

16477 RESOLUCION de 30 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros», que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1987, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y de otra por los distintos Comités de los centros de trabajo de la misma, 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, 30 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros».

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «SOCIEDAD ANONIMA CROS»

CAPITULO I

SECCION PRIMERA

Ámbito territorial, funcional y personal

Art. 1.—Ámbito territorial. El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo que la Sociedad tiene enclavados en el territorio nacional, cualquiera que sean las actividades que en dichos Centros se desarrollen, con excepción únicamente de Elviña, el cual podrá adherirse durante la vigencia del presente Convenio.

En cuanto al Centro de Trabajo de fábrica de Málaga, queda integrado en el actual Convenio con excepción de lo dispuesto en la Sección I del Capítulo II, Capítulos III y IV, cuyas materias seguirán reguladas por el Reglamento de Régimen Interior en sus Artículos 6 al 11 del Título I, 6 al 13, 31 al 36, 39 al 44, 47 al 50, 52 al 55, todos ellos con Título IV, así como el Apéndice I del mismo Título actualizado con las modificaciones efectuadas en los pactos firmados el 26.1.77, 29.3.78, 28.3.79, 7.1.80, 6.4.81, 14.4.82 y actas de 5.5.83, 17.5.84, 26.3.85 y 13.2.86.

Art. 2.—Ámbito funcional. Siendo la actividad preferente de la Sociedad la de fabricación y venta de abonos y productos químicos y siendo sus restantes actividades o notablemente inferiores o bien preparatorias o coadyuvantes de aquéllas, o consecuencia del lugar donde está enclavada alguna de sus factorías, se deja expresamente convenido, por principio de unidad de Empresa, que la totalidad de dichas restantes actividades no constitutivas de la fabricación y venta de abonos y productos químicos, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con exclusión específica de cualquier otro convenio que en un futuro se pueda dictar, sea cual sea el ámbito de su aplicación.

Art. 3.—Ámbito personal. Afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Sociedad que se halla prestando servicios en la actualidad, así como los que ingresen en la Empresa durante su vigencia, quedando excluidos del ámbito de aplicación el personal directivo A que hace relación el Artículo 29 de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, los representantes de Comercio y los Depositarios.

SECCION SEGUNDA

Vigencia, duración, prórrogas, resolución y reedición

Art. 4.—Vigencia. El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.E.; ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a primeros de Enero de 1.987.

Art. 5.—Cláusula de Revisión Salarial. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en 31 de Diciembre de 1.987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1.987.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.988.

El incremento de las tablas salariales para 1.988 será del IPC previsto por la Administración más 0,75 %, así como de todos los valores que figuran en el articulado.

En el caso de que el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.988 un incremento superior al previsto por la Administración respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.988, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo

para el incremento salarial de 1.989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1.988.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.989.

Art. 6.—Duración. La duración del presente Convenio será de dos años, finalizando el 31 de Diciembre de 1.988.

Art. 7.—Resolución o Revisión. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de su nuevo Convenio un año antes de finalizar la vigencia del actual, en las condiciones establecidas en la legislación vigente en dicho momento.

Art. 8.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

SECCION TERCERA

Compensación y garantía "Ad personam"

Art. 9.—Compensación. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en las que figuraran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, coarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 10.—En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación.

Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica.

Art. 11.—Garantía "Ad personam". Se respetarán situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, entendiéndose estrictamente "ad personam" y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

Art. 12.—Absorbilidad general y de horas extraordinarias. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste.

Esta cláusula implica igualmente el valor convenido en los Anexos Va, Vb y Vc relativo al precio de la hora extraordinaria contenido en el artículo 38, al haberse acordado en dicho artículo que será mantenida durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 13.—La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es competencia exclusiva de la "Comisión Paritaria".

SECCION CUARTA

Vinculación a la totalidad

Art. 14.—Vinculación a la totalidad. Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de no ser conformada alguna de las cláusulas por la autoridad laboral o de ser modificada o declarada nula e ineficaz por disposición legal o acuerdo de superior rango o sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiéndose reconsiderar nuevamente su contenido.

SECCION QUINTA
Comisión Paritaria

Art. 15.—Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 16.—Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones Administrativas y Contenciosas. En caso de duda, la Comisión siempre consultará a la autoridad laboral competente.

Art. 17.—La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Central de la Sociedad en Barcelona. Se podrá reunir en el Centro de Trabajo donde exista un problema importante, a requerimiento de dicho Centro. La Empresa decidirá con la Comisión Paritaria si se considera necesario.

Esta se reunirá trimestralmente siempre que exista algún asunto que tratar, pudiéndose reunir también con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes.

La Comisión Paritaria emitirá el fallo o resolución adoptado en caso de reuniones ordinarias en el plazo de 7 días y en el caso de ser extraordinarias en el plazo de 4 días.

Se dará información por ambas partes al Comité Intercentros.

Art. 18.—La Comisión Paritaria se compondrá de diez Vocales, cinco por la Empresa y cinco por los Trabajadores, y de los Asesores Jurídicos respectivos.

Art. 19.—Cada una de las partes nombrará a un Secretario de entre los cinco Vocales que aparten, que serán los encargados de redactar las actas en común o conjuntamente y comunicar los fallos o resoluciones de la Comisión Paritaria a los interesados.

Art. 20.—Los vocales empresariales y trabajadores serán designados por la Representación Económica y Social actualmente en el Convenio de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

Representación de la Empresa

D. Francisco Arzuri Borrás
D. José A. Cavaller Soteras
D. Tomás de Fuentes Saenz

D. Miguel Gutiérrez Bellido
D. Manuel O'Felan Vidal

Representación Social

D. Francisco Flamerich García
D. Francisco Galán Madruca
D. Ramón Banares Serrona
D. Juan M^a Jiménez López
D. Manuel Crespiño Orozco

Art. 21.- La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de delegaciones para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas o casos concretos, arbitraje, etc.

Art. 22.- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión seite dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa el planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

CAPITULO II

SECCION PRIMERA

Organización del trabajo-Principios generales

Art. 23.- Organización del Trabajo. La organización del trabajo estará basada en los siguientes principios:

1. La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin mena de las facultades aludidas los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Comité Intercéntricos, según el caso, serán informados por la Empresa sobre cualquier modificación en la organización del trabajo que afecte a los trabajadores, previa a su ejecución; así mismo tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc., en la relación con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

2. Se estimará como actividad correcta que habitualmente viene desarrollando el personal en la Empresa, y que es consecuencia del sistema de incentivos vigente en la misma hasta su incorporación y adaptación en el Convenio de 1.983.

3. Facultades de la Empresa.

Son facultades de la Empresa:

a) La existencia de la actividad correcta fijada por la Empresa.

b) La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a actividad correcta.

c) La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción de cada Centro de Trabajo. Cada labor encomendada al productor será compatible con sus aptitudes físicas y profesionales a juicio del Médico de Empresa.

f) La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo o de la forma que fuere (destajos, tareas, etc.).

Art. 24.- Obligaciones de la Empresa. Son obligaciones de la Empresa:

a) La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Comité Intercéntricos, según los casos, con un mínimo de 15 días de antelación, el propósito de modificar substancialmente la organización del trabajo.

b) El tiempo de implantación de un nuevo método será como máximo de doce semanas, a contar del momento de su implantación.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonada y por escrito de los Delegados Sindicales o Comités de Empresa, en su caso.

d) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema.

e) Tener a disposición de los trabajadores y de sus representantes sindicales (incluido Delegado Sindical), la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como las valoraciones correspondientes.

f) Establecer y redactar la fórmula para el cálculo de salario de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan comprenderla.

Art. 25.- Será preceptivo para el trabajador la aceptación de la modificación de los métodos de trabajo siempre que las

exigencias de fabricación lo aconsejen, informando con la suficiente antelación al Comité de Empresa, pudiendo el trabajador disconformarse recurriendo contra su modificación ante la Autoridad Competente, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar.

Las reclasificaciones que puedan producirse en relación con su aplicación deberán ser planteadas al Comité de Empresa. De no resolverse en el seno del Centro de Trabajo podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Autoridad Competente, sin que por ello deje de aplicarse.

Art. 26.- Valoración de los puestos de trabajo. Las valoraciones realizadas hasta la fecha y que constan incorporadas por los Anexos I, Ib, IIa, IIb, se declaran firmes.

Se excluyen de una manera expresa de la valoración y consecuentemente de las tablas salariales, los Ingenieros, Doctores y Licenciados, Técnicos de Grado Medio, Maestros de Primera Enseñanza, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Titulados asimilables contratados para desempeñar en la Empresa las funciones propias de su título, así como los Jefes Administrativos de 1^a clase, Delegados de Agencia y Apoderados.

El personal que se excluye en el apartado anterior no está afectado por el Convenio en materia económica; no obstante, aquellos trabajadores miembros de dicho colectivo con excepción de Directores, Subdirectores, Ingenieros Superiores y Licenciados, Jefes de División, Sector, Departamento de Producción, Planta y Mantenimiento, todos ellos con categoría de Técnicos Jefes, Jefes de Zona Comercial y Apoderados que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a efectos, económicos, podrán hacerlo mediante solicitud individual dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se adapte a la estructura de la Tabla Salarial que será elaborada con carácter de mínimos por la Empresa junto con la representación social de la Comisión Paritaria y puesto en conocimiento del Comité Intercéntrico, antes del 1 de enero de 1988; de no llegarse a un acuerdo, la Empresa pondrá en conocimiento de dicho Comité la Tabla Salarial propuesta.

La integración voluntaria del personal excluido de Tablas Salariales a esta nueva situación, no implicará modificación alguna en su remuneración en jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual.

Igualmente dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina de "excluidos de Tablas Salariales".

En caso de reclamación sobre la valoración de un puesto de trabajo, se procederá como sigue:

El productor o productores que se crean lesionados por estimar que su puesto de trabajo sea susceptible de mayor valoración formulará su reclamación ante la Dirección del Centro de Trabajo, quien la estimará o rechazará en el término de un mes, previos los asesoramiento que estime procedentes.

