

10251 RESOLUCION de 5 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros y representantes de las filiales, 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 de Trabajo 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, 5 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «URALITA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio se concreta a la Compañía mercantil «Uralita, Sociedad Anónima», y afecta a todas sus dependencias.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la legislación laboral con exclusión del personal que ostente la categoría de Director.

Art. 3.º *Ambito temporal y cláusula de salvaguarda.*—La vigencia de este Convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 1989.

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 4,25 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, consistente en el exceso del 4,25 por 100, con el límite máximo de 1,5 puntos.

El incremento se calculará sobre las tablas vigentes en 31 de diciembre de 1987, y tendrá efectos desde el día 1 de enero de 1988, adicionándose a las tablas de dicho año y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989.

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 3 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, consistente en el exceso del 3 por 100.

El incremento se calculará sobre las tablas vigentes en 31 de diciembre de 1988 y tendrá efectos desde el día 1 de enero de 1989, adicionándose a las tablas de dicho año y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1990.

Para llevar a cabo tales revisiones, en el supuesto de que proceda realizarlas, se tomarán como referencia los valores de los conceptos salario, antigüedad, primas o incentivos, ayuda enseñanza especial, plus de transporte por distancia, compensación por jornada partida y gratificación por trabajos en festivos, utilizados para realizar los aumentos pactados para 1988 o 1989, respectivamente.

Dichas revisiones salariales se abonarán, si resultasen procedentes, en una sola paga cada una de ellas.

Art. 4.º La denuncia proponiendo rescisión del Convenio deberá presentarse en el Organismo competente, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del plazo de su vigencia o de sus prórrogas, debiendo adjuntarse proyectos de los puntos a revisar.

Esta denuncia podrá ser realizada por la representación de la Empresa o por el Comité Intercentros.

Art. 5.º En el supuesto de que por el Organismo competente, y en el ejercicio de las facultades que le fueran propias, no se aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad.

Si en el presente o en el futuro, de la aplicación práctica de algunas de las condiciones de trabajo o conceptos retributivos de

este Convenio, se derivase un perjuicio para el trabajador con respecto a lo dispuesto, o que se disponga en normas generales y/o laborales, será de aplicación en cada caso la norma o condición más beneficiosa para el trabajador, considerada individualmente. En los conceptos retributivos, para determinar la cifra comparativa de las normas generales y/o laborales, se considerarán los salarios base de dichas normas.

Dos resoluciones del Tribunal Central de Trabajo o del Tribunal Supremo favorables al trabajador, total o parcialmente, en virtud de reclamaciones interpuestas por uno o varios de los trabajadores de «Uralita, Sociedad Anónima», sobre interpretación de Convenio o de interpretación o aplicación de la legislación laboral vigente, vinculará a la Empresa para su aplicación automática e inmediata al resto de la plantilla, o sobre el grupo profesional o centro de trabajo sobre el que incidan las mismas o similares circunstancias a la que originaron la demanda. No obstante, cada trabajador, individualmente, queda facultado para renunciar a la aplicación, asimismo, de la resolución de que se trate, siempre que ello no implique la clara renuncia a un derecho necesario.

En el caso de una sentencia favorable del Tribunal Central de Trabajo o del Tribunal Supremo, si en una posterior reclamación sobre el mismo concepto la Magistratura se pronunciara favorablemente al trabajador, y la Empresa no recurriera, se producirán los mismos efectos.

Art. 6.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio podrán ser compensadas a los trabajadores que por la Empresa vengán percibiendo cantidades de gratificaciones, plus voluntario o cualquier otro concepto de análoga naturaleza.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 7.º Teniendo presente las posibles modificaciones de los procesos de fabricación de trabajo en general, mediante la modernización de maquinaria y la adopción de nuevos sistemas de trabajo, se revisarán las valoraciones de puestos de trabajo cuando, por las circunstancias expuestas, sea necesario, a juicio de la Compañía o del trabajador afectado, y la revisión se verificará con arreglo a los siguientes criterios:

1.º La Empresa entregará a los representantes elegidos por los trabajadores la documentación completa del estudio realizado con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de iniciación del periodo de prueba, que tendrá una duración de dos meses.

2.º Durante dichos dos meses del periodo de prueba la Empresa y los representantes elegidos por los trabajadores analizarán cuantas incidencias se produzcan al objeto de constatar la viabilidad del sistema propuesto.

