

## Artículo 58. Seguro de vida e invalidez:

Escalones	Capital - Pesetas	Escalones	Capital - Pesetas
A	651.000	H-I-J	847.000
B-C-D	735.000	K-L-M	982.000
E-F-G	809.000	N-O-P	1.129.000

## Artículo 61. Ayuda estudios:

Punto 4: 7.500 pesetas.

Punto 5: 19.850 pesetas.

Artículo 62. La cantidad máxima a conceder por solicitud durante 1987 y 1988, será de:

1.100.000 pesetas para compra o construcción de viviendas.

## ACTA COMPLEMENTARIA

Relevo «R»: 32 pesetas/hora.

## HORAS EXTRAS

Escalones	Jornada diurna	Domingos, festivos y nocturnas
A	443	511
B-C-D	475	550
E-F-G	511	593
H-I-J	540	634
K-L-M	676	762
N-O-P	804	962

8280

**RESOLUCION de 13 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Manville Española, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Manville Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 12 de enero de 1987, de una parte por miembros del Comité de Empresa de la referida razón social en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, 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, 13 de marzo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE APLICACION EN «MANVILLE ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»**

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio se aplicará en los Centros de trabajo que la Empresa «Manville Española, Sociedad Anónima», tiene actualmente en funcionamiento en Alicante (carretera de Elche, kilómetro 6), y Elche de la Sierra y Lictor (Albacete).

Art. 2.º *Ambito personal/funcional*.—El articulado del presente Convenio afectará, exclusivamente, a los trabajadores de «Manville Española, Sociedad Anónima», que en virtud de contrato indefinido suscrito con aquella, se hallen encuadrados en las categorías profesionales que, a efectos de retribución, se relacionan en el artículo 6.º del presente Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—En aplicación de cuanto establece el artículo del vigente Estatuto de los Trabajadores, ambas partes están de acuerdo en pactar periodos de vigencia distintos para las varias materias que en el presente articulado se convienen. Consecuentemente con ello, en los capítulos que recojan material o grupos de materias homogéneas se hará constar el periodo de tiempo a que se extenderá la vigencia.

Respecto a la denuncia, se acuerda que deberá efectuarse con un preaviso mínimo de tres meses —de no hacerlo así se considerará que se prorrogue un año su vigencia— debiendo iniciarse formalmente deliberaciones encaminadas a revisión de Convenio con una antelación no inferior a dos meses respecto a la fecha de término de su vigencia.

Art. 4.º *Absorción y compensación*.—Las disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones o Convenios Colectivos actualmente en vigor o que en el futuro se promulguen o acuerden, y que entrañen variación en todos o alguno de los conceptos, retributivos u otros pactados en el presente Convenio, únicamente operarán si, globalmente considerados, superan el nivel total de lo que alcanzan en aquél.

Art. 5.º *Sistema retributivo*.—El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global.

## 5.1 Conceptos que lo integran:

## 5.1.1 Salario base.

## 5.1.2 Complementos:

a) Personales: Antigüedad.

b) De puesto de trabajo:

1. Penosidad.

2. Trabajos a turnos.

3. Plus de trabajo en festivos.

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

1. Incentivos.

2. Asistencia.

3. Horas extraordinarias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

1. Pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

2. Paga de beneficios.

## 5.1.3 Indemnizaciones o suplidos:

a) Plus de locomoción.

b) Ayuda a la formación.

c) Varios.

5.2 Consecuentemente, no habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran en 5.1. Cualquier otro concepto, incluso legal o reglamentario, se considerará absorbido y suficientemente compensado.

Art. 6.º *Salario base*.—La cuantía del salario base estará determinada en función de la categoría profesional del empleado y de la cuantía —diaria o mensual— que se hace figurar, para cada una de aquellas, en las tablas que se indican a continuación.

## PERSONAL DE FABRICA

	Salario base	
	Bruto día - Pesetas	Bruto mes - Pesetas
<b>Grupo A</b>		
Personal Técnico no titulado:		
Capataz .....	-	82.490
Jefe de Equipo .....	-	74.030
Auxiliar de Laboratorio .....	-	65.620
<b>Grupo B</b>		
Administrativos:		
Jefe Administrativo de primera .....	-	128.630
Jefe Administrativo de segunda .....	-	114.650
Oficial Administrativo de primera:		
- Expediciones .....	-	114.650
- Contabilidad .....	-	100.670
- Secretarías .....	-	83.890
Oficial Administrativo de segunda .....	-	74.664
Auxiliar Administrativo .....	-	68.510
<b>Grupo C</b>		
Personal subalterno:		
Limpiadora .....	2.070	-

	Salario base	
	Bruto día - Pesetas	Bruto mes - Pesetas
<b>Grupo D</b>		
Obreros producción y mantenimiento:		
Jefe de Equipo .....	2.466	-
Profesional de primera .....	2.130	-
Oficial de primera .....	2.190	-
Oficial de segunda .....	2.160	-

## PERSONAL DE MINA

	Salario base	
	Bruto día - Pesetas	Bruto mes - Pesetas
<b>Grupo A</b>		
Personal técnico no titulado:		
Encargado .....	-	120.596
Jefe de Equipo .....	-	97.598
Capataz .....	-	82.490
<b>Grupo B</b>		
Personal obrero de extracción:		
Oficial de primera .....	2.190	-
Profesional de primera .....	2.130	-
Profesional de segunda .....	2.104	-
Peón .....	2.017	-

## Art. 7.º Complementos.

## a) Personales.

**Antigüedad:** Los trabajadores afectados por el Convenio disfrutará de un complemento personal de antigüedad, en la cuantía resultante de aplicar las condiciones que para su devengo y cálculo establece la normativa vigente.