En el caso de que la reclamación fuese rechazada el productor o productores afectados podrán recurrir ante la Comisión Paritaria del Convenio en el término de quince días de rechazada su petición por la Dirección del Centro de Trabajo.

La Comisión Paritaria a la vista de los antecedentes del caso resolverá lo que estime procedente, dando traslado de su resolución al interesado. La aplicación del fallo en cualquiera de sus instancias en caso de ser favorable al reclamante, producirá efectos económicos retroactivos a contar del momento en que el interesado efectuó su reclamación.

Art. 27.- Trabajo múltiple, continuado y permanente. En el caso de trabajo múltiple, continuado y permanente, susceptible de inclusión en distintos grados de clasificación, el productor que lo efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto durante el tiempo que dure tal situación, aunque si dicha situación se prolonga más de ocho meses alternos o cuatro consecutivos, salvo en los casos que por sustituciones hace alusión el Artículo 36 de la Ordenanza Laboral de Guisasaes, dicho puesto de trabajo será cubierto mediante la aplicación de los Artículos 29 y 30 del presente Convenio.

SECCION SEGUNDA

Ingreso y promoción del Personal

Art. 28.- Ingreso del personal. El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad adulta, sinuvalidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas. Para cualquier tipo de contrato y en igualdad de méritos, tendrán preferencia las viudas/as de productores/as, huérfanos/as de productores/as, hijos/as de productores/as e hijos/as de jubilados/as en el orden indicado.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada Centro de Trabajo o Empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de

Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Todo ello sin perjuicio del personal procedente de otros Centros de Trabajo de la Sociedad o de sus Empresas Participadas.

Art. 29.- Ascensos del personal. La Empresa confeccionará los programas necesarios sobre los temas y materias que hayan de ser objeto de exámenes a fin de las pruebas calificatorias para el ascenso de personal, cuyos programas, una vez elaborados, serán sometidos a conocimiento y sugerencia de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, antes de su confección definitiva.

Las pruebas de ascenso del personal, en caso de existir empate entre los examinados, será éste dirimido en función a la mayor antigüedad en la Empresa.

Todos los candidatos serán sometidos, además, necesariamente, a las pruebas médicas y psicotécnicas y conocimientos de Seguridad e Higiene, siendo eliminatoria la primera en caso de informe negativo.

Próximo a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la siguiente manera: se anunciará en el tablon de anuncios del Centro de Trabajo la existencia del mismo y la convocatoria de las pruebas de aptitud; a estas pruebas podrá presentarse todo el personal de la Sección, Unidad o Taller en donde exista la vacante que así lo desee y que sea de la categoría inmediatamente inferior que la exigible. Si en todo el Taller, Unidad o Sección no hubiera ningún Apto, la Dirección del Centro de Trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho Centro que así lo desee.

Efectuadas aquellas pruebas y comunicados sus resultados al Jefe de que dependa el puesto de trabajo en cuestión, la Comisión examinadora procederá a la elección del trabajador que resulte con puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas del Taller, Unidad o Sección, notas en curso de formación, conocimiento de la profesión, antigüedad, historial profesional, comportamiento y otros conceptos que pudiera interesar.

Si se producen nuevas vacantes tendrán opción a presentarse los trabajadores no aptos en pruebas anteriores.

La presente normativa se aplicará en cuanto a personal técnico, Oficiales auxiliares y de fabricación de las categorías de neon a contramestre y en el personal anual hasta la de oficial de administración.

Los aprendices al cumplir el periodo de aprendizaje tendrán acceso a la prueba de aptitud a oficial de tercera; una vez superada esta prueba, consolidarán dicha categoría.

Art. 30.- De la Comisión de ascensos del personal. Las pruebas serán supervisadas por la Comisión de ascensos de personal, creada en cada caso, en los Centros de Trabajo de más de 50 productores, estando constituida por la Dirección del Centro o persona por éste delegada, el Jefe de Relaciones Industriales o persona por éste delegada, el jefe de la Sección o Taller o Unidad de quince dependa el puesto, y tres miembros que del Comité de Empresa designe, uno representante del personal de igual clasificación reglamentariamente exigida para el puesto y los otros representantes de la misma categoría profesional, pertenecientes a la misma Sección, Unidad o Taller y si no, pertenecientes a la fábrica o Centro de Trabajo.

En el caso de que dos miembros de la Comisión disintiesen del resultado obtenido serán sometidas las pruebas a persona ajena a la Sociedad.

C A P I T U L O I I I
Sistema retributivo

Art. 31.- Sistema retributivo. Estará constituido por los siguientes conceptos:

1. Salario Base.
2. Complementos salariales:
 - 2.1 Complemento por puesto de trabajo a actividad correcta.
 - 2.2 Antigüedad.
 - 2.3 Complemento personal.
 - 2.4 Pagas extraordinarias.
 - 2.5 Participación en beneficios.
 - 2.6 Trabajo nocturno.
 - 2.7 Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos
 - 2.8 Horas extraordinarias.
 - 2.9 Compensación descansos turnos.
 - 2.10 Complemento por trabajo en sábados según cuadrante VI d.
 - 2.11 Primes especiales y de campaña.
 - 2.12 Plus complementario Artículo 38.

Art. 32.- Valores retributivos de los distintos grupos de categorías. Están constituidos para todo el personal en los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, por los importes de las columnas A y B.

Art. 33.- Salario en domingos y festivos. Está constituido por el importe de las columnas A y B más la antigüedad en su caso.

Art. 34.- Antigüedad.
1. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo nacimiento, sino también para los ya perfeccionados.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 por cada trienio y del 10 por 100 por cada quinquenio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del personal en la Empresa sin descontar el tiempo correspondiente a aprendizaje o espitamento.

5.- El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 10 del mes de natural al de su cumplimiento.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán en compensación al término de su contrato, por este concepto, el 10 por 100 del salario base devengado.

Art. 35.- Trabajo nocturno. Se entiende por trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

El personal de los Anexos B y C y Encargados que trabajen durante este periodo percibirán un Plus Nocturno de 127 ptas. hora nocturna trabajada. El resto de personal que trabaje durante este periodo percibirá un Plus Nocturno de 111 ptas. hora nocturna trabajada.

Para el personal que realice más de 4 horas de trabajo comprendido en el periodo nocturno, percibirá el Plus indicado, 8 horas.

Art. 36.- Pagas extraordinarias de Julio y Navidad. Su importe está constituido por la percepción de 30 días de salario o sueldo del valor de las columnas A y B, de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, según Grupos de categorías a la que se incrementará la antigüedad correspondiente en su caso.

La paga extraordinaria de julio se abonará durante la tercera semana de dicho mes.

El productor que ingrese o cese en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de Julio y Navidad, así como la participación en beneficios a que se refiere el Art. 44, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 37.- Vacaciones. Las vacaciones para todo el personal serán de 30 días naturales.

Para el personal de jornada partida o que trabaje en turnos discontinuos los 30 días equivaldrán a 23 días de trabajo.

Para el personal que trabaje en turnos continuos será el que se contemple en su calendario anual que está ajustado a la jornada pactada.

El personal de aquellos Centros de Trabajo o División operativa que de acuerdo con la demanda quedan disfrutando del periodo vacacional de forma conjunta, disfrutarán del mismo durante los meses de junio, julio o agosto, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para el personal de aquellos Centros de Trabajo o División operativa, que por motivo del proceso productivo o de la demanda no puedan disfrutar del periodo vacacional de forma conjunta, se establecerán turnos de vacaciones a lo largo de todo el año de forma que queden cubiertas las necesidades de la misma. En caso de no llegar a un acuerdo para los turnos de vacaciones en cualquier puesto de trabajo, el titular a seguir será el de rotación anual, tomando como referencia el año anterior.

Para este personal se establece el periodo del 15 de enero al 31 de mayo como mes primado, concediéndose un complemento en metálico equivalente a tres días naturales de vacaciones.

Art. 38.- Horas extraordinarias. El importe de dichas horas extraordinarias está constituido por los valores de los cuadros que se adjuntan como Anexos Va, Vb, Vc, en donde están contempladas las distintas situaciones de trabajo de las áreas de la Sociedad.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda:

1. Horas habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias estructurales: realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedido o periodo punta de producción cuando estas sean imprevisibles o si no su realización produce graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

Las producidas por ausencias imprevisibles.

Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.

Las producidas por cambio de turno.

Las de mantenimiento cuando su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

3. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización. A los efectos del Real Decreto 1858/1981, de 10 de Agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales. Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa

causes perjudiciales o impida la continuidad de la producción y los casos supuestos de fuerza mayor contenidos en este apartado 3.º del presente artículo.

Habiéndose cuenta de que el Estatuto de los Trabajadores establece el tanto por ciento a aplicar a la hora extraordinaria manteniéndose no obstante en disposición final cuarta la vigencia del Decreto 2390/73, del 17.6.73, sobre "Ordenación de Salarios" y la Orden de 22.11.73, ambas representaciones manifiestan que del desarrollo de los mismos resultan los valores de horas extraordinarias que se consignan en los anexos antes mencionados y que por tanto, no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de dichas horas ni individual ni colectivamente, durante el periodo de vigencia del Convenio, comprometiéndose la parte social a mantener los valores establecidos en este Convenio en méritos del Artículo 14 referente a vinculación a la Totalidad.

El valor de dichas horas será revisado con los mismos criterios de revisión económica para el segundo año de vigencia.

El personal que las realice podrá optar entre:

- Percebir su valor en metálico.
- Efectuar un descanso equivalente a hora y media por cada hora extraordinaria trabajada, percibiendo además en este caso un plus que será el 25 % del valor de la hora extra.
- Efectuar un descanso equivalente a una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Las mencionadas horas de descanso serán acumulables por jornadas completas y se tomarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa.

Art. 39.- Salario base del Convenio. Será el que figure en la columna A de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId.