3.º Una vez finalizado el periodo de prueba, ambas partes tratarán de llegar a un acuerdo definitivo; si el acuerdo se lograra se implantará el sistema.

4.º Si no se produjese acuerdo, ambas partes podrán acudir, conjunta o separadamente, ante la autoridad laboral, en defensa de sus respectivos planteamientos.

5.º En cualquier caso, si durante el periodo de prueba se consiguiese, con arreglo al nuevo sistema, una prima superior a la media garantizada, se abonará dicha prima superior.

6.º Si se recurriese ante los Organismos competentes, la Empresa garantizará hasta la resolución de dichos Organismos:

- El no sancionar al trabajador por falta de rendimiento.
- Garantizar, como mínimo, la misma prima media que haya regido durante el periodo de prueba, sin perjuicio de la aplicación retroactiva, a la finalización del periodo de prueba, de la decisión del Organismo competente, si fuera favorable al trabajador.

La Empresa y los representantes elegidos por los trabajadores vigilarán el cumplimiento de los sistemas establecidos o que se establezcan en el futuro.

Art. 8.º En los casos de creación de nuevas tareas se procederá a la valoración del puesto de trabajo, siguiendo iguales formalidades que en el artículo anterior.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 9.º Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las categorías enumeradas si las necesidades y volumen del centro de trabajo no lo requieren.

Art. 10. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son clasificativos, dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

Será potestativo del trabajador aceptar la ejecución de trabajos distintos de los propios de su competencia profesional.

Los cambios de puesto de trabajo de cualquier trabajador, cuando lo realicen a requerimiento de la Empresa, serán siempre motivados por la organización o funcionamiento del trabajo.

En relación con los puestos de trabajo de grabación, perforación y terminales en las máquinas de IBM en poder de la Compañía, las personas que ocupen estos puestos serán reciclados cada dos años a solicitud de los interesados, y siempre que haya algún candidato de la misma categoría y competencia profesional del trabajador a sustituir dentro de los trabajadores fijos de la plantilla del mismo centro de trabajo que solicite este puesto.

Los trabajadores que soliciten el reciclaje previsto en el párrafo anterior, y que cobraran cualquier tipo de plus por razón de su puesto de trabajo, dejarán de percibirlo durante el tiempo que no desempeñen sus anteriores funciones.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN GENERAL

Art. 11. El personal de la Compañía se clasificará en los grupos siguientes:

- 1.º Titulados.
- 2.º Empleados.
- 3.º Operarios.

Art. 12. Los grupos anteriormente enumerados comprenderán las siguientes categorías:

Grupo 1.º Titulados:

- a) Grado Superior.
- b) Grado Medio.

Grupo 2.º Empleados:

I. Mandos superiores:

- a) Jefes superiores.
- b) Jefes de primera.
- c) Jefes de segunda.
- d) Jefes de Sección Técnica.
- e) Encargados generales.
- f) Jefes de Taller.

II. Comerciales:

- a) Técnico-Comerciales.
- b) Vendedores-Visitadores.
- c) Visitadores de agencia.

III. Técnicos:

- a) Delineantes Proyectistas.
- b) Analistas de Laboratorio.
- c) Delineantes de primera.
- d) Delineantes de segunda.
- e) Caladores.
- f) Aspirantes.

IV. Administrativos:

- a) Oficiales de primera.
- b) Oficiales de segunda.
- c) Auxiliares.
- d) Telefonistas.
- e) Aspirantes.

V. Organización:

- a) Jefes de Organización.
- b) Técnicos de Organización de primera.
- c) Técnicos de Organización de segunda.

VI. Subalternos:

- a) Cobradores.
- b) Conserjes.
- c) Vigilantes Jurados.
- d) Vigilantes.
- e) Ordenanzas.
- f) Porteros.
- g) Cocineros.
- h) Camareros.
- i) Botones.
- j) Limpiadores.

Grupo 3.º Operarios:

I. Fabricación:

- a) Encargados.
- b) Jefes de Equipo.
- c) Oficiales.
- d) Ayudantes.

II. Almacenes:

- a) Encargados.
- b) Almaceneros.
- c) Jefes de Equipo.
- d) Oficiales.
- e) Ayudantes.

III. Colocación:

- a) Encargados.
- b) Monitores de Montaje.
- c) Colocadores de primera.
- d) Colocadores de segunda.

IV. Oficios auxiliares:

- a) Contramaestres.
- b) Oficiales de primera:

Mecánicos.
Electricistas.
Carpinteros.
Pintores.
Albañiles.
Fontaneros.
Varios.