## b) Complementos de puesto de trabajo.

1. **Penosidad:** Se abonará este concepto en una cuantía del 10 por 100 sobre el salario base, de conformidad con lo establecido en la Ordenanza de Industrias Químicas.

2. **Trabajo a turnos:** Los trabajadores que actúen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», devengarán los complementos señalados seguidamente y en la forma que se especifica.

2.1 **Turnicidad:** Por cada día de asistencia al trabajo, funcionando bajo el régimen de turnos, percibirá un complemento del 7 por 100 sobre el salario base que tenga asignado.

2.2 **Nocturnidad:** Por cada día en que preste servicio de diez de la noche a seis de la mañana -turno de noche- percibirá un complemento equivalente al 65 por 100 del salario base que tenga asignado.

## b) Complementos de puesto de trabajo.

2.3 **Complemento de domingos:** Por cada domingo que corresponda a los trabajadores sometidos a «turnos», percibirán un complemento equivalente al 100 por 100 de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, penosidad, asistencia e incentivos.

Cuando por cualquier circunstancia se deje de trabajar a turnos en las labores de ciclo continuo, por interrupción o suspensión de éste, dejarán consiguientemente de abonarse los complementos del trabajo a turno.

## 3. Plus de trabajo en festivos.

- Mantenimiento y hornos: 4.360 pesetas/día.
- Otros trabajadores: 3.350 pesetas/día.

También les será abonado dicho plus a los trabajadores que estando trabajando en régimen de turno o fuera de él, acudan a realizar trabajos que no sean de guardianes, y durante una jornada completa de trabajo (si no fuera así, ver penúltimo párrafo del artículo 19) los domingos en que la fábrica no esté parada por vacaciones, y/u otras razones.

4. **Plus de trabajo a Jefes de Equipo:** La Dirección, de acuerdo con necesidades de servicio que plantee la operatividad de la fábrica y/o mina, podrá encargar a determinados trabajadores que actúen temporal o definitivamente en calidad de Jefes de Equipo. En el orden funcional ello supondrá desempeñar simultáneamente labores de ejecución y de mando sobre un cierto número de trabajadores. En el orden retributivo llevará consigo la percepción de un incentivo, cuya cuantía estará determinada periódicamente por la eficacia demostrada ante la Dirección en el desempeño de dicha función.

## c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1. **Incentivos:** La Dirección, en un principio y contando con la colaboración de todo el personal, de acuerdo con la tabla correspondiente, abonará mensualmente un incentivo. No obstante, si algún trabajador por su desidia, tibieza en el trabajo, acumulación de faltas, etc., no se hiciera acreedor a este incentivo, la Dirección por comunicación escrita al trabajador y al Comité, pondrá en el momento que lo considere conveniente privarle de dicho incentivo.

2. **Asistencia:** Todos los trabajadores afectados por el Convenio, percibirán un complemento equivalente al 12 por 100 del salario base, por día trabajado, en concepto de asistencia al trabajo, excepto los del grupo B que percibirán 2.596 pesetas en doce mensualidades.

3. **Horas extraordinarias:** Su regulación queda concertada en el artículo 19 del presente Convenio.

## d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1. **Pagas extraordinarias de julio y diciembre:** La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en los meses de julio y diciembre una gratificación extraordinaria, a razón de treinta días de salario base, antigüedad, penosidad e incentivos.

2. **Paga extraordinaria de beneficios:** Asimismo, la Empresa abonará en el mes de enero de cada año, una paga de beneficios, consistente en treinta días de salario base y antigüedad.

Teniendo en cuenta que la paga de beneficios de cada año hace referencia al ejercicio anterior, los incrementos pactados en este Convenio no determinarán diferencias respecto de la paga de beneficios abonada en el mes de enero de 1987, teniendo eficacia únicamente respecto de la paga a abonar en el mes de enero de 1988 y bajo este criterio así sucesivamente en ejercicios posteriores.

## Art. 8.º Indemnizaciones y suplidos.

a) **Plus de locomoción:** Percibirán este plus, exclusivamente, quienes acudan a su jornada normal de trabajo y en la cuantía diaria que se especifica. Al corresponder exclusivamente a quienes acudan al trabajo, se abonará proporcionalmente a los días de asistencia al mismo, en régimen de jornada normal.

	Diario - Pesetas
--	------------------------

Trabajadores del Centro de trabajo de Alicante con residencia antes del 1 de enero de 1979:

Alicante-Torrellano. En coche propio .....	280
Zonas circundantes. En coche empresa .....	164
Elche .....	452
Trabajadores del Centro de trabajo de Elche de la Sierra .....	176

b) **Ayuda a la formación:** Cualquier trabajador de la Empresa que con autorización de ésta se inscriba en cursos de formación general o de perfeccionamiento profesional, percibirá como compensación de los gastos que aquellos le originen, una ayuda económica que se regulará de la siguiente manera:

1. Se percibirá por meses naturales con un tope máximo de 9, dentro de cada año natural.

2. La cuantía máxima mensual será de 4.200 pesetas.

c) **Varios:** La Empresa abonará a lo largo del primer año de vigencia del Convenio, por periodos mensuales naturales, las cantidades que se hacen figurar a continuación, en compensación del desgaste de uso de ropa personal, adquisición y desgaste de ropa de trabajo, herramientas y elementos propios de trabajo, y quebranto de moneda y ayuda de comidas, por prolongación, no prevista, de jornada laboral, etc.