Art. 40.- Incentivos. Al haberse incorporado el incentivo en el Complemento por puesto de trabajo a actividad correcta, a partir del 1.1.84 quedó suprimido este concepto.

Únicamente para aquellos Centros de Trabajo o Unidades operativas que con anterioridad al 1.1.84 tenían un P.M.F. superior al establecido en el Convenio se mantiene la diferencia que venían percibiendo como Prima Especial.

Art. 41.- Complemento por trabajo en sábado según cuadrante. Para el personal que presta sus servicios en turnos discontinuos, que están incluidos en el cuadrante del Anexo VIa, percibirán por cada sábado que trabajen la cantidad de 740 ptas.

Art. 42.- Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos intersemanales.

Para el personal que presta sus servicios en turnos continuos, y que tenga que trabajar en domingos y festivos intersemanales percibirá lo siguiente:

- Por cada domingo que venga obligado a trabajar la cantidad de 1.100 ptas.
- Por cada día de fiesta intersemanal que venga obligado a trabajar 5.000 ptas.

Art. 43.- Compensación descanso turnos. El personal que trabaja a turnos y presta una atención continuada de ocho horas en su puesto de trabajo sin descansar para tener un bocadillo, se le retribuirá bajo el concepto de compensación descanso turno, con la cantidad que por grado y antigüedad viene establecida en el Anexo IV.

Art. 44.- Participación en beneficios. Se establece la participación en los beneficios de la Empresa consistentes en el abono de 15 días de salario, según el valor a 31 de diciembre del año anterior, de las columnas A y B de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, más la antigüedad correspondiente en su caso.

Se establece como fecha de pago la de la paga correspondiente al mes de febrero, abonándose en proporción al tiempo trabajado en el año natural precedente.

Art. 45.- Plus de asistencia, elevaciones de tarifas de transportes, toxicidad y penosidad, etc. Queda expresamente indicado y convenido que los anteriores conceptos se hallan totalmente integrados en los valores actuales pactados referenciados en el Art. 32.

Art. 46.- Primas especiales y de Campaña. En aquellos Centros de Trabajo o Unidades Operativas que antes del 1.1.84 tenían un precio minuto prima superior al establecido en Convenio, la parte no absorbida por la incorporación del Incentivo al Complemento por Puesto de Trabajo a actividad correcta, queda como Prima Especial.

Prima de Campaña.

El vigente Reglamento sobre aplicación de la Prima de Campaña queda modificado en relación a las percepciones en el mismo contenidas en orden en que a partir del mismo exigido para obtener prima, la cantidad actual pasa a ser de 8,40 ptas. A partir del 25 por 100 de exceso del mínimo exigido, la cantidad actual pasa a ser de 16,80 ptas.

Queda subsistente la restante normativa del Reglamento en lo que aquí no ha sido modificado.

C A P I T U L O 17

Jornada, Rotación de turnos.

Art. 47.- Jornada y rotación de turnos. La jornada laboral para todo el personal será de 1.778 horas año de trabajo efectivo, considerando como días no trabajados a efectos de este cómputo anual el día de "puente" y los festivos intersemanales o medias jornadas de fiesta particulares de cada centro de trabajo en que el personal no trabaje.

Para 1989 la jornada anual efectiva de trabajo será de 1768 horas en las mismas condiciones expresadas en el párrafo anterior.

Jornada en horario partido. La Dirección de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá el horario de trabajo para el personal de esta jornada comenzando a las 8 horas de la mañana.

Jornada en turnos de procesos discontinuos de fabricación. El personal que trabaje en aquellas Secciones de proceso discontinuo, descansando domingos y festivos intersemanales, seguirá haciendo su turno de 8 horas de lunes a viernes; en consecuencia las horas que sobran para ajustar la jornada a la pactada se descansarán en los días que se determine conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa de forma que sea compatible con la marcha de la sección.

En aquellas Secciones que por necesidades de producción sea necesario el que el personal trabaje según el cuadrante del Anexo VIa la Dirección del Centro lo notificará al personal afectado y al Comité con un mínimo de 15 días de antelación.

En aquellas Secciones que por necesidades de producción sea necesario que trabaje durante un cierto periodo tiempo en turno continuo el personal trabajará según uno de los cuadrantes del Anexo VIa, VIb, VIc. La elección del cuadrante previo acuerdo entre las partes a nivel del Comité y la Dirección del Centro, será uno de los mencionados cuadrantes. El exceso de jornada realizada se descansará de acuerdo con la Dirección para que la jornada se ajuste a la pactada.

Jornada en turnos continuos de fabricación. El personal que trabaje en turnos continuos incluidos domingos y festivos intersemanales, su jornada será de 8 horas diarias y el calendario laboral estará constituido por 5 periodos de trabajo de ciclo de 4 grupos (20 semanas) y el resto del año se trabajará de acuerdo con el ciclo de 3 grupos; según los Anexos VIIa o VIId.

A efectos de ajustar la jornada anual a la pactada, anualmente se señalará que días de descanso de cada grupo deberá trabajar.

Con efecto de que las vacaciones puedan disfrutarse en los periodos preferidos por el personal se fijarán de acuerdo con el Comité los 5 periodos de 4 semanas, en que se trabajará en ciclos de 4 grupos, y que grupo hará vacaciones.

Principio y fin de jornada. Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada trabajador aquellas que oficialmente corresponden al principio y fin de su jornada. Es decir, que deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuos, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado. A este fin, el sendo inmediato superior, deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diere lugar a reducción de las percepciones del sustituto por este tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado con compensación al retraso.

Art. 48.- Prolongación de jornada. Cuando la jornada de trabajo ordinaria por circunstancias excepcionales, tenga que prolongarse y por ello no haya sido posible el aviso al trabajador de la continuidad de aquella, la Empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente o le habilitará el tiempo necesario para que pueda efectuarlo, corriendo en este caso el importe del mismo a cargo de la Empresa.

Art. 49.- Rotación de turnos continuos de fabricación. Para aquellas secciones que trabajen de forma continua, descansando domingos y festivos intersemanales, la rotación de turnos se efectuará de acuerdo con el Anexo VI.

Para aquellas secciones que trabajen de forma continuada sin parar los domingos y festivos intersemanales, durante todo el año, la rotación de turnos se efectuará de acuerdo con el Anexo VII, o cualquier otro cuadrante que se pueda pactar a nivel del Centro de Trabajo, siempre y cuando se base en 8 operarios y no genere horas extraordinarias.

Art. 50.- Personal foráneo. En los trabajos peculiares de la Empresa y servicios correspondientes (talleres mecánicos, de plomería, de carpintería, de electricidad, etc.) la Sociedad deberá emplear preferentemente al personal de su plantilla, salvo en los casos de nuevas instalaciones y reparaciones, que requieran el concurso de personal foráneo, informando con la suficiente anticipación al Comité de Empresa.

Este personal foráneo no realizará, salvo casos de emergencia, una jornada laboral superior a la que legalmente le corresponde, bien por ley general o por el Convenio correspondiente a su ámbito.

C A P I T U L O V

Permisos, Licencias y Excedencias

Art. 51.- Permisos. El trabajador avisando con la antelación precisa y posible, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario a actividad correcta más antigüedad en su caso, en los siguientes casos y por los periodos que se indican.

- Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de dos a cinco días.
- Por alumbramiento de la esposa de dos a cinco días.
- Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, un día.
- Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; se estará a lo establecido en el Artículo 37 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

La amplitud de estos periodos será a juicio de la Empresa en la forma establecida por la Ley.

Art. 52.- Licencias por matrimonio. Será de 15 días naturales, retribuidos a actividad correcta más antigüedad en su caso.

Art. 53.- Excedencias voluntarias. La Empresa autorizará excedencia a aquellos productores que con la antigüedad mínima de un año de servicio en la misma así lo soliciten.

Dicha excedencia voluntaria tendrá un período máximo de cinco años, no pudiendo ser inferior a doce meses.

En ningún caso podrá acogerse a esta situación el personal que tenga un contrato de trabajo de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas favorablemente por la Empresa en el plazo máximo de un mes y será preceptivo el aviso de reintegro con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reintegro.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra empresa del mismo ramo y si esto se comprobare se procederá a dar de baja definitiva; a no ser que la excedencia haya sido concedida con esa condición.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio en la Empresa. Cuando el trabajador solicite el reintegro, si no hubiese plaza en su categoría, ocupará una plaza con categoría inferior, pero con las percepciones económicas correspondientes a su categoría, debiendo la Empresa resolver en un plazo máximo de seis meses esta situación para que el trabajador se reintegre a un puesto de su categoría.

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

CAPITULO VI

Reglamento de Régimen Interior

Art. 54.- Reglamento de Régimen Interior. Queda derogado en todas aquellas partes que viniesen reguladas en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas o en el Estatuto del Trabajador, manteniéndose el resto de materias en sus actuales condiciones en tanto que las partes no las eleven a la categoría de pacto de Empresa, en cada Centro de Trabajo.

CAPITULO VII

Mejoras Sociales

Art. 55.- Jubilaciones y Pensiones de Viudedad. Quedan incorporadas a este Convenio las normas establecidas en el Reglamento de Pensiones Complementarias que rige en la actualidad en SOCIEDAD ANONIMA CROS, con las modificaciones indicadas en el Convenio Colectivo de 23 de abril de 1971 (B.O.E. nº 162 de 8.7.71). A las viudas del personal que falleciera en activo, ya sea por muerte natural, accidente o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 75 % de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación del Reglamento al productor fallecido calculada como si estuviera jubilado en el momento de fallecer, o sea, el 0,95% sobre el salario a actividad correcta, incluidas pagas extras, por año de antigüedad a contar desde el ingreso del productor en la Empresa hasta la fecha del fallecimiento con un mínimo del 20 % a los que lleven menos de 20 años de antigüedad.

La pensión de viudedad quedará extinguida al contraerse nuevas nupcias.