- c) Conductores de primera.
- d) Oficiales de segunda:

Mecánicos.
Electricistas.
Carpinteros.
Pintores.
Albañiles.
Fontaneros.
Varios.

- e) Conductores de segunda.
- f) Oficiales de tercera:

Mecánicos.
Electricistas.
Carpinteros.
Pintores.
Albañiles.
Fontaneros.
Varios.

- g) Aprendices.

V. Varios.

- a) Especialista.

SECCIÓN 3.ª DEFINICIONES Y FUNCIONES

Art. 13. Las definiciones y funciones de las distintas categorías enumeradas en la Sección 2.ª son las que a continuación se indican:

Grupo 1.º Titulados.

Son los que, en posesión del título correspondiente, realizan funciones propias de su profesión, sin estar incluidos en ninguno de los cargos detallados en el grupo 2.º, Empleados, subgrupo I, Mandos Superiores.

Grupo 2.º Empleados.

I. Mandos Superiores.

a) Jefe Superior.—Es el que, por especial nombramiento de la Compañía, ocupa un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que, en cada circunstancia, se señalen por la Compañía.

b) Jefe de primera.—Es el que dirige, orienta e imprime unidad a las Secciones a su cargo.

c) Jefe de segunda.—Es el que dirige, orienta e imprime unidad a la Sección a su cargo y distribuye el trabajo entre el personal de la misma.

d) Jefe de Sección Técnica.—Es quien, con título o sin él, dirige e imprime unidad a la Sección que específicamente tenga a su cargo, bien sea técnica, mantenimiento o producción.

e) Encargado general.—El que tiene mando y dirección sobre los Encargados y personal de la unidad en que presta sus servicios.

f) Jefe de Talleres.—Es el técnico que, con o sin título, posee los conocimientos necesarios y tiene a su cargo el mando y dirección de los diversos talleres existentes en las fábricas.

II. Comerciales.

a) Técnico-Comercial.—Es el que, preferentemente con título adecuado y al servicio exclusivo de la Compañía, desarrolla como actividad principal aquella que conduce a la realización e incremento de ventas, ocupándose para ello, entre otras cosas, de la investigación y conocimiento del mercado, promoción de ventas, visitas a Organismos oficiales, proyectistas, clientes y agentes, cálculo y vigilancia de instalaciones y cálculo de ofertas.

b) Vendedor-Visitador.—Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y comerciales y al servicio exclusivo de la Compañía, en viaje de ruta previamente señalado dentro de su demarcación, realiza las siguientes funciones: Visitas a agencias, recuentos en agencias depósito, asesoramiento a agentes sobre ventas y aplicación de los materiales, visitas sistemáticas a obras, técnicos y clientes, ofrece los artículos, confecciona notas de pedido, realiza gestiones, emite informes, redacta correspondencia sobre estos asuntos y, cuando ello sea necesario, calcula y confecciona ofertas. En los períodos en que no realice estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.

c) Visitador de agencias.—Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y comerciales y al servicio exclusivo de la Compañía, en viaje de ruta previamente señalado dentro de su demarcación, realiza las siguientes funciones: Visitas a agencias, recuentos en agencias depósito, asesoramiento a agentes sobre ventas y aplicación de los materiales, confecciona notas de pedidos, emite informes, redacta correspondencia sobre estos asuntos. En los períodos en que no realice estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.

Se clasificarán como tales aquéllos que realicen fundamentalmente las funciones descritas, aun cuando ocasionalmente realicen visitas y gestiones de venta a clientes efectivos o potenciales.

III. Técnicos.

a) Delineante Proyectista.—Es el que, dentro de las especialidades de la Compañía, proyecta o detalla y que realiza lo que concibe o se le encarga, según los datos o condiciones técnicas exigidas.

b) Analista de Laboratorio.—Es el que, con título o sin él, posee los conocimientos para ejecutar marchas analíticas completas en general y cuantos análisis físicos o químicos propios de nuestra industria se le encomienden, según los sistemas al uso o específicos de fibrocemento, sobre materias primas, muestras de proceso de fabricación o elaborados, así como las de productos o materiales auxiliares que intervienen en las distintas operaciones del proceso de nuestros fabricados.

Debe poder efectuar todos los cálculos necesarios, así como la aplicación correcta de fórmulas en la expresión de los resultados y expresiones gráficas correspondientes, siendo responsable de la bondad de los mismos.

