»,
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO AÑO 1984

Art. 25. *Medidas de mantenimiento del empleo.*—En el supuesto de que en algún Centro de trabajo existiese un excedente temporal de plantilla y para conseguir el mantenimiento global de la misma, será posible trasladar a las personas excedentes a otros Centros que tuviesen posibilidad de absorción, siguiendo los siguientes criterios:

a) Negociación previa con el Comité del Centro correspondiente del supuesto excedente. En esta negociación la Dirección deberá presentar la misma documentación que si de un expediente regulador de empleo se tratara.

b) Ambas partes estarán obligadas a llegar a un acuerdo o concretar el posible desacuerdo en el plazo mínimo posible.

c) En el supuesto de producirse estos traslados y con los criterios establecidos en los puntos a) y b), se realizarán de la forma siguiente:

— Distancia máxima de 100 kilómetros que pueda permitir el viaje diario de ida y vuelta, sin necesidad de cambio permanente de residencia.

— Esta movilidad será por el tiempo imprescindible, debiendo incorporarse los afectados a su puesto de trabajo, inmediatamente que se normalice la situación en su Centro de origen con prioridad de destino al puesto de trabajo primitivo o a otro equivalente.

— El desplazamiento diario será con medios y gastos a cargo de la Empresa, salvo acuerdo de utilización de medios propios o transporte público, siempre a cargo de la Empresa.

— Se abonará a los afectados por cada día de viaje una cantidad fija como compensación por el mayor tiempo invertido y por las molestias que esta situación ocasione. La citada cantidad se calculará a prorrateo del salario ordinario por el tiempo empleado, incrementada en un 10 por 100.

— El salario ordinario comprenderá los siguientes conceptos: Salario, complemento salario, antigüedad y promedio de incentivos, APM o CCC.

— Si la organización de proceso productivo lo permite, será opción de los trabajadores decidir si el mayor tiempo invertido se paga o deduce de la jornada anual de trabajo; todo ello a condición de que la opción sea del conjunto de los afectados por el traslado, salvo acuerdos particulares.

d) Para los supuestos traslados tendrá carácter prioritario la voluntariedad. De no alcanzarse el número de trabajadores suficientes por este procedimiento, para el personal restante deberán aplicarse los criterios de los anteriores puntos a) y b).

e) En todo caso el tiempo máximo de traslado no podrá superar para un mismo trabajador el plazo de un año.

f) Se respetarán en lo posible las condiciones de carácter individual o personal de cada trabajador, como criterio de preferencia para no ser trasladado.

ANEXO 17

«PRODUCTOS PIRELLI, SOCIEDAD ANONIMA»,
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO AÑO 1969

Economato.—Las viudas de trabajadores o de pensionistas por invalidez o jubilación tendrán derecho a seguir comprando en el Economato Pirelli. Perderán este derecho en el caso de que contraigan nuevo matrimonio o entren a prestar servicio en otra Empresa.

«PRODUCTOS PIRELLI, SOCIEDAD ANONIMA»,
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO AÑO 1976/1977

Art. 27 Para el ingreso de nuevo personal se dará preferencia, cuando haya igualdad de aptitudes o condiciones requeridas para

el trabajo, a los huérfanos, hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Empresa.

«PRODUCTOS PIRELLI, SOCIEDAD ANONIMA»,
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO AÑO 1978

Art. 31 *Excedencias.*—Se mejora el régimen en vigor garantizando la readmisión en puesto de su categoría, si lo hay, o de categoría inferior, si no lo hubiere. Esta readmisión se producirá dentro del mes siguiente a la expiración de la excedencia. El readmitido en puesto de categoría inferior pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

«PRODUCTOS PIRELLI, SOCIEDAD ANONIMA»,
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO AÑO 1979

Permisos asistencia consultorio médico.—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución (salario fijo más premio medio), el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el Facultativo.

Excedencias especiales.—Darán lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

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

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

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

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

ANEXO 18

MASA SALARIAL AÑO 1984

$$\frac{415.236.613 \times 6,50}{100} = 26.990.380 \text{ pesetas}$$

$$\frac{26.990.380}{431} = 62.623 \text{ pesetas persona y año}$$

Empleados

$$\frac{62.623}{14,5} = 4.319 \text{ pesetas mes}$$

Obreros

$$\frac{62.623}{3.520} = 17,791 \times \frac{56}{44} = 22.643 \text{ pesetas}$$