Podrán jubilarse a requerimiento de la Empresa, y aceptación del interesado, los productores comprendidos entre los 60 y 65 años de edad, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este Artículo 55, con las siguientes condiciones:

La Empresa abonará en concepto de pensión complementaria la cantidad que resulte de aplicar el salario a actividad correcta más pagas extras el 0,95% por año completo de antigüedad, computándose como tal los años comprendidos desde la fecha de ingreso a la de jubilación.

Asimismo se abonará la diferencia existente entre la pensión que asigne la Mutualidad y la que correspondiera al interesado de tener en el momento de su jubilación 65 años de edad, siempre con la limitación que especifica la cláusula segunda del Reglamento de Pensiones Complementarias, concretándose en el 95 % del total salario a actividad correcta.

Podrán jubilarse a petición del interesado aquellas personas que hayan cumplido 63 años, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este artículo 55 con las siguientes condiciones:

La Empresa abonará en concepto de pensión complementaria el 50 % de la diferencia entre la pensión que establece la Mutualidad y la que resultase de la aplicación del Reglamento de Pensiones Complementarias.

Asimismo, se abonará el 50 % de la diferencia entre la pensión que asigne la Mutualidad y la que correspondiera al interesado de tener en el momento de su jubilación 65 años de edad.

Ambas cantidades en los dos supuestos se computarán a efectos del 50 % para la pensión de viudedad.

Asimismo, y solo durante la vigencia del presente Convenio 1987, a petición del trabajador, se podrá jubilar este a los 64 años con las mismas condiciones que el tuviera 65 años. En estos casos la Empresa se compromete a sustituir los años por otros trabajadores que entrarán con la categoría y en el Centro de Trabajo que la Empresa considere más idóneo.

Igualmente durante la vigencia del presente Convenio se abre la posibilidad de tratar jubilaciones inferiores a dichas edades.

Esta mejora social, únicamente será de aplicación para el personal de S.A. CROS, que tenga el carácter de fijo y su ingreso será anterior al 10 de enero de 1986.

Art. 56.- Complementos para casos de enfermedad y becas para estudios.

Para el personal comprendido en las tablas salariales IIIA y IIIB la Empresa ha creado una ayuda para enfermedad cuyo valor según la plantilla existente en el último trimestre de 1986 ha quedado fijado en las siguientes cantidades:

Fábrica Badalona	261.720
Fábrica La Coruña	193.305
Fábrica Lerida	136.186
Fábrica Madrid	74.164
Fábrica Santander	9.528
Fábrica Sev. S. Jerónimo	545.024
Fábrica Valencia	207.366
Fábrica Flix	1.263.775
Fábrica Mérida	66.538
Centro de Investigación	21.290

Cada trimestre se regularizará según la variación de plantilla del Centro de Trabajo. Abonándose dentro de los 20 primeros días del mes siguiente.

En el único Centro en que se mantiene la Hermandad y únicamente para los socios de la misma, siguen rigiendo sus Estatutos a tal efecto.

Por lo que respecta al personal comprendido en las Tablas Salariales IIIB y IIIC se estará a lo dispuesto en las normas que hasta la fecha se vienen aplicando y con las mismas limitaciones.

Corresponde administrar este fondo al Comité de Ayuda por Enfermedad que dependerá del Comité de Empresa.

Becas para estudios.- Para el personal que figura en la plantilla de S.A. CROS de acuerdo con lo aprobado en el Comité Intercentros la Empresa estudiará en cada caso una ayuda para estudios.

Los Comités de Empresa de cada Centro de Trabajo, tendrán conocimiento de la concesión de dichas becas.

Art. 57.- Premio nupcialidad. Será del 95 % de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad cuando la antigüedad del productor sea inferior a cinco años y del 95 % de dos mensualidades a actividad correcta más antigüedad, cuando sea superior a dicha antigüedad en la Empresa.

Tendrá derecho a este percepción cada uno de los productores o productoras que contraigan matrimonio.

En el caso de que el personal contraiga segundas nupcias por fallecimiento del cónyuge, el premio consistirá en el importe del 95 % de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad.

Este premio únicamente viene establecido, y en consecuencia solo tendrá efectividad, para el personal calificado como fijo en plantilla.

Art. 58.- Premio natalidad.

Consistirá en el 95 % de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso, por nacimiento del primer hijo y del 95 % de quince días de retribución a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso por el nacimiento de sucesivos hijos.

En el supuesto de que el matrimonio esté formado por trabajadores de S.A. CROS se le concederá el premio a cada cónyuge.

Este premio únicamente viene establecido y en consecuencia solo tendrá efectividad para el personal fijo en plantilla.

Art. 59.- Premio de Vinculación a la Empresa. Se establecerán los siguientes premios:

A los veinticinco años, el 95 % de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso.

A los cuarenta años, el 95 % de tres mensualidades a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso.

A los cincuenta años, el 95 % de tres mensualidades a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso.

Será condición precisa que los servicios sean continuados y no haber sido sancionado por falta de carácter muy grave.

En el caso de que en el momento de producirse la jubilación anticipada o el cese por discapacidad de plantilla o incapacidad permanente no hubiere transcurrido el período anteriormente mencionado para alcanzar Premio de Vinculación del 40 aniversario, se le abonará la parte proporcional por el tiempo transcurrido desde el 25 aniversario.

En el caso de Premio de Vinculación del 25 aniversario se cobrará la parte proporcional cuando faltaran cinco años o menos para su vencimiento, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los 65 años.

En el caso del Premio de Fideicomiso del 50 aniversario se cobrará siempre la parte proporcional en aplicación de la norma Octava del Reglamento de Pensiones Complementarias de la Compañía.

Art. 60.- Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todo su personal prendas de trabajo con sujeción como mínimo a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas.

Los Comités de Seguridad e Higiene asesorarán sobre la necesidad y entrega de prendas de trabajo.

Art. 61.- La Empresa procederá en cada uno de sus Centros de Trabajo, dada la complejidad y diferenciación de los trabajos realizados en cada uno de ellos, a dar cumplimiento a las normas dictadas al efecto sobre reserva de plazas y contratación de personal mayor de 40 años, o minusválidos, siempre de acuerdo con los Comités de Empresa.

Art. 62.- Servicio Militar. Al personal casado que sarcha a prestar su Servicio Militar, la será abonada durante su permanencia en filas la cantidad de 5.574 ptas. anuales, así como las partes proporcionales de las Pagas de Julio y Navidad, según su fecha de baja, calculadas sobre su retribución en la última nómina, mientras persista en tal situación.

Art. 63.- Disminuídos mentales y físicos. La Empresa concederá una asignación de 4.000 ptas. mensuales, en las condiciones que se determinen en el Reglamento anexo al Acta de firma del Convenio.

El anexo citado es el siguiente :

Reglamento para la concesión de la asignación por Disminuídos Mentales y Físicos.

1. Hijos disminuídos psíquicos.

Se considera hijos disminuídos psíquicos los reconocidos por el IMSALUD, como subnormales.

2. Minusválidos.

2.1. Se consideran minusválidos los así calificados mediante Resolución/Dictamen de la "Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos Físicos y Psíquicos" (SEREM).

Las edades que comprenden esta clasificación son entre 15 años y 65 ambos inclusive. Para las personas no comprendidas en este período acreditarán la condición de minusvalía mediante certificación librada por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, indicando concretamente la enfermedad o enfermedades que le aquejen y si éstas le producen INVALIDEZ PERMANENTE en cualquiera de sus grados.

Los Servicios Médicos referidos pueden ser : IMSALUD, Servicio de Mutualismo Laboral, Médico de cabecera del S.O.E. o especialista del S.O.E.

2.2. La documentación aludida deberá ser referendada por el respectivo Médico de Empresa en los Centros de Trabajo que exista este Servicio.

2.3. Para tener derecho a la concesión de la mencionada ayuda, el familiar afectado no deberá percibir pensión alguna del Municipio (Beneficencia), Provincia, Estado o Seguridad Social, para lo cual el interesado aportará los certificados oportunos de dichos Centros.

2.4. El peticionario deberá, asimismo, acreditar la dependencia y convivencia del presunto beneficiario, mediante el correspondiente "Situación Familiar del Beneficiario" (P-1) del IMSALUD.

2.5. Los familiares posibles beneficiarios serán :

- Hijos
- Cónyuge
- Padres (del trabajador peticionario)
- Hermanos (del trabajador peticionario)

Quedan excluidos los padres y hermanos políticos

C A P I T U L O VIII

Comité Intercentros

Art. 64.- Comité Intercentros.

Con esta denominación, y de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 63 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan suscribir la existencia del Comité Intercentros creado en el Convenio de 1980, en sustitución de la antigua Comisión Coordinadora.

El Comité Intercentros estará integrado por un representante de cada uno de los Comités de Empresa, y un representante por cada centro fabril que no tenga Comité, así como un Representante de Agencias.

En la constitución del Comité Intercentros, se intentará que los Comités de los Centros representados guarden la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

No obstante, esta intencionalidad de elección proporcional, estará sujeta a la autonomía decisoria correspondiente a cada Comité de Empresa.

Las competencias mutuamente acordadas serán las siguientes:

1. Coordinar las relaciones entre la Empresa a nivel de Dirección de Personal, y los distintos Centros de Trabajo de la

Sociedad, a través de sus Representantes en toda clase de cuestiones sociales, con el alcance que las partes de común acuerdo quedan darte.

2. Plantear a la Empresa cuantas reivindicaciones hayan sido planteadas por los Comités ante la Dirección de los Centros de Trabajo y no haya habido acuerdo en torno a ellas, así como, cualquier reivindicación social o cuestión que afecte a todos o cada uno de los Centros de Trabajo, y de los miembros de la plantilla de la Sociedad.

3. Negociar con la Empresa el criterio para designar el número de Representantes, a efectos de negociación del Convenio Colectivo, y de la Revisión anual del mismo.

4. La Empresa informará y escuchará al Comité Intercentros en los posibles expedientes de crisis, de regulación de empleo, así como la intención de cerrar algún Centro de Trabajo.

5. La Empresa pondrá en conocimiento del Comité Intercentros los planes de Inversión, fusión con otra Empresa, absorción o compra de otras empresas o centros de trabajo.