Asimismo, supervisará y vigilará el trabajo del personal a sus órdenes, cuidando de la disciplina, así como del buen uso y conservación de los útiles, máquinas y aparellaje a su disposición.

c) Delineante de primera.—Es el que desarrolla por completo proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y de detalle, sean del natural o de esquemas y proyectos previamente estudiados; hace trabajos de medida, croquis de obras o de maquinaria en conjunto; despieza planos de conjunto y ejecuta planos de detalle, sabe interpretar planos, hacer cubicaciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales para obras e instalaciones que han de ejecutarse y calcular resistencia de piezas y mecanismos de estructura sencilla, previo conocimiento de las condiciones de trabajo.

En cada centro de trabajo el número de Delineantes de primera representarán al menos un 60 por 100 del total de dichos Delineantes de primera, segunda y Calcadores.

d) Delineante de segunda.—Es el que ejecuta, previa entrega del croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas; confecciona croquis de piezas aisladas; realiza correctamente mediciones de obras para confección de planos, desarrolla éstos bajo la vigilancia de otro técnico de superior categoría y posee conocimientos de resistencia de materiales.

Tendrán la categoría de Delineantes de segunda los Calcadores con una antigüedad de tres años en su categoría.

e) Calgador.—Es el que limita sus actividades a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos o los calcos que otros han preparado; dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

f) Aspirante.—Es el que, con edad inferior a los dieciocho años, trabaja en labores elementales.

IV. Administrativos.

a) Oficial de primera.—Es el que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, y que realiza trabajos administrativos de importancia y, entre otros, alguna de las siguientes funciones: Cajero, supervisor de otros servicios, previsiones y estudios de importancia, inspección y/o recuentos de almacenes, responsabilidad de la confección de nóminas y liquidaciones al personal, estudio de ofertas, transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales, liquidación de obras, correspondencia en idiomas extranjeros y correspondencia exterior e interior derivada de los trabajos enunciados.

En cada centro de trabajo, el número de Oficiales de primera representará, al menos, un 60 por 100 del total de Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Auxiliares.

En Dirección Comercial, el porcentaje se calculará por Delegaciones Regionales.

b) Oficial de segunda.—Es el que, con iniciativa y responsabilidad, efectúa alguna de las funciones siguientes: Trabajo de contabilidad, tales como transcripción en libros auxiliares, confección de facturas y/o codificación y cálculo de las mismas, estadísticas, taquimecanógrafo, comprobaciones, confección de nóminas, confección de resúmenes, gestiones y contactos con clientes en asuntos de importancia limitada; fichas de movimiento de artículos y correspondencia exterior e interior derivada de estos asuntos.

Tendrán la categoría de Oficiales de segunda los Auxiliares con una antigüedad de dos años en su categoría.

Los Oficiales de Fabricación que realicen funciones de pesadores de las básculas de entrada de fábrica tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficiales de segunda Administrativos.

c) Auxiliar.—Es el que, con iniciativa y responsabilidad limitada, desarrolla funciones administrativas, tales como archivo, ficheros, registros, mecanografía y, en general, funciones mecánicas de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior; redacción de correspondencia exterior e interior por indicación de sus superiores inmediatos.

d) Telefonista.—Es la persona que tiene por misión atender la centralita telefónica y/o télex, confeccionando los partes necesarios para su control.

El nivel retributivo mínimo de los trabajadores que realizan estas funciones será el de Oficial de segunda Administrativo. En el caso de que por concurrir a examen alcanzara alguno de ellos la categoría de Oficial de primera, percibirá la retribución correspondiente a dicha categoría, sin perjuicio de seguir llevando a cabo las funciones correspondientes a Telefonista.

e) Aspirante.—Es el que, con edad inferior a dieciocho años, se inicia en los trabajos de oficina.

V. Organización.

a) Jefe de Organización.—Es el que, además de realizar los cometidos enunciados para el Técnico de Organización de primera, tiene a sus órdenes personal de dicha categoría y/o Técnicos de Organización de segunda, cuidando de la coordinación de sus trabajos y respondiendo de las funciones ejecutadas por el grupo de personas a sus órdenes.

b) Técnico de Organización de primera.—Es el que realiza estudios de tiempos de todas clases; estudios de mejoras, de métodos de equipo de cualquier número de operarios; estudios de economías de implantación y modificación del proceso de trabajo, confección de fichas completas de secuencias, resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

En cada centro de trabajo, el número de Técnicos de Organización de primera representará, al menos, un 60 por 100 del total de Técnicos de Organización de primera y segunda.

c) Técnico de Organización de segunda.—Es el que realiza cronometrajes y estudios de tiempos de toda clase y confección de fichas de dificultad media.