A este abono de suplidos, tendrá derecho el personal que se halla en situación de presencia activa, es decir, en tanto en cuanto acuda y realice la actividad laboral que le corresponde en su jornada normal.

	Pesetas
<b>PERSONAL DE FÁBRICA</b>	
<i>Grupo A</i>	
Personal Técnico no titulado:	
Capataz .....	8.970
Jefe de Equipo .....	7.325
Auxiliar Laboratorio .....	5.709
<i>Grupo B</i>	
Administrativos:	
Jefe de primera .....	17.358
Jefe de segunda .....	874
Oficial de primera .....	-
- Expediciones .....	13.922
- Contabilidad .....	4.310
- Secretarías .....	4.310
Oficial de segunda .....	1.981
Auxiliar Administrativo .....	1.748
<i>Grupo C</i>	
Limpiadora .....	4.427
<i>Grupo D</i>	
Personal obrero producción:	
Jefe de Equipo .....	7.325
Profesional de primera .....	5.359
Profesional de segunda .....	5.242
Personal obrero mantenimiento:	
Jefe de Equipo .....	7.325
Oficial de primera .....	5.825
Oficial de segunda .....	5.709
<b>PERSONAL DE MINA</b>	
<i>Grupo A</i>	
Personal Técnico no titulado:	
Encargado .....	10.835
Jefe de Equipo .....	9.525
Capataz .....	8.970
<i>Grupo D</i>	
Personal obrero de extracción:	
Oficial de primera Maquinista .....	7.340
Oficial de primera Conductor .....	5.592
Profesional de primera .....	5.359
Profesional de segunda .....	5.242
Peón .....	5.000

Art. 9.º *Liquidación y pago de salarios.*—La liquidación y pago de salarios se efectuará, documental y mensualmente, de conformidad con lo que se especifica en el presente artículo.

En la misma fecha de abono de cualquier partida salarial periódica, todo trabajador recibirá documento de haberes correspondiente al pago de que se trate, y en el que se especificarán, claramente y por separado, conceptos y cantidades salariales a percibir y a deducir por razón de cotizaciones, impuestos, anticipos y cualquier otro tipo de retención.

La forma de pago será a través de cheque nominativo.

Art. 10. *Régimen de trabajo.*—La organización práctica del trabajo, considerando ésta como la administración de los recursos humanos, entre otros, por parte de la Empresa, para la consecución de los objetivos que, como tal, tenga en cada momento fijados, corresponde exclusivamente a la Dirección, bien directamente, bien a través de su línea jerárquica o de mando.

Art. 11. *Puesto de trabajo.*—Cada puesto de trabajo lleva consigo unas funciones y exigencias básicas y complementarias al margen de sus correlativas responsabilidades, cuya fijación y alcance corresponden a la Empresa. Las variaciones, circunstancias o permanentes, introducidas en un puesto de trabajo, no liberarán al titular del mismo de su cumplimiento, a no ser que se demuestre que no sabe o no puede llevarlas a cabo.

Art. 12. *Movilidad funcional.*—Las necesidades de trabajo, cambiantes en función de programas de trabajo establecidas por la línea de mando, hacen imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros puestos o trabajos en

el mismo o distinto taller, con el mismo o distinto régimen de jornada. Si el cambio es de carácter transitorio —plazo máximo de cinco años— al margen de informar al trabajador afectado de las razones que lo justifican y del tiempo a que previsiblemente puede extenderse, ha de respetarse —salvo situaciones de excepción— la titulación o el grupo profesional correspondiente a aquél, procurando además, que no se entorpezca su formación profesional y que se respete su dignidad profesional.

Si el cambio es de carácter permanente, y no implica modificación sustancial de condiciones contractuales, la cual se llevaría a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Empresa dará cuenta (informará) al Comité de Empresa en el plazo más breve posible.

Art. 13. *Movilidad geográfica.*—Los traslados forzosos, considerando como tales los que impliquen desplazamiento permanente de trabajadores de un Centro de trabajo de la Empresa a otro distinto ubicado en otra localidad, serán regulados por cuanto dispone en su artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Permuta.*—Los trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional, que presten servicios en localidades o dependencias distintas dentro de la Empresa, podrán solicitar la permuta en sus respectivos puestos de trabajo ante su mando jerárquico, resolviendo la Dirección en función de las necesidades de organización y respetando el posible mejor derecho a terceros. Las condiciones económicas y de régimen de trabajo pasarán a ser, para quienes fueran objeto de permuta, las que se deriven del nuevo puesto que cada uno pase a desempeñar.

Art. 15. Para todo el personal que trabaja en fábrica a excepción del que está adscrito al grupo «B», se deja constancia de que el tiempo activo (tiempo de presencia menos tiempo de bocadillo) que viene prestando, se cifra en un promedio de aproximadamente 1.800 horas año para el mencionado personal de fábrica.