6. Conocer el Informe Trimestral que se facilitará desglosado por Centros de Trabajo, así como la evolución del nivel de empleo, número de plantillas, etc.

7. Anualmente conocerá y tendrá a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos en relación a lo que antecede se dé a conocer a los Accionistas.

8. Asimismo, este Comité tendrá competencias sobre cuantas cuestiones ambas partes acuerden.

Sus reuniones se efectuarán en cada uno de los trimestres del año en la Sede Social de la Empresa en Barcelona, según convocatoria en su momento efectuada por la Dirección de Personal. Igualmente será convocado dicho Comité cuando la mayoría de los Centros lo soliciten para tratar un tema de carácter extraordinario.

Dicha reunión servirá además para tratar de temas de carácter ordinario, sirviendo la misma como reunión normal trimestral, salvo que el Comité considere necesario celebrar también la correspondiente ordinaria.

9. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, de los diferentes Centros de la Sociedad, participarán en la confección del Orden del Día del Comité Intercentros, enviando los asuntos que desear ser tratados al Presidente.

Este Comité elegirá un Presidente y un Secretario en la primera reunión que se celebre, por y para la Representación Social, inmediatamente después de haberse celebrado Elecciones Sindicales, en la mayoría de los Centros de la Sociedad representados en él y de entre sus miembros, como coordinadores entre los distintos Centros de Trabajo y representarán al Comité Intercentros ante la Dirección de Personal en cada uno de los casos puntuales, a que hubiere lugar entre reunión y reunión del Comité Intercentros.

Los diferentes Centros de Trabajo representados por el Comité Intercentros renunciarán hasta el mismo acto, con el nombre del titular y el suplente del mismo, para representarlo en dicho Comité Intercentros inmediatamente después de haber efectuado Elecciones Sindicales.

C A P I T U L O IX

ACCION SINDICAL

Con independencia del articulado del presente capítulo, las partes acuerdan adherirse a lo que se pacta dentro del Convenio General de la Industria Química sobre esta materia.

Art. 65.- Sindicatos. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

S.A.CROSA admite la conveniencia de considerar a los Sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y delegados de Personal.

Asimismo S.A.CROSA se compromete a no hacer discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

De la acción Sindical.

1.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo :

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

De los cargos Sindicales.

1 - Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las licitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

De los Delegados Sindicales.

En los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de los miembros del comité de empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 100 a 750 trabajadores : uno.
- Más de 751 trabajadoras : dos.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representadas por un sólo delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2 - Funciones de los Delegados Sindicales.

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

2º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

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

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

5º Serán asimismo informados y oídos por la Dirección del Centro de Trabajo con carácter previo:

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

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

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

6º En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, deba parte ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7º Los Delegados cumplirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8º El delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del comité de empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del comité de empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

9º Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del comité de empresa, los ICI y IC2.

Art. 66.-Comités de Empresa.

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

A) Ser informados por la Dirección del Centro de Trabajo:

1) Con carácter previo a su ejecución, (15 días) de las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

2) En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquier de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) El Centro de Trabajo facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de Contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Dirección del Centro de Trabajo, y en su caso, la Autoridad Laboral competente.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y en especial en supuestos de despido.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, en su caso de cesas e ingresos y los ascensos.

e) Lo referente a previsiones de producción, ventas, inversiones y cuestiones económicas referentes al Centro de Trabajo, será informado trimestralmente por parte de la Dirección del mismo.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

b) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en su respectivo Centro.

C) Colaborar con la Dirección del Centro de Trabajo para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

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

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, en todo lo referente al apartado 1. A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección del Centro señala expresamente el carácter reservado.

F) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o peccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

G) El Comité velará por el correcto funcionamiento de las Obras Sociales, tales como Comedores, Economatos.

Art. 67.-Garantías.

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 sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el Centro de Trabajo. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción correspondiente siempre al mismo, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior del Centro de Trabajo, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Dirección del Centro de Trabajo y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

d) Dispondrán de hasta un crédito de 40 horas anuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones.

Se establecerán a nivel de Centro de Trabajo pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en Convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

b) Sin rebasar el máximo pactado, podrán ser convalidadas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

f) En aquellos Centros de Trabajo con plantilla comprendida entre 100 y 150 trabajadores y que el Delegado Sindical no sea miembro del Comité de Empresa, el crédito de horas disponibles que indica el apartado d) se reducirá a 35 horas mensuales, tanto para el Delegado Sindical, como para los miembros del Comité de Empresa, integrantes de su Organización Sindical.

Art. 68.- Cuota Sindical. A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

B - Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Art. 69.- Para coordinar a los diferentes Centros de Trabajo de Zonas Comerciales, los Delegados de Personal, uno por Zona, se reunirán una vez al mes. Decidirán la designación del representante en las Deliberaciones del Convenio.

C A P Í T U L O I

Seguridad e Higiene

Con independencia del articulado del presente capítulo, las partes acuerdan adherirse a lo que se pacte dentro del Convenio General de la Industria Química sobre esta materia.

Art. 70. Seguridad e Higiene. En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por la O.M. de 9.III.71 y normativa concordante.

A estos efectos ambas partes acuerdan aprobar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios generales.

1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límite umbral utilizados por los S.S.S.M del Ministerio de Trabajo.

1.2. En cada Centro de Trabajo, y por cada Área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por parte de los servicios adecuados de la Empresa o, en caso necesario o conveniente, por el S.S.S.M. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º) su generación, 2º) su emisión y 3º) su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos e incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límite umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicho tecnología lleva afejas.

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado de trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia

de estos accidentes o enfermedades profesionales se realicen a la empresa por parte de los técnicos del IMSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene, con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, para empresas filiales con matriz extranjera, estas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen. En todo nuevo proceso que se implante, si no existiera normativa legal que reglamentase el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores para que emitan informe.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1. En los Centros de Trabajo de más de 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

En los Centros de Trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en el poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y acciones de su prevención.

2.3. Los trabajadores individualmente tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúe. Tendrá también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

3.1. La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente, elaborará:

- un mapa de riesgos del centro de trabajo;
- un plan general de prevención;
- planificación de planes anuales de prevención;
- periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores.

3.2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

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

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

4.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas e aditivos que se manipulan en cada centro de trabajo.

5. Programas, presupuestos y controles.

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

6. Tecnología y organización del trabajo.

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

Art. 71.- La composición de los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos Centros de Trabajo, regulada en el artículo anterior, apartado 2.1., podrá ser modificada, manteniéndose siempre su carácter paritario, de acuerdo, en primera instancia, con el Comité de Empresa o Delegado de Personal de cada Centro de Trabajo y, en caso de desacuerdo, con el Comité Intacentros y en todo caso con el preceptivo informe del Comité Central de Seguridad e Higiene.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.- La Comisión Paritaria en su primera sesión, procederá a compilar el texto del Convenio publicado en el Boletín Oficial del Estado a efectos de eventual corrección de erratas.

Segunda.- La Empresa facilitará la creación de cooperativas de viviendas en aquellos Centros donde el personal lo solicite.

La Empresa continuará con el Fondo de préstamos sociales, para ayudar a adquisición o reparaciones y reformas imprescindibles de su vivienda permanente y a otras contingencias extraordinarias que la Empresa considere de verdadera necesidad. Estas ayudas se atenderán en la medida que lo permitan las disponibilidades del Fondo y siguiendo criterios de distribución y de prioridades lo más equitativos posibles.

Tercera.- Al personal de la categoría de aspirante, pincel, aprendiz o botones, menor de dieciocho años, le serán abonados los valores que fija el Convenio a razón del 70 ó 80 por 100 del señalado para el personal de grado en que figure adscrito según los anexos IIA y IIB y para actividad correcta según estén respectivamente, dentro del segundo o primer año de ingreso en la Empresa.

En aquellos Centros de Trabajo que en la actualidad no alcanzan este porcentaje, se procederá dentro de los cuatro meses siguientes a la firma del Convenio, a efectuar la prueba de aptitud correspondiente para poder alcanzar el citado porcentaje.

Cuarta.- Hasta un 40 por 100 de la plantilla de Oficiales IA del personal de Taller mecánico o eléctrico e igualmente hasta un 40 por 100 de la plantilla total conjunta del resto de talleres de cada Centro de Trabajo, estará encuadrada dentro del Grupo 5, Grado 6.

En aquellos Centros de Trabajo que en la actualidad no alcanzan este porcentaje, se procederá dentro de los cuatro meses siguientes a la firma del Convenio, a efectuar la prueba de aptitud correspondiente para poder alcanzar el citado porcentaje.

Quinta.- Complemento personal.

Los valores del Complemento Personal se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incrementa las Tablas Salariales.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las posibles revisiones y creaciones de este concepto, con carácter estrictamente individual quedará a estudio y libre decisión de la Empresa, notificando al Comité Intercentros, el montante económico global en cada trimestre en que se haya dado alguno de estos casos y su número.

Sexta.- La Empresa, en caso de necesitar técnicos titulados, considerará la posibilidad de tomarlos con preferencia de miembros de su plantilla que posean títulos, formación y experiencia requeridos para el puesto.

Séptima.- La Comisión Paritaria procederá a describir y valorar los nuevos puestos de trabajo que vayan produciéndose y la de los puestos actuales en los que se haya producido variación en sus trabajos.

Octava.- Reconversión

La adecuación de los servicios a las Unidades Productivas, la automatización de los procesos que la nueva tecnología aporta, la mejora de métodos administrativos al introducir o implantar Ordenadores y el envejecimiento normal de instalaciones productivas, etc., lleva como consecuencia irreversible para la supervivencia del trabajo y de la Empresa una necesaria reestructuración y movilidad de algunos puestos de trabajo.