VI. Subalternos.

a) Cobrador.—Es el que tiene la misión de efectuar los cobros de la Compañía.

b) Conserje.—Es el que, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones y personal de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y el ornato y policía de los distintos locales.

c) Vigilante Jurado.—Es el que tiene funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplirlas con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del cargo para las personas que tienen este nombramiento.

d) Vigilante.—Es el que tiene funciones de orden y vigilancia.

e) Ordenanza.-Es el que tiene como misión realizar recados, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales ordenados por sus superiores.

f) Portero.-Es el que cuida de los accesos a las dependencias y locales donde presta servicios, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, y realiza funciones de vigilancia y custodia.

g) Cocinero.-Es el que desempeña las funciones propias de su profesión.

h) Camarero.-Es el que, además de las labores propias de su profesión, cuida de la limpieza y mantenimiento de los locales asignados y del mobiliario y ajuar de los mismos.

i) Botones.-Es el que, con edad superior a los dieciséis años y menos de dieciocho, realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental, ayudando a los Ordenanzas.

j) Limpiador.-Es el que se ocupa de la limpieza de oficinas y otros locales de la Compañía.

Grupo 3.º Operarios.

I. Fabricación.

a) Encargado.-Es el que, debidamente informado de los resultados obtenidos y los propuestos por la Dirección, siempre a las órdenes del Encargado general o de un superior, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordina los mismos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina, y cumpliendo los programas que se le fijen; inspecciona y se responsabiliza de la calidad de los mismos y el cuidado y conservación de los útiles de trabajo, puestos a su alcance. Deberá conocer la calidad del material, poseer conocimientos que le permitan la lectura de planos y notas de trabajo.

Siendo necesario, deberá ser instruido en los cambios o modificaciones que se realicen en máquinas, instalaciones o programas para que, con amplitud de conocimientos, logre los objetivos propuestos. Confeccionará partes de trabajo, informes, etc.

b) Jefe de Equipo.-Es el que a las órdenes del Encargado o de un superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Asimismo, podrá tener una máquina a su cargo con el personal auxiliar necesario.

Salvo en circunstancias excepcionales, a criterio de la Compañía, el grupo deberá componerse de un mínimo de cuatro productores y un máximo de veinticinco.

c) Oficial.-Es el que, con edad superior a los dieciocho años, realiza cualquier cometido en las secciones de fábrica que específicamente no correspondan a categorías superiores de este grupo.

d) Ayudante.-Es el que, sin necesidad de conocimientos adquiridos con anterioridad, realiza alguna de las funciones de fabricación en periodo de adaptación para acceder a categoría superior. Al cabo de nueve meses de permanencia en esta categoría accederá a la categoría inmediata superior.

II. Almacenes.

a) Encargado.-Es el que, a las órdenes del Encargado general o personal de superior categoría, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los trabajos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina y de la cumplimiento de los pedidos. Inspecciona el buen acondicionamiento de los materiales y cuida de la vigilancia y conservación de los útiles de trabajo. Deberá conocer los productos de la Compañía y la calidad del material. Estará responsabilizado de todas las labores a realizar en el almacén a que está adscrito, despacho de productos, recibir las mercancías y distribuir las en el local y estantes; registro en los libros y ficheros de movimiento de materiales, inventarios del mismo, confección de notas de entrega, incluso ventas al contado y cuantos documentos sean necesarios para una mejor administración del almacén.

Tendrán la consideración específica de esta categoría los productores que estén al frente de los almacenes de productos de delegaciones y materiales de fábricas.

b) Almacenero.-Es el que, a las órdenes del Encargado, tiene por misión auxiliar a éste y despacha los productos en el almacén, recibe las mercancías y las distribuye en el local y estantes, registra en los libros y ficheros el movimiento que haya existido, recuentos e inventarios del mismo, confección de notas de entrega e incluso ventas al contado y cuantos documentos se creen para una mejor administración del almacén.

c) Jefe de Equipo.-Es el que, a las órdenes del Encargado o de un superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, respondiendo de su correcta ejecución.