Considerando y valorando mutuamente la importancia que para ambas partes tiene, de una parte, y por razón de las exigencias operativas de la Empresa, el mantener en operación los centros de trabajo el máximo de días posibles, y de otra parte, el seguir disfrutando de un tiempo de descanso (bocadillo) compensatorio por parte de los trabajadores, se conviene en establecer inicialmente dicho descanso compensatorio en la forma siguiente, basado en la que se fijó en el documento inseparable al Convenio Colectivo 1981 en su revisión 1983, que considera que la ahora vigente jornada laboral semanal efectiva es de cuarenta horas semanales y que el período de vacaciones anuales es de treinta días: Su duración será de treinta minutos diarios, de los cuales quince minutos serán con cargo a la jornada normal de trabajo y los quince restantes se acumularán al tiempo de descanso que a lo largo del año disfruta cada trabajador de los mencionados apartados «A, C y D» del personal de fábrica que realiza su trabajo en jornada continua. Como es de vital importancia para la consecución de los objetivos de la Empresa que se trabaje el máximo número de días completos al año, este tiempo de descanso acumulado a lo largo del año se recuperará en días completos de trabajo, y si la diferencia entre la jornada de trabajo efectivo así establecida manteniendo el régimen de trabajo actual será compensada bien mediante el pago de horas extraordinarias, bien por días de descanso a lo largo del año en la forma que sea compatible con las necesidades de servicio que tenga la Empresa en cada momento, teniendo como pauta para el personal sometido a régimen de trabajo a turnos rotativos que disfrutará dicho personal de un día de descanso compensatorio, en forma escalonada y con posterioridad a los ciclos que generen dicho descanso compensatorio bien entendido que si por causas que lo justifiquen dicho descanso compensatorio no se pudiera dar en las ocasiones que así fuera, se abonaría el mismo como horas extraordinarias.

Seguidamente se establecen las jornadas de trabajo para todo el personal de «Manville Española, Sociedad Anónima»:

En la Empresa rigen varios tipos de jornada de acuerdo con las distintas clases de actividades y labores que coinciden en aquélla.

#### PERSONAL DE FABRICA

Grupos «A y D»: Personal técnico no titulado y Obreros de Producción y Mantenimiento que no están sometidos al régimen de trabajo en turnos rotativos:

Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, a razón de ocho horas/día, y un sábado de cada cuatro, a razón de cinco horas dicho sábado.

Total en el ciclo de cuatro semanas, ciento sesenta y cinco horas de asistencia, cinco horas de descanso (bocadillo) = Ciento sesenta horas de trabajo efectivo.

El sábado que asista al trabajo, la hora de iniciación del mismo será las siete horas.

Personal técnico no titulado y Obreros de Producción y Mantenimiento sometidos al régimen de trabajo en turnos rotativos:

Trabajarán de acuerdo con el régimen de trabajo actual, por lo que tendrán en los veintidós días de trabajo del ciclo, ciento sesenta y ocho horas (cuatro semanas) de asistencia que se convierten en ciento sesenta y dos horas y cuarenta y cinco minutos de trabajo activo, es decir, tienen un exceso de trabajo de dos horas y cuarenta y cinco minutos por ciclo que se les compensará en la forma ya indicada, que para mayor facilidad se acumulará, siempre que sea posible en grupos de cuatro ciclos, por lo que, una vez agrupados cada cuatro ciclos, el exceso de trabajo sería de once horas.

Grupo «B»: Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas veinticinco minutos, y un sábado de cada cinco, a razón de seis horas cuarenta minutos.

Grupo «C»: Personal subalterno: Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, a razón de siete horas, y los sábados a razón de seis horas treinta minutos, con lo que tendrán un trabajo efectivo de cuarenta horas semanales.

#### PERSONAL DE MINA

Grupos «A y B»: Personal técnico no titulado y personal obrero de extracción:

Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, a razón de ocho horas de trabajo efectivo por día, que totalizan cuarenta horas/semana.

Las partes convienen y declaran que dadas las características de las explotaciones mineras a las que el presente Convenio obliga, no es de aplicación para ninguna de sus secciones productivas el Estatuto del Minero aprobado por el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre.

En cuanto a los restantes quince minutos de descanso intermedio, que en el presente pacto se califican como «con cargo a la jornada normal de trabajo» se reconoce su carácter graciable y por ello, si en el futuro se redujera la jornada laboral semanal de trabajo, o bien el período de vacaciones fuera superior al de treinta días/año, se podrá compensar la cuantía horaria que suponen dichos quince minutos con la reducción horaria que la hipotética disminución de jornada laboral oficial o con el aumento del período de vacaciones que se producirán.

Cuanto se expresa en el presente artículo relativo a una hipotética reducción de jornada laboral semanal o incremento del número de días de vacaciones anuales, tiene el valor de una previsión ante futuras y posibles eventualidades en el terreno legislativo, y por tanto, su aplicación estará supeditada a la promulgación de las disposiciones oficiales que afecten a la jornada de trabajo y/o al período anual de vacaciones, y se hará en la medida que su alcance lo determine y siguiendo el espíritu de lo que en el presente documento se concreta.

Todo lo aquí expuesto resume la filosofía de la política que ambas partes pactan, en lo concerniente a jornada laboral y tiempo activo de trabajo, para regular el futuro de sus relaciones en dichos aspectos para los futuros Convenios Colectivos de «Manville Española, Sociedad Anónima», o revisiones del presente Convenio motivados por modificaciones de la actual jornada laboral semanal y el actual número de días de vacaciones año.

El personal obrero que no está sometido al régimen de trabajo en turnos, cuando un sábado sea fiesta nacional o local, se considerará que dicho sábado es como si no existiera, y por tanto, las obligaciones que pudieran afectar al personal se pospondrán en toda su amplitud al sábado de la más inmediata próxima semana que no coincida el sábado con día festivo.