Al objeto de poder mantener el mayor número de puestos de trabajo, garantizando en todo caso el salario y las demás posibles condiciones laborales equivalentes, se comprometen ambas partes a intentar, por vía de diálogo y a nivel del personal afectado, del Comité de Empresa y la Dirección del respectivo Centro de Trabajo la solución a las necesarias reconversiones de la especialidad y/o grupo profesional, de aquellos trabajadores afectados, teniendo preferencia por aquellos puestos de trabajo similares al que venían ocupando.

En consecuencia y aplicación de todo lo que antecede, el personal que se ve afectado, podrá optar por uno de los siguientes casos:

1. No modificar la categoría laboral, manteniendo por tanto idénticas condiciones salariales que en el puesto de trabajo anterior.
2. Modificar la clasificación funcional (cambio de profesión), pero manteniendo e incrementando su percepción mensual.

Al considerar la Empresa que en el segundo caso pudiera existir un perjuicio al personal afectado, les indemnizará de la forma siguiente:

Se le abonará una mensualidad de salario fijo bruto.

Los trabajadores afectados por esta cláusula en caso de producirse vacantes en la categoría o sección de la cual proceda, tendrán prioridad a ocupar dichas plazas.

J. En igualdad de condiciones se respetará al trabajador de mayor antigüedad.

Novena.- Para las categorías del anexo IIIa que tienen su salario expresado en meses en la actual Ordenanza Laboral de Industrias Químicas se ha creado el anexo IIIb, en que se han mensualizado las cantidades del anexo IIIa. Se podrán acoger a esta cláusula los productores a título individual.

Décima.- A los efectos de lo previsto en los Artículos 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59 y por lo que respecta al personal de fábrica de Málaga se entenderá como salario a actividad correcta la suma del salario base, más el complemento voluntario de calidad, más el complemento personal de antigüedad en su caso. Y para el resto del personal de la Sociedad afecto al presente Convenio se entenderá por salario correcto el constituido por los valores A y B de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, más la antigüedad en su caso.

Undécima.- La normativa sobre ascensos prevista en la Sección 2, Capítulo II del presente Convenio, se aplicará en fábrica de Málaga, en cuanto al personal comprendido en las categorías de nómina diaria. En lo referente al personal de la nómina mensual serán las correspondientes a las siguientes categorías: delinchantes, guardas, analistas de laboratorio, analistas de laboratorio control calidad, besculero, almacenero y desde auxiliar administrativo a oficial primera administrativo.

Décimasegunda.- Cuantas reclamaciones individuales o colectivas se efectúen sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los respectivos Centros de Trabajo, quienes dirigirán dichas reclamaciones a la Dirección de Personal de S.A.Cros, sito en su domicilio social de Paseo de Gracia, 36 (Barcelona), adjuntando el correspondiente informe si así lo estimaran oportuno.

Décimatercera.- No le son de aplicación a la factoría de Málaga las Cláusulas adicionales tercera a quinta ambas incluidas y la séptima y novena.

La normativa regulada en los Artículos 38 y 47 del presente Convenio regirán para la factoría de Málaga, con las excepciones de los Anexos V del Artículo 38 y del Complemento por Trabajo en Domingo contenida en los Artículos 42 y 47.

ANEXO I-a

(Art. 26)

GRADO	Puntuación I ₁ mínimo de grado	Puntuación I ₂ máximo de grado
1	104,1-115	110
2	115,1-130	125
3	130,1-150	140
4	150,1-190	170
5	190,1-240	215
6	240,1-300	270
-	300 -	-

PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO

ANEXO I-b

(Art. 26)

PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO

GRADO	Puntuación I ₁ mínimo de grado	Puntuación I ₂ máximo de grado
1	115,1-130	125
2	130,1-150	140
3	150,1-190	170
4	190,1-240	215
5	240,1-300	270
6	300,1-400	350
7	400,1-430	440
8	480,1-570	525

ANEXO II a.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO EN CADA UNO DE LOS GRADOS DE CLASIFICACION CORRESPONDIENTE A PERSONAL DIARIO

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
GRADO PRIMERO		
Servicios generales	Finchero	3010 Finchero
	GRADO SEGUNDO	
Servicios generales	Peonero	3010 Mujer de limpieza
	Peonero	3011 Peonera de limpieza
	Peonero	3012 Peonera de vestuario y cosedor.
Clorhidrico	Ayde. especialista	3013 Vigilancia y conservación de bombas de porción de gasógeno
	Ayde. especialista	3014 Ayte. de hornos
	Ayde. especialista	3015 Ayte. de molinos
	Ayde. especialista	3016 Maestro de torre de absorción.
Cloro-sulfónico Protene	Ayde. especialista	3017 Maestro de fabricación
	Ayde. especialista	3018 Envasado y pesado
	Ayde. especialista	3019 Maestro de secclas
Envases y expediciones	Peonero	3020 Llenado de cisternas
	Peonero	3021 Llenado de zonas
	Peonero	3022 Peonaje de asignación de expediciones.
Fosfato triédico	Ayde. especialista	3023 Ayte. de casa de autoclaves
	Ayde. especialista	3024 Engrasador
	Ayde. especialista	3025 Limpieza de filtros, cajas y descarga de montajugas.
	Ayde. especialista	3026 Maestro de fabricación
	Ayde. especialista	3027 Maestro de filtro
Granulado base veaado	Ayde. especialista	3028 Maestro de turbina
	Ayde. especialista	3029 Ayudante de fabricación
	Ayde. especialista	3030 Maestro de secclas
	Ayde. especialista	3031 Maestro de prensa
Movimiento	Ayde. especialista	3032 Maestro de sequinas de rodillos.
	Peonero	3033 Ayte. de excavadora
Plantificante Quelato	Peonero	3034 Peonera
	Ayde. especialista	3035 Auxiliar de envasado
	Ayde. especialista	3036 Ayudante de maestro de molinos.
	Ayde. especialista	3037 Ayudante de maestro de destiladora
Servicios generales	Peonero	3038 Ayte. de almacenero
	Peonero	3039 Ayudante de cañón
	Peonero	3040 Ayte. de economato
	Peonero	3041 Ayte. de hortelano
	Ordenanza	3042 Ordenanza, recados, avisos y encargos.
	Portero	3043 Portero de viviendas
	Peonero	3044 Vigilancia diaria y nocturna sin áreas.
Sulfato alvina	Ayde. especialista	3045 Ayte. de fabricación
	Ayde. especialista	3046 Ayte. de molinos
	Ayde. especialista	3047 Maestro de molino
Sulfato de cobre	Ayde. especialista	3048 Ayte. de torres
	Ayde. especialista	3049 Maestro de caldera de vapor
Sulfato caseras	Ayde. especialista	3050 Tendido de cristales
	Ayde. especialista	3051 Ayte. de atomizadores
Sulfúrico caseras	Ayde. especialista	3052 Ayte. de casarista
	Ayde. especialista	3053 Ayte. de vaciado de pirita quemada.
	Ayde. especialista	3054 Engrasador
	Ayde. especialista	3055 Preparador de acido Super
Sulfúrico contacto	Ayde. especialista	3056 Ayte. de vaciado de pirita quemada
	Ayde. especialista	3057 Engrasador
Superfosfato	Ayde. especialista	3058 Preparador de acidos
	Ayde. especialista	3059 Ayte. de fabricación
Telieres	Ayde. especialista	3060 Ayte. de limpieza de cintas.
	Ayde. especialista	3061 Ayte. de sámpara
	Ayde. especialista	3062 Engrasador
	Ayde. especialista	3063 Llenado de vagonetas
	Ayde. especialista	3064 Rebajar Super con materia inerte.
Sulfúrico de contacto nº 4 Sadelona		3065 Aprendiz
		3066 Taller, peonaje
Sulfúrico de contacto nº 4 Sadelona		3067 Taller, transporte de materiales.
		3068 Limpieza Varitas
GRADO TERCERO		
Bicálcico	Profesional 18	3010 Maestro de preparación y ataja.
	Profesional 18	3011 Maestro de secado y mollienda de fosfato.
Caldera vapor Clorhidrico	Encargado	3012 Encargado
	Profesional 18	3013 Maestro de hornos
Crocene	Profesional 28	3014 Maestro de secclas
	Profesional 28	3015 Maestro de molinos
Fosforico	Ayde. especialista	3016 Envasado
	Profesional 18	3017 Maestro de secadero
Fosforico	Profesional 18	3018 Maestro de fabricación
	Profesional 28	3019 Ayte. alimentación de materias primas y autorización expediciones.