Salvo en circunstancias excepcionales, a criterio de la Compañía, el grupo deberá componerse de un mínimo de cuatro productores y un máximo de veinticinco.

d) Oficial.-Es el que, con edad superior a los dieciocho años y con conocimiento de los productos o materiales almacenados, se

ocupa de la descarga, almacenaje y carga de los mismos, así como de la limpieza del local e instalaciones del lugar de trabajo.

e) Ayudante.-Es el que, sin necesidad de conocimiento anterior de los productos o materiales almacenados, realiza funciones auxiliares de carga, descarga, almacenaje y limpieza del local o instalaciones del lugar de trabajo. Al cabo de nueve meses de permanencia en esta categoría accederá a la categoría inmediata superior.

III. Colocación.

a) Encargado.-Es el que, reuniendo las condiciones señaladas en el I, a), se ocupa, además, de la visita a obras para tomar los datos oportunos y preparar la iniciación de la colocación.

b) Monitor de Montaje.-Es el que, perteneciendo a la Escuela de Aplicación de Productos y Servicio Postventa, desarrolla trabajo de asesoramiento y enseñanza práctica tanto en la propia Escuela como a pie de obra.

Asimismo ejecutará pequeñas obras y replanteos interviniendo en expedientes de comportamiento de los productos.

Desarrollará los trabajos de mantenimiento y servicios propios de la Escuela.

c) Colocador de primera.-Es el que domina primordialmente, y como mínimo, la colocación de tuberías y materiales de cubiertas, interpretando las órdenes que reciba del Encargado o personal de superior categoría, y que puede también realizar replanteos sencillos, y que tiene a sus órdenes, eventualmente, Colocadores de segunda.

d) Colocador de segunda.-Es el que domina únicamente la colocación de un tipo de material, interpretando las órdenes que recibe del Encargado o de personal de superior categoría. Puede, eventualmente, realizar replanteos sencillos.

La Compañía se obliga a facilitar la formación de los Colocadores de segunda que lo deseen y reúnan las condiciones necesarias, para que tengan la oportunidad de poder adquirir las características que se requieren para ser clasificados como Colocadores de primera, según se define en el presente Convenio.

IV. Oficios auxiliares

a) Contraamaestre.-Es el que posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en su oficio, respondiendo de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y ayuda a la planificación y cumplimiento del entretenimiento preventivo.

b) Oficial de primera.-Es el que, dominando su oficio, realiza trabajos de su especialidad que requieren mayor esmero y delicadeza, con rendimiento correcto y máxima economía de materiales.

Tendrán también tal categoría el Oficial de mantenimiento en turno, responsable de una o más máquinas, dentro de su especialidad.

En cada Centro de trabajo y dentro de cada oficio, el número de Oficiales de primera será, al menos un 60 por 100 del total de Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Oficiales de tercera.

c) Conductor de primera.-Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, conduce turismos, camiones y grúas-automóviles.

d) Oficial de segunda.-Es el que ejecuta los trabajos corrientes de su oficio con suficiente corrección y eficacia.

Tendrán la categoría de Oficiales de segunda los Oficiales de tercera con una antigüedad de tres años en la categoría.

e) Conductor de segunda.-Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, conduce carretillas y demás vehículos similares.

f) Oficial de tercera.-Es el que, teniendo conocimientos generales del oficio, ayuda a los Oficiales de primera y segunda en la ejecución de los trabajos de éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia bajo la dirección de aquéllos.

Los Oficiales de Fabricación que se dediquen a la colocación y montaje de telas para máquinas de inyección, o de cilindros tamicos para las máquinas de placas y tubos, tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficial de tercera de Oficios auxiliares.

g) Aprendiz.-Es el trabajador ligado con la Compañía por un contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual, la misma, a la vez que utiliza los trabajos del Aprendiz, se obliga a enseñarle el oficio prácticamente.

V. Varios

a) Especialista.-Es el trabajador que, con contrato por tiempo indefinido, sin necesidad de conocimientos específicos de la industria de fibrocemento, realiza funciones propias del grupo profesional de operarios, sin tener el nivel de conocimientos y experiencia requeridos para ostentar la categoría de Oficial, experiencia que no será inferior a cinco años de permanencia en la función.

Transcurridos cinco años en esta categoría, el trabajador pasará automáticamente a la de Oficial.

El número de trabajadores en esta categoría no podrá ser superior al 10 por 100 de las plantillas totales de las fábricas.