Art. 16. *Cómputo*.—Como de aplicación a los distintos tipos de jornada que hoy existen y puedan existir en el futuro, ha de entenderse que el tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al comienzo como al final de la jornada diaria.

Art. 17. *Vacaciones*.—El número de días naturales a disfrutar con el carácter de vacaciones será de treinta. Las fechas individuales de disfrute serán comunicadas a los interesados con una antelación no inferior a dos meses, salvo que existan probadas razones de orden empresarial que aconsejen fijar períodos vacacionales no previstos y que por ello no permitan preavisar suficientemente a los interesados.

Que es propósito de la Dirección el que las vacaciones se disfruten en los períodos en que la actividad de la Empresa lo aconseje, en razón de la coyuntura comercial e industrial que se atraviesa.

Que, dado que en la fecha en que se redacta el presente texto, todavía no se conoce con precisión cuál puede ser la evolución de la cartera de pedidos y del stock de productos terminados para 1987, no se pueden señalar fechas concretas en que se sitúen los períodos vacacionales de dicho año.

Que, consiguientemente, para el presente año 1987 la alternativa se centra entre disfrutar las vacaciones en períodos similares a

1986 o situarlas en los que en años anteriores se disfrutaban. Ello podrá ser concretado cuando se conozcan con precisión las circunstancias (cartera de pedidos y stocks) que determinan las fechas convenientes.

En todo caso, ha de concretarse que es necesario aceptar el criterio de Dirección que intentará conjugar, en lo posible, los criterios de eficacia en la gestión con los de la mejor satisfacción de los intereses del personal.

Cuanto se pacta en el presente artículo se halla de acuerdo con lo dispuesto en el correspondiente número 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Dada la importancia que tiene el uso de los elementos de seguridad para salvaguardar la salud, seguridad e integridad física de todo el personal, se considerará obligatorio para cuantos trabajan en «Manville Española, Sociedad Anónima», el uso tanto de los elementos de seguridad que se usan para el trabajo habitual, como aquellos que sean específicos de cada trabajo, sea habitual o no, y que se realicen bien en los recintos de fábrica y mina y/o en otros lugares designados por la compañía, por cualquier trabajador, pertenezca o no al departamento para el cual esté realizando esos trabajos.

Los elementos de seguridad que se consideran obligatorios para, en general, todos los trabajos son:

- Casco.
- Mascarilla.
- Guantes.
- Botas de seguridad.
- Gafas (cuando el trabajo y/o condiciones ambientales y/o meteorológicas lo requieran).

Cada puesto de trabajo, y muy especialmente los trabajos de o para mantenimiento, tiene además unos elementos de seguridad adicionales y específicos, que se relacionan en el vademécum o reglamento de cada uno de dichos puestos de trabajo, que podrán ser ampliados o reducidos en número de acuerdo con la evolución y perfección de los propios elementos de seguridad en el futuro.

El no cumplimiento de esta norma se considerará falta grave.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realizan sobre la duración máxima legal de la semana ordinaria de trabajo. Su prestación, en general, será voluntaria, pero se convertirá en obligatoria cuando se necesite su realización por las razones siguientes:

1. Sustitución de un trabajador «a turno» que falte al trabajo, en régimen de prolongación de jornada o de entrada en el turno.
2. Atención de instalaciones y/o máquinas que, coincidiendo con paradas programadas o imprevistas, requieran prestación prolongada de trabajo, bien por operarios de mantenimiento, bien de producción.
3. Entretenimiento, conservación, encendido y apagado de hornos y secaderos y de su mantenimiento en temperatura durante la jornada de los festivos nacionales y locales, así como en el tiempo previo y subsiguiente a la iniciación y término, respectivamente, de la actividad, en general, de los citados equipos.
4. Carga o descarga de un camión en el interior de fábrica, así como tiempo de espera en la estación de ferrocarril o puerto, por razones de embarque de mercancía. Limpieza de instalaciones y aparatos necesaria para un correcto funcionamiento de aquéllos en el tiempo productivo establecido.
5. En general, tendrán esta calificación las prestaciones extraordinarias de jornada que, respondiendo a éstas o análogas circunstancias, no tengan por objeto el incrementar la producción «per se», sino atender a que los objetivos de la Empresa se cumplan del modo más completo y con la acción más funcional de los trabajadores que, en cada momento, integren la plantilla de aquélla.

De acuerdo con cuanto en el presente artículo se concreta, las prestaciones extrajornada así realizadas, al margen de su carácter obligatorio, podrán dar lugar a que, si el servicio lo permite y mediante mutuo acuerdo, sean retribuidas con descansos compensatorios o disfrutar en épocas adecuadas a la Empresa y trabajador. De no poder ser compensadas así, serán retribuidas de conformidad con cuanto establece la tabla correspondiente. En todo caso, si tras el cómputo de tiempo extra y descansos compensatorios resultare tiempo por encima del tiempo legal, aquél no será afectado por los máximos legales establecidos por la normativa vigente.

Respecto del tiempo extra, cuya realización no responda a las razones antedichas, se estará a lo que se dispone en el vigente Estatuto de los Trabajadores, en lo que afecta a su concepto y cómputo, comprometiéndose los trabajadores a realizar el máximo legal autorizado si para ello fueran requeridos.