Granulado	Profesional 18	3020 Maestro granulador
	Profesional 28	3021 Maestro baecluae
	Profesional 28	3022 Maestro alimentación baterias primas.
Plantificante	Profesional 28	3023 Maestro de caldera plantificante
	Profesional 18	3024 Maestro de fabricación
Quelato	Profesional 18	3025 Maestro de reactor Dinitro.
	Profesional 18	3026 Maestro reactor H A
	Profesional 18	3027 Maestro de fabricación
Servicios generales		3028 Guarda Juurado con Area
	Ayde. especialista	3029 Peon de Brigada de sacmbrs. Manipulacion gran tonelate.
		3030 Portero de fábrica
Sulfato de aluminio		3031 Portero pesador y enganchador.
	Profesional 28	3032 Maestro de fabricación
Sulfato de cobre	Ayde. especialista	3033 Ayte. de extracción de cristalizadores
	Profesional 28	3034 Maestro de centrifugado y lavado de cristal.
Sulfúrico	Profesional 28	3035 Maestro de extracción de cristalizadores.
	Profesional 18	3036 Maestro de caseras
Sulfúrico caseras	Profesional 28	3037 Maestro de hornos
	Profesional 18	3038 Maestro de aparato
Sulfúrico contacto	Profesional 28	3039 Maestro de horno
	Profesional 28	3040 Maestro de turno de turbulencia.
	Profesional 18	3041 Maestro de fabricación
Superfosfato	Profesional 28	3042 Maestro de seccladora
	Profesional 18	3043 Maestro de pédestro y medidor de ácido.
	Profesional 28	3044 Maestro de vaciado y cierre de vagonetas.
Talleres		3045 Molinero
		3046 Aprendiz de tercero y cuarto año.
Fosfato triédico	Oficial 38	3047 Blanqueador de fábrica
	Oficial 38	3048 Clasificación y despacho de herramientas.
	Oficial 38	3049 Oficial albañil de trabajos sencillos.
	Oficial 38	3050 Oficial ajustador de trabajos sencillos.
	Oficial 38	3051 Oficial bobinador de trabajos sencillos
	Oficial 38	3052 Oficial de caldera de trabajo sencillos.
	Oficial 38	3053 Oficial carpintero de trabajos sencillos.
	Oficial 38	3054 Oficial electricista de trabajos sencillos.
	Oficial 38	3055 Oficial 38 forjador de trabajos sencillos
	Oficial 38	3056 Oficial 38 limpieza de trabajos sencillos.
	Oficial 38	3057 Oficial 38 de sequinas de trabajos sencillos.
	Oficial 38	3058 Oficial 38 modelista de trabajos sencillos
	Oficial 38	3059 Oficial 38 pintor de trabajos sencillos
	Oficial 38	3060 Oficial 38 plomero de trabajos sencillos.
	Oficial 38	3061 Oficial 38 de inspección de trabajos sencillos.
Fosfato triédico	Oficial 38	3062 Soldador de trabajos sencillos.
	Profesional 18	3063 Maestro de torre pulverización y concentración.
	Profesional 28	3064 Maestro de filtro de prensa.
Fosfato triédico	Profesional 18	3065 Maestro de alimentación baterias primas.
	Ayde. especialista	3066 Maestro de fabricación
Plantificante		3067 Dependiente de economato
	Profesional 18	3068 Maestro
Expediciones	Ayde. especialista	3069 Segullero coseador de sequinas coseadoras automáticas.
		3070 Ayudante de M.H.
Sulfúrico de contacto nº 4 Sadelona	Profesional 18	3071 Maestro de aparatos
	Profesional 18	3072 Maestro de calderas
	Profesional 18	3073 Ayte. de calderas
	Profesional 18	3074 Cental termica
	Profesional 28	3075 Scrapes
	Profesional 28	3076 Ayte. Jefe turno
	Profesional 28	3077 Captación agua ear
Granulación 1000 Tm dia	Profesional 18	3078 Maestro baecluae
	Profesional 18	3079 Maestro Zona alta
	Profesional 18	3080 Maestro Zona baja
	Profesional 18	3081 Maestro alimentación baterias primas.
Superfabricación Ilusión	Profesional 18	3082 Vigilante cintas
	Profesional 18	3083 Maestro Ilusión
GRADO CUARTO		
Deposito de almacen	Capataz	4010 Capataz de peonera de brigada.
	Capataz	4011 Capataz de peonera de deposito de almacen.
Envases y expediciones	Capataz	4012 Capataz de peonera de llenado de pecora.
	Capataz	4013 Capataz de peonera de llenado de equitico en pletafones.
Fosfato triédico	Capataz	4014 Saco almacenero
	Capataz	4015 Capataz de fabricación

Fosfórico	Profesional 1ª	4016	Maestro de concentración y caldera de vapor.
Masa Vanadio	Capataz	4017	Capataz de fabricación
Novialtanco	Capataz	4018	Capataz de peones
	Oficial 1ª	4019	Maestro de Tejfer
Servicios generales	Ordenante	4020	Ajuntado de consorte
	Capataz de peones	4021	Capataz de vigilantes
	Ordenante	4022	Cobrador
	Oficial 1ª	4023	Conductor de pala cargadora.
	Oficial 1ª	4024	Mortelano
	Oficial 1ª	4025	Jardinero de oficio
Superfosfato	Oficial 1ª	4026	Maestro de Tejfer
Tejferos	Capataz de peones	4027	Capataz de albañilería
	Oficial 2ª	4028	Oficial albañil de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4029	Oficial ajustador de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4030	Oficial bobinador de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4031	Oficial calderero de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4032	Oficial carpintero de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4033	Oficial electricista de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4034	Oficial forjador de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4035	Oficial lampista de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4036	Oficial de máquinas de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4037	Oficial modelista de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4038	Oficial pintor (trabajos corrientes y especiales).
	Oficial 2ª	4039	Oficial planchista de trabajos corrientes de plomería.
	Oficial 2ª	4040	Oficial plomista de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4041	Oficial soldador de trabajos corrientes.
	Oficial 2ª	4047	Oficial 1ª de instrumentación de trabajos corrientes.
		Oficial 1ª	4042
	Oficial 1ª	4043	Grutero
Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona	Profesional 1ª	4044	Maestro de hornos
	Profesional 1ª	4045	Evacuación polvo de hornos.
Servicios generales	Profesional 1ª	4046	Vigilante de central térmica.
	Profesional 1ª	4048	Operador planta
Planta suspensiones	Profesional 1ª	4049	Operador planta
Superfabricación 1400 Tn/día	Profesional 1ª	4077	Vigilante cintas
	Profesional 1ª	4050	Maestro de peabotro
	Profesional 1ª	4051	Hulianero
Granulación 1000 Tn/día	Profesional 1ª	4052	Maestro granulados
	Profesional 1ª	4053	Maestro dilución
Dilución 500 Tn/día	Profesional 1ª	4053	Maestro dilución
	Profesional 1ª	4053	Maestro dilución
GRADO QUINTO			
Bicálcico clorhídrico	Capataz	5010	Capataz de fabricación
	Capataz	5011	Capataz de fabricación
Envases y expediciones	Capataz	5012	Capataz de llenado de cist. Encargado
	Capataz	5013	Encargado
Fosfórico Granulado	Capataz	5014	Capataz de fabricación
	Capataz	5015	Capataz de fabricación
Novialtanco	Capataz	5016	Encargado
	Capataz	5017	Capataz de fabricación
Plastificante	Capataz	5018	Capataz de fabricación
	Capataz	5019	Capataz de fabricación
Quelato	Capataz	5019	Capataz de fabricación
	Capataz	5019	Capataz de fabricación
Servicios generales	Oficial 1ª	5020	Conductores de camion
	Oficial 1ª	5021	Capataz de fabricación
Sulfato de cobre	Capataz	5022	Capataz de fabricación
	Capataz	5023	Capataz de fabricación
Sulfúrico de cerasas	Capataz	5022	Capataz Camarista
	Capataz	5023	Capataz de fabricación
Sulfúrico de contacto	Capataz	5024	Capataz de fabricación
	Capataz	5024	Capataz de fabricación
Superfosfato	Capataz	5025	Capataz de fabricación
	Capataz	5025	Capataz de fabricación
Talleres	Oficial 1ª	5026	Encargado de pintores
	Oficial 1ª	5027	Oficial albañil de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5028	Oficial ajustador de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5029	Oficial bobinador de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5030	Oficial calderero de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5031	Oficial carpintero de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5032	Oficial electricista de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5033	Oficial forjador de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5034	Oficial glassador de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5035	Oficial lampista de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5036	Oficial de máquinas de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5037	Oficial modelista de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5038	Oficial plomería de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5039	Oficial pintor
	Oficial 1ª	5040	Oficial 1ª de instrumentación de trabajos especiales.
	Oficial 1ª	5044	Oficial 1ª de instrumentación de trabajos especiales.

Trípolicloro de Novialtanco	Capataz	5041	Capataz de fabricación
	Capataz	5042	Capataz de máquinas envasadoras automáticas.
Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona	Capataz	5043	Operador OCC.
	Capataz	5043	Operador OCC.
Servicios generales	Oficial 1ª	5045	Conductor para cargadora especial
	Oficial 1ª	5045	Conductor para cargadora especial

ANEXO II B

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO EN CADA UNO DE LOS GRADOS DE CALIFICACION CORRESPONDIENTE AL PERSONAL MENSUAL

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
GRADO PRIMERO		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años	1010 Archivo de documentos
	Aspirante mayor de 18 años	1011 Reparto de abonos, documentos y encargos verbales sencillos.
Laboratorio	Aspirante técnico de 18 años	1012 Aspirante de laboratorio C.I.C.
	Aspirante técnico de 18 años	1012 Aspirante de laboratorio C.I.C.
GRADO SEGUNDO		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años	2010 Clasificación y registro de documentos.
	Aspirante mayor de 18 años	2010 Clasificación y registro de documentos.
Laboratorio	Auxiliar Laboratorio	2011 Auxiliar de laboratorio
Servicios generales	Auxiliar Laboratorio	2012 Recepción de reactivos
	Asp. Calderero	2013 Aspirante calderero
Laboratorio	Aspirante técnico de 18 años	2014 Asistente de investigación I C.I.C.
	Aspirante técnico de 18 años	2014 Asistente de investigación I C.I.C.
GRADO TERCERO		
Administración de oficinas	Auxiliar	3010 Conferencia de fichas y llenado de impresos.
	Auxiliar	3011 Llenado de impresos sencillos con máquina calculadora.
	Auxiliar	3012 Mecanografía.
	Auxiliar	3013 Registro de datos contables
Oficina Racionalización	Auxiliar	3014 Telefonista
	Auxiliar	3015 Calculista
Servicios generales	Auxiliar	3016 Cámara de economista
	Auxiliar	3017 Portero-Telefonista
Laboratorio	Calcedor	3018 Calderero de segunda
	Calcedor	3018 Calderero de segunda
Laboratorio	Aspirante técnico de 18 años	3019 Asistente de investigación 2 C.I.C.
	Aspirante técnico de 18 años	3019 Asistente de investigación 2 C.I.C.
GRADO CUARTO		
Administración de oficinas	Oficial 2ª	4010 Cálculos liquidación de seguros sociales.
	Oficial 2ª	4011 Confección de facturas.
	Oficial 2ª	4012 Confección de inventarios
	Oficial 1ª	4013 Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálicas, de aspecto restrictivo.
	Oficial 1ª	4014 Control de existencias y situación de envases, cisternas y contenedores.
	Oficial 1ª	4015 Control de mercancías
	Auxiliar	4016 Correspondencia de trámite pautado o rutinario.
	Oficial 2ª	4017 Gestiones cerca de otros organismos, por delegación.
	Auxiliar	4018 Reintegro documentos
	Auxiliar	4019 Repase y punto de datos numéricos.
Oficial 2ª	4020 Trabajo mecanográfico, especial contable.	
	Oficial 1ª	4021 Transcripción en libros oficiales de contabilidad.
Centro E. de cálculo	Oficial 2ª	4022 Codificación
	Oficial 2ª	4023 Verificación
Laboratorio	Analista	4024 Analista
	Analista	4024 Analista
Oficina Racionalización	Téc. Dir. 2ª	4025 Cronometrador
	Téc. Dir. 2ª	4025 Cronometrador
Servicios generales	Calcedor	4026 Calderero 4
	Delineante	4027 Delineante de 1ª categoría
Laboratorio	Auxiliar	4028 Auxiliar de investigación C.I.C.
	Auxiliar	4028 Auxiliar de investigación C.I.C.
GRADO QUINTO		
Administración de oficinas	Oficial 1ª	5010 Administración de economato.
	Oficial 1ª	5011 Cálculo de costos
	Oficial 1ª	5012 Cálculo y confección de nóminas.
	Oficial 1ª	5013 Cálculo y revisión de originales conocidos sobre documentos sencillos, facturas, talones de ferrocarril, pólizas de seguro y similares.
	Oficial 1ª	5014 Corredores de plaza especializados.
	Oficial 1ª	5015 Cuentas corrientes con interés a escala.
	Oficial 2ª	5016 Mecanografía en idiomas extranjeros.
	Oficial 1ª	5017 Planteamiento y liquidación de seguros de mercancías.
	Oficial 2ª	5018 Telemecanografía
	Oficial 1ª	5019 Control y distribución de trabajo.
Centro E. de cálculo	Oficial 1ª	5020 Supervisor de perforación
	Oficial 1ª	5020 Supervisor de perforación