CAPITULO IV

Retribución

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 14. *Salario real.*—En el salario real quedarán comprendidos todos los conceptos retributivos enumerados a continuación:

- I. Salario base, diario o mensual.
- II. Complementos.

a) Personales:

Antigüedad.
Percepción consolidada.
Plus voluntario.

b) De puesto de trabajo:

Plus nocturno.
Plus de penosidad.

c) Calidad o cantidad de trabajo:

Primas.
Incentivos.
Horas extraordinarias.
Trabajos en días festivos.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.
Participación en beneficios.

III. Indemnización.

Plus de Transporte por distancia.

Los Oficiales que realicen funciones de «Verificación y Control Calidad», percibirán la prima media del Centro de trabajo.

SECCIÓN 2.ª SALARIO BASE

Art. 15. Los salarios del personal por jornada completa serán los figurados en el anexo I del presente Convenio.

Siempre que en el presente Convenio se hable simplemente de salario base, sin mayores especificaciones, se estarán contemplando los salarios recogidos en el anexo correspondiente.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por la norma general o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente Convenio que alguna «jornada reducida» haya de tener consideración de «jornada completa».

Cuando el salario base sea modificado, todos los demás complementos que tengan como base de cálculo el mismo serán revisados e incrementados automáticamente en la proporción correspondiente.

SECCIÓN 3.ª ANTIGÜEDAD

Art. 16. Los aumentos de retribución por años de servicios en la Empresa, tanto los periodos vencidos como los que venzan, serán de dos bienios y sucesivos quinquenios de la cuantía que figura por cada categoría en el anexo II del presente Convenio.

Para determinar la retribución que en concepto de antigüedad corresponda se atenderá exclusivamente a la categoría que en cada momento ostente el trabajador.

Art. 17. La cantidad máxima que podrá percibir cada trabajador, por años de servicio, será el 60 por 100 del salario base que a su categoría le reconozca el Convenio vigente en cada momento.

Cuando un trabajador sea clasificado en una categoría inferior a la que venía ostentando, la cantidad total que hasta ese momento viniera percibiendo por concepto de antigüedad le será respetada como tal retribución en la nueva clasificación aunque supere el 60 por 100 del salario base de la nueva categoría.

Art. 18. La fecha de devengo de estos aumentos se anticipará al 1 de enero y al 1 de julio, respectivamente, para el personal que cumple el bienio o quinquenio en el primer o segundo semestre del año.

SECCIÓN 4.ª PERCEPCIÓN CONSOLIDADA

Art. 19. Los trabajadores que vienen percibiendo la retribución denominada «percepción consolidada» seguirán cobrando ésta a título personal.

SECCIÓN 5.ª PLUS NOCTURNO

Art. 20. El personal que en jornada normal preste sus servicios durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas percibirá un plus nocturno, consistente en un 26,25 por 100 durante 1988, sobre los importes correspondientes a salario y antigüedad.

A partir del 1 de enero de 1989, el plus pasará a ser de 27,5 por 100 sobre los importes correspondientes a salario y antigüedad.

Art. 21. No se abonará este plus nocturno cuando, en jornada normal, no se llegue a totalizar una hora trabajada dentro de los límites horarios establecidos en el artículo anterior.

SECCIÓN 6.ª PRIMAS

Art. 22. Continúa vigente el sistema de primas en aquellos trabajos que sean susceptibles de medirse y pueda ser evaluada la actividad desarrollada, siempre que esta actividad no repercuta negativamente en la función encomendada.

Art. 23. Para evaluar la actividad desarrollada se utiliza la unidad de trabajo (u.t.) que es la labor efectuada por un trabajador en una centésima parte de hora trabajando a ritmo normal y teniendo presente los tiempos de recuperación por necesidades personales, por el descanso correspondiente a la tarea realizada y por las condiciones del ambiente en que se ejecuten las mismas.

Art. 24. Se entiende por actividad el ritmo de trabajo o rendimiento a que el productor realiza la tarea encomendada.

Art. 25. La actividad se determina partiendo de los valores unitarios de las piezas fabricadas o movidas y del tiempo transcurrido para realizar el trabajo.

$$A = \frac{N \cdot V}{T}$$

siendo

- A = Actividad.
N = Número de piezas producidas o movidas.
V = Valor unitario de las piezas.
T = Tiempo empleado en horas.

Art. 26. Por lo que se refiere a piezas fabricadas para determinar la actividad, se considerarán el número de éstas deduciéndose las piezas que tengan defectos imputables al trabajador, excepto los depósitos que puedan ser perfectamente reparados.