Como compensación especial para una determinada realización de tiempo extrajornada, se establece, que cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual de trabajo tengan que acudir a fábrica para realizar labores que demanden su presencia, excluyendo las sustituciones, será retribuido con el equivalente a cuatro horas extraordinarias, si su tiempo de permanencia efectiva

en el trabajo es igual o inferior a cuatro horas; con el equivalente a seis horas extraordinarias si el tiempo es superior a cuatro horas, e igual o inferior a seis y el equivalente a ocho horas extraordinarias si el tiempo es superior a seis sin exceder de ocho. Al margen de ello, y dada la naturaleza singular de dicha prestación, se le abonará, asimismo, el plus de locomoción en la forma y cuantía señaladas en el artículo 8.º, a), del presente Convenio.

Los importes correspondientes a las horas extras así realizadas quedarán reflejadas en la correspondiente tabla, la cual será revisada cada año.

Art. 20. *Permisos-licencias.*-Se considera permiso la interrupción en la prestación del contrato por parte del trabajador, con ausencia del puesto de trabajo, que mantiene derecho a retribución, salario base, antigüedad y varios, cuando aquélla obedece a alguna de las causas siguientes:

Concepto	Duración
Matrimonio .....	Quince días naturales.
Nacimiento de hijo .....	Dos días naturales (cuatro días si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).
Muerte o enfermedad grave de: Cónyuge, padres, hijos, hermanos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad .....	Dos días naturales.
Bautizo, primera comunión o matrimonio de un hijo o hermano .....	Un día natural.
Traslado del domicilio habitual .....	Un día natural.
Lactancia de hijo menor de nueve meses .....	Una hora/día divisible en dos medias horas.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal .....	Tiempo necesario e indispensable a justificar.
Consulta médica a Especialistas de la Seguridad Social .....	Tiempo necesario si coincide su horario laboral con el de la consulta. Se exige volante del Médico de cabecera prescribiendo visita a Especialista.
Consulta a Médicos de «general» .....	Tope máximo de dieciséis horas/año. Se exige certificación.

Se califica como licencia la interrupción en la prestación del trabajador que, siendo facultativa la concesión y no llevando consigo derecho a retribución, puede solicitarse, entre otras, por alguna de las causas siguientes:

- Fallecimiento o matrimonio de familiares - no incluidos en el capítulo de permisos- de amigos o compañeros de trabajo.
- Gestiones particulares para resolver asuntos propios que requieren la presencia del trabajador interesado.

Como de aplicación a cuanto antecede, debe señalarse que el trabajador deberá avisar con la debida antelación y siempre que sea posible, con objeto de que puedan tomarse las medidas que el servicio requiera. Posteriormente, presentará la justificación acreditativa del motivo alegado.

Si en una comprobación resultase inexacto el motivo alegado para el permiso, aparte de incurrir en la falta correspondiente, el interesado habrá de reintegrar la retribución relativa al periodo de permiso disfrutado.

Art. 21. *Disciplina, faltas y sanciones.*-Se considerarán faltas laborales las consignadas en la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y, en su defecto, en el texto normativo que la sustituyera, correspondiente a la Dirección de la Empresa su valoración, así como la imposición de la sanción pertinente, sin perjuicio del derecho a que sea revisada por la Jurisdicción Laboral.

La sanción, como última razón, encaminada a corregir faltas -desviaciones del recto orden laboral- cometidas por los trabajadores, será alicada con plena objetividad y sentido de la justicia.

Art. 22. *Procedimiento disciplinario.*-1. Para con las faltas leves, una vez constatados los hechos y oído el trabajador, podrá imponerse la sanción sin necesidad de procedimiento escrito, salvo en cuanto a la comunicación de la sanción.

2. Para con las faltas graves se seguirá la misma tramitación que para con las leves, si bien se admitirá que el trabajador inculpada presente escrito de descargos e incluso practique pruebas en su favor. El procedimiento será escrito.

3. Para con las faltas muy graves se actuará en la misma forma que para con las graves, debiendo, en este caso, informarse al Comité de la medida disciplinaria adoptada.

Art. 23. *Clases de sanciones.*-Las sanciones que pueden ser impuestas por la Comisión de Faltas Laborales son:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascender.
- Traslado forzoso a otra localidad.
- Despido.

Art. 24. *Prescripción.*-Las faltas laborales tendrán, a partir de su conocimiento por la Dirección, los plazos de prescripción siguientes:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

Art. 25. *Cancelación.*-Las notas desfavorables, consecuencia de sanciones que constan en los expedientes personales, podrán ser canceladas por el transcurso de los plazos siguientes:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Un año.
- Faltas muy graves: Dos años.

Art. 26. *Absentismo.*-La prestación económica correspondiente a los trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, será la establecida por las disposiciones legales y se registrará por cuanto aquéllas disponen. Así también, la compensación salarial que se aplicará a quienes faltan al trabajo por razón de asistencia a consulta médica oficial -general o especialista- será la establecida en el artículo 20 del presente Convenio.