Oficina Nacional de Inspección	Técnico Org. 18	5021	Cronometrador preparador de 18.
Servicios generales	Deliniente	5022	Deliniente de 18
Laboratorio	Analista	5023	Analista técnico
	Analista	5024	Ayudante técnico C.I.C.
GRADO SEXTO			
Administración de oficinas	Oficial 1A	6010	Cajero ayudante, responsabilidad indirecta.
	Oficial 1A	6011	Contabilidades parciales sobre materias diversas o setético.
	Oficial 1A	6012	Correspondencia con entes de la zona y resolución correspondiente.
	Oficial 1A	6013	Subjefe de Sección
	Oficial 1A	6014	Taquimecanografía en idiomas extranjeros.
Oficina Nacional de Inspección	Técnico Org. 1A	6015	Cronometrador preparador de 18.
Servicios generales	Oficial 1A	6017	Subjefe de oficina no titulado
	Deliniente proyectista	6018	Deliniente proyectista
	Deliniente proyectista	6019	Deliniente de estructuras
GRADO SEPTIMO			
Administración de oficinas	Oficial 1A	7010	Análisis de costos y estadísticas y su confección
	Oficial 1A	7011	Cajero de Agencia
	Jefe 2A	7012	Jefe de depósito comercial
	Jefe 2A	7013	Subdelegado
	Jefe 2A	7014	Subjefe de Agencia A.
Centro E. de cálculo	Oficial 1A	7015	Supervisor de codificación
Fabricación	Contramaestre	7016	Contramaestre
Oficina Nacional de Inspección	Jefe Organiz. 2A	7017	Técnico en mejora de métodos.
Servicios generales	Deliniente proyectista	7018	Deliniente proyectista de estructuras.
Laboratorio	Analista	7022	Colaborador auxiliar C.I.C.
Centro E. de cálculo	Operador ordenad.	7023	Operador ordenador
GRADO OCTAVO			
Administración de oficina	Jefe 2A	8010	Jefe de 2A con bando
Oficina Nacional de Inspección	Jefe 2A	8011	Jefe de 2A con bando.

ANEXO III A

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
1	1	1.101	1.041.050	
PINCHES MUJER LIMP. PEON	2	1.270	1.192	1.054.690
2	2	1.274	1.128	1.054.490
SUBALTERNO	3		1.156	1.046.920
3	2		1.117	1.054.690
PROFES. 2. AYUDE. ESP. OFICIAL 2.	3	1.285	1.145	1.066.960
	4		1.188	1.085.855
4	3		1.148	1.073.125
PROFES. 1. ALMACENERO CAP. PEONES OFICIAL 2.	4	1.298	1.176	1.086.295
	5		1.251	1.118.340
5	4		1.178	1.093.760
OFICIAL 1.	5	1.313	1.234	1.118.340
	6		1.300	1.147.335
6	4		1.209	1.120.980
	5		1.269	1.147.335
CAPATACES ENCARGADOS	6	1.344	1.273	1.149.095
	7		1.468	1.233.620

ANEXO III B

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
1	1	33.970	1.038.490	
ASPIRANTE	2	38.015	36.190	1.073.706
2	2		35.925	1.073.706
AUXILIAR	3	39.280	36.310	1.100.215
	4		40.735	1.143.927
3	3		35.405	1.108.867
OFICIAL 2. TEC. O.R. 2.	4	41.230	37.830	1.143.934
	5		40.545	1.183.239
4	4		34.820	1.144.609
	5		37.540	1.183.962
OFICIAL 1. TEC. O.R. 1.	6	44.285	40.125	1.221.367
	7		42.695	1.258.553
OP. ORDENADOR JEFE O.R. 2. JEFE 2.	6		37.120	1.222.017
	7	47.335	45.700	1.345.166
	8		46.210	1.362.484

ANEXO III C

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
1	1		33.970	1.037.323
ASP. CALCADOR ASP. LABO.	2	38.015	36.190	1.072.339
2	2		35.925	1.072.329
CALCADOR AUX. LAB.	3	39.280	36.310	1.108.838
	4		40.735	1.143.927
3	4		41.230	37.830
DELINANTE	5		40.545	1.142.472
4	4		34.820	1.143.012
	5		37.540	1.182.369
DEL. PROYEC. ANAL. LAB.	6	44.285	40.125	1.219.773
	7		42.695	1.254.960
5	5		34.600	1.183.852
CONTRAM. DEL. PROY. ESTR	6	47.335	37.120	1.220.314
	7		45.700	1.344.467

ANEXO III D

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
1	1		33.412	1.041.080
LISTERO	2	38.938	34.382	1.054.490
2	2		36.460	1.054.690
GUARDA ORG. ORDENANZA	3		35.080	1.046.980
3	2		33.894	1.054.690
BASCULERO GUARDA JUR. PORTERO DIVERSOS	3		34.746	1.066.980
	4	38.994	36.051	1.085.855
4	3		34.838	1.073.125
ALMACENERO CAPATAZ PEO.	4	39.327	35.748	1.086.295
	5		37.964	1.118.340
5	4		35.748	1.093.760
	5	39.843	37.448	1.118.340
	6		39.650	1.147.335
6	4		36.488	1.120.980
	5		38.509	1.147.335
ENCARGADO CAPATAZ	6	40.784	38.031	1.149.095
	7		44.487	1.233.620

ANEXO IV

COMPENSACION DESCANSO TURNOS Personal Anexos IIIa y IIIb

Grado	0 - 38%	40 - 60%
1		
2		
3		
4	288	338
5		
6		
7		

Personal Anexos IIIb y IIIc

Grado	0 - 38%	40 - 60%
1		
2		
3		
4	288	338
5		
6		
7	335	379
8		

ANEXO V-A - PERSONAL DIARIO

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORARIO

GRUPO	GRADO	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	588	598	618	658	698	738	778	818
	2	592	602	622	662	702	742	782	822
2	2	592	602	622	662	702	742	782	822
	3	599	610	630	670	710	750	790	830

CALENDARIO DE TRABAJO TURNOS CONTINUOS

ANEXO VIII

CICLO CON CINCO GRUPOS

Table with 14 columns representing days of the week and 4 rows for turnos: MAÑANA, TARDE, NOCHE, DESCANSO.

CICLO CON CUATRO GRUPOS 3 VECES AL AÑO

L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D

Table with 4 rows for turnos: MAÑANA, TARDE, NOCHE, DESCANSO, and 14 columns for days of the week.

CALENDARIO DE TRABAJO TURNOS CONTINUOS CICLO CON CINCO GRUPOS

Anexo VIII

L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D

Table with 4 rows for turnos: MAÑANA, TARDE, NOCHE, DESCANSO, and 14 columns for days of the week.

El grupo 3 ha de trabajar un viernes cada ciclo en el turno de trabajar 17 días en el período.

CICLO CON CUATRO GRUPOS 3 VECES AL AÑO

L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D

Table with 4 rows for turnos: MAÑANA, TARDE, NOCHE, DESCANSO, and 14 columns for days of the week.

ANEXO (FCA. PALAZO)

Table with 3 columns: PUESTO, PUESTO, PLUS. Lists various job positions and their corresponding plus values.

El plus de turno tendrá los siguientes valores:

El plus de turno devengado por día trabajado

Table with 2 columns: Turno de mañana, Turno de tarde, Turno de noche.

El plus de turno fijado en 1,700 ptas. mensuales. El devengo extraordinario indemnización por no disfrute del descanso de fiesta propia en jornada continuada se establece en 200 ptas. por turno trabajado. El importe de la paga de beneficios que figura en el Convenio de 1.700.00.700 ptas. Los gastos de indemnización se establecen en la cantidad de 110 ptas. por jornada de trabajo efectiva. La paga de vacaciones se establece en la cantidad de 12.197 ptas. equivalentes a 1.099 Plus. por punto.

16478 RESOLUCION de 11 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.451, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 520, de clase III, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Vicón, Sociedad Limitada», de Morata de Jalón (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad modelo 520, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Vicón, Sociedad Limitada», con domicilio en Morata de Jalón (Zaragoza), camino del Cementerio, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol.: 2.451.-11-6-87. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase III. Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 11 de junio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.