El criterio a seguir para la imputabilidad de las piezas defectuosas y no recuperables corresponderá al mando que la Compañía designe. Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la imputabilidad señalada, podrá reclamar a través de sus representantes.

Art. 27. La actividad normal es igual a cien, que es, asimismo, la mínima exigida para la percepción de prima; es decir, que el trabajo mínimo realizado por un trabajador ha de ser igual a cien unidades de trabajo por hora.

La norma establecida en el párrafo anterior no será aplicable a los trabajadores con incapacidad personal manifiesta apreciada por el Servicio Médico correspondiente, cuyos trabajadores realizarán la actividad que les permita su capacidad personal.

Art. 28. Cuando por necesidades de programación, fabricación o cualquiera otra circunstancia se modifique la función a un operario que trabaje en régimen de primas, y en la nueva misión o puesto, primado o no, no esté adiestrado, cobrará, durante un periodo de tres meses, en concepto de prima, como mínimo, la media aritmética obtenida por el mismo durante tres meses anteriores realmente trabajados.

Cuando en los trabajos que se realicen por parejas falte uno de ellos, al que quede se le abonará, en concepto de prima, el promedio obtenido por el mismo en las horas del mes realmente trabajadas a prima, en las condiciones habituales.

Cuando se estén reparando las máquinas, los operarios de fabricación percibirán en este tiempo el promedio de lo obtenido por ellos mismos en las horas del mes realmente trabajadas a prima.

Durante las revisiones y limpieza anuales y semanales, excepto las que se realicen en domingo o festivo, todos los trabajadores implicados en dichas revisiones y limpieza cobrarán la prima media del último periodo mensual realmente trabajado a prima.

Aquellos trabajadores que circunstancial o permanentemente ejerzan funciones de monitor para el aprendizaje de otros trabajadores disfrutará en concepto de prima, como mínimo, el importe de la media aritmética obtenida por ellos en los meses anteriores.

Art. 29. Con el fin de que el trabajador pueda obtener un rendimiento normal de forma continua y sin perjuicio para su salud, la actividad máxima queda establecida en 150, o sea, que el trabajo máximo horario es el que corresponde a 150 unidades de trabajo.

Art. 30. A partir de la actividad normal y hasta alcanzar la actividad máxima, el trabajador cobrará un prima proporcional al

aumento de actividad, de acuerdo con la tabla recogida en el anexo a que se refiere el artículo 31.

Art. 31. Las primas se calcularán mensualmente en función de la actividad media desarrollada por el trabajador durante el período de tiempo que sirva de base y las horas trabajadas a prima durante dicho período, de acuerdo con la tabla recogida en el anexo IV.

Art. 32. La retribución que percibirá el trabajador en concepto de prima por actividad superior a 100 será la indicada en el anexo a que se refiere el artículo 31, cualquiera que sea el porcentaje que tales importes representen sobre el salario.

Art. 33. Cuando en un trabajo primado concorra la circunstancia de que en el período de seis meses las actividades medias alcanzadas sean inferiores a 100 u.t. o superiores a 150, se procederá a una revisión del proceso tanto en el mismo proceso como en los valores aplicados.

Art. 34. El sistema de primas afectará, en principio, a las Secciones siguientes:

- Fabricación de placas.
- Fabricación de tubos.
- Fabricación de moldeados.
- Fabricación de decorativos.
- Acabado de tubos.
- Acabado de moldeados.
- Acabado de decorativos.
- Recuperación de placas.
- Molienda de amianto.
- Almacén de productos.
- Almacén de accesorios.
- Personal de colocación.
- Piezas inyectadas.

Por la índole de su trabajo y su complejidad se tenderá siempre, en la medida de lo posible y de los medios técnicos que se posean, a la medición y valoración de todos los puestos de trabajo no relacionados anteriormente.

Art. 35. El personal operario de la fábrica cuyo puesto de trabajo no haya sido medido ni valorado, percibirá la media obtenida en su centro respectivo por el personal que trabaja a prima, siempre y cuando así lo solicite.

Art. 36. En el supuesto de trabajar horas extraordinarias por motivos excepcionales, el cálculo de la actividad se realizará considerando como «T» tanto las horas normales como las extraordinarias empleadas en la realización del trabajo.

Art. 37. La Compañía podrá establecer el régimen de primas en otras secciones de la misma y modificarlo donde se encuentre establecido por variaciones de maquinaria, sistemas o métodos de trabajo, siempre con intervención del personal afectado y sus representantes sindicales, y ajustándose a lo establecido