Sin embargo, y con el objeto de promover una acción conjunta que, de una parte, mantenga los actuales niveles de absentismo por tal causa y, de otra, permita a los trabajadores afectados por bajas de esta naturaleza los ingresos que, en forma de prestación económica, reciben de la Seguridad Social, se establece un plan encaminado a conseguir tal objetivo, cuya normativa será la siguiente:

El porcentaje de absentismo que se fija como base es el 1,76 por 100 correspondiente al año 1980 y derivado de:

$$\frac{\text{Días totales perdidos por enfermedad} + \text{Días totales de ausencia injustificada}}{\text{Días totales teóricos según calendario}}$$

Días totales teóricos según calendario

Al término de cada semestre natural se calculará, en la forma antedicha, el porcentaje de absentismo que se ha producido en dichos seis meses. Si es igual o inferior al base, la Empresa abonará, con el carácter de complemento asistencial y voluntario, a cada trabajador afectado por baja en dicho periodo, las cantidades resultantes de los cómputos siguientes:

Días del 4 al 20 - Complemento = [Salario base + antigüedad + asistencia + incentivos + ayuda a la (formación)] - (prestación de la Seguridad Social).

Días del 21 hasta alta en ILT = [Salario base + antigüedad + asistencia + incentivos + ayuda a la (formación + varios)] - (prestación de la Seguridad Social).

Si el absentismo semestral excede del 1,76 por 100 precitado, no se abonará complemento alguno. En línea exclusiva de lucha contra el absentismo y las consecuencias que entraña en los campos organizativo y de producción en la Empresa, no se abonará complemento alguno a quien no haya comunicado a la Empresa, por sí o por familiar o compañero, con toda urgencia la imposibilidad de asistir al trabajo en razón de enfermedad sobrevenida, y ello con independencia del tratamiento que en el orden disciplinario deba aplicarse en base a las consecuencias que, en todos los órdenes, haya originado dicha conducta.

Art. 27. *Paz social.*-Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores renuncian a su derecho a la huelga y,

consecuentemente, la Empresa al cierre patronal como respuesta, sometiéndose las partes expresamente al procedimiento establecido para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, para solución de cuantas discrepancias entre ellas pudieran surgir.

Art. 28. Se constituye una Comisión de Vigilancia, de composición paritaria, para control y vigilancia del Convenio en los términos pactados. Serán competencia de la Comisión todas aquellas cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del Convenio o de normas que puedan incidir en él.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores (designados por el Comité de Empresa de entre los que hayan participado en la negociación del presente Convenio) y dos en representación de la Dirección. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

Los nombres de los miembros del Comité de Vigilancia son los siguientes:

José Francisco Alfonso Juan.  
Esteban Ruiz Precioso.  
Juan Miguel Aroca Ruiz.  
Vicente García Andréu.

Art. 29. Como correlativo a los beneficios económicos que el presente Convenio otorga a todos los trabajadores de «Manville Española, Sociedad Anónima», éstos se comprometen solemnemente a incrementar el índice de productividad alcanzado en 1983 en un 5 por 100, y a mantener su resultante durante toda su vigencia, así como a observar con escrupulosidad, en lo atinente a cada puesto de trabajo, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, y ello tanto al objeto de preservar al máximo la salud e integridad física de cuantos elementos personales integran la Empresa como por cuanto que tal observancia constituye un medio eficaz para combatir el absentismo laboral con origen en procesos derivados de accidentes.

#### CLAUSULA DEROGATORIA

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio quedarán sin efecto:

Convenio Colectivo 1984-1986, acuerdos o prácticas anteriores cualquiera que sea la forma en que se hubiesen adoptado y Reglamento de Régimen Interior en cuanto a las materias que de aquél se trasladan al presente Convenio.

#### DISPOSICION FINAL

La Dirección y la representación social firmantes del presente Convenio se comprometen, en sus respectivas áreas de actuación, a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas máximas de incremento pactados en el presente Convenio.

#### INDICE DE VIGENCIAS POR MATERIA

Cuantas materias quedan reguladas en el presente Convenio y que tienen contenido salarial, tendrán vigencia de un año. El resto de las mismas tendrá la que en el presente se especifica:

Articulado	Materia	Vigencia - Años
1	Ambito territorial	3
2	Ambito persona/funcional	3
3	Ambito temporal	3
4	Absorción	3
5 a 8	Salarial	1
9	Liquidación y pago de salarios	3
10	Régimen de trabajo	3
11	Puesto de trabajo	3
12	Movilidad funcional	3
13	Movilidad geográfica	3
14	Permuta	3
15	Jornada de trabajo	3
16	Cómputo de jornada	3
17	Vacaciones	3
18	Elementos seguridad	3
19	Horas extraordinarias	3
20	Permisos/licencias	3
21, 22, 23, 24, 25	Disciplina	3
26	Absentismo	3
27	Paz social	1
Demás cláusulas	-	3

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO APROBADA CON EFECTOS DEL 1 DE ENERO DE 1987

	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentivos	Asistencia	Locomoción	Varios - Mensual	Turnicidad	Domingo	Nocturnidad
Profesional 1. <sup>a</sup>	2.130		213	616	256	280	5.359	149	3.215	1.385
Antigüedad 10 por 100		213				(E) 452			3.428	
Antigüedad 20 por 100		426							3.641	
Antigüedad 30 por 100		639							3.854	
Oficial 1. <sup>a</sup>	2.190		219	910	263	280	5.825	153	3.582	1.423
Antigüedad 10 por 100		219				(E) 452			3.801	
Antigüedad 20 por 100		438							4.020	
Antigüedad 30 por 100		657							4.239	
Oficial 2. <sup>a</sup>	2.160		216	771	259	280	5.709	151	3.406	1.404
Antigüedad 10 por 100		216				(E) 452			3.622	
Antigüedad 20 por 100		432							3.838	
Limpiadoras	2.070		-	674	248	280	4.427	-	-	-
Antigüedad 10 por 100		-				(E) 452			-	
Antigüedad 20 por 100		414							-	
Auxiliar Laboratorio	2.187		219	622	262	280	5.709	153	3.290	1.422
Antigüedad 20 por 100		437				(E) 452			3.727	
Antigüedad 30 por 100		656							3.946	

(E) = Elche.

	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentivos	Asistencia	Locomoción - Mensual	Varios - Mensual
Oficial de 1. <sup>a</sup>	2.190	-	219	1.133	263	4.010	7.340
Maquinista							
Antigüedad 10 por 100		219					
Antigüedad 20 por 100		438					
Antigüedad 30 por 100		657					

	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentivos	Asistencia	Locomoción Mensual	Varios Mensual
Chóferes	2.190	-	219	885	263	4.010	5.592
Antigüedad 10 por 100	219						
Antigüedad 20 por 100	438						
Antigüedad 30 por 100	657						
Profesional 1. <sup>a</sup>	2.130	-	213	705	256	4.010	5.359
Antigüedad 20 por 100	426						
Antigüedad 30 por 100	639						
Profesional 2. <sup>a</sup>	2.106	-	211	660	253	4.010	5.242
Antigüedad 30 por 100	632						
Peón	2.017	-	202	476	242	4.010	5.000
Antigüedad 20 por 100	403						
Antigüedad 30 por 100	605						
Antigüedad 40 por 100	807						

## Precio hora extraordinaria a partir del 1 de enero de 1987

Categorías	Pesetas
Capataces	1.527
Oficial 1. <sup>a</sup> (10 por 100 antigüedad)	1.179
Oficial 1. <sup>a</sup> (20 por 100 antigüedad)	1.259
Oficial 1. <sup>a</sup> (30 por 100 antigüedad)	1.338
Oficial 2. <sup>a</sup> (Sin antigüedad)	1.061
Oficial 2. <sup>a</sup> (10 por 100 antigüedad)	1.144
Oficial 2. <sup>a</sup> (20 por 100 antigüedad)	1.224
Profesional 1. <sup>a</sup> (10 por 100 antigüedad)	1.078
Profesional 1. <sup>a</sup> (20 por 100 antigüedad)	1.156
Profesional 1. <sup>a</sup> (30 por 100 antigüedad)	1.235
Auxiliar Laboratorio (20 por 100 antigüedad)	1.156
Auxiliar Laboratorio (30 por 100 antigüedad)	1.235
Limpiadoras (20 por 100 antigüedad)	1.093
Oficiales Maquinista	1.180
Oficiales Conductores	1.114
Profesional 1. <sup>a</sup>	1.078
Profesional 2. <sup>a</sup>	1.051
Peón	1.008

**8281** RESOLUCION de 13 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1987 del III Convenio Colectivo Nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 1987, de una parte, por las Asociaciones Empresariales ASEINCO, SEDISI y ANEIMO, en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por los Sindicatos CC.OO. y U.G.T., 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, 13 de marzo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

**REVISIÓN SALARIAL PARA 1987 DEL III CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABLE**

**Art. 27. Tablas salariales.**

1. Los salarios pactados en el presente Convenio, que regirán a partir del día 1 de enero de 1987, en cómputo anual y por categorías profesionales, son los siguientes:

	Mes x 14	Anual
<b>Grupo I. Titulados.</b>		
Titulado de grado superior	112.215	1.571.007
Titulado de grado medio	81.052	1.134.734
<b>Grupo II. Administrativos.</b>		
Jefe superior	83.306	1.166.287
Jefe de primera y Cajero con firma	78.877	1.104.275
Jefe de segunda y Cajero sin firma	70.095	981.334
Oficial primera	59.993	839.899
Oficial segunda	43.398	761.568
Auxiliar, Auxiliar de Caja y Telefonista-recepcionista	46.618	652.651
Telefonista	45.539	637.539
Aspirante de diecisiete años	26.733	374.267
Aspirante de dieciséis años	25.825	361.559
<b>Grupo III. Técnicos de oficina.</b>		
Analista y Analista de Sistemas	112.215	1.571.007
Analista-Programador	110.100	1.541.400
Programador senior y Jefe de Operación	78.877	1.104.275
Delineante-Proyectista	72.262	1.011.676
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas auxiliares y monitor de grabación	69.784	976.980
Delineante	63.256	885.596
Administrador de test	59.993	839.899
<b>Grupo IV. Especialistas de oficina.</b>		
Jefe de campo	78.877	1.104.275
Jefe de zona	70.095	981.334
Tabulador de ordenador, Operador máquinas auxiliares, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	59.993	839.899
Inspector-Entrevistador y Dibujante	54.398	761.568
Calculador	48.802	683.234
Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-Encuestador	46.618	652.651
<b>Grupo V. Subalternos.</b>		
Cobrador, Vigilante y Sereno	50.046	700.641
Conserje, Ordenanza, Portero y Mujer de Limpieza	47.715	668.004
Botones de dieciséis a diecisiete años	25.825	361.559
<b>Grupo VI. Oficios varios.</b>		
Oficial primera	51.133	715.872
Oficial segunda	48.802	683.234
Ayudante	45.539	637.539

2. Las Empresas dispondrán de treinta y dos días para regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en este artículo.

**Art. 30. Dietas y desplazamientos.**

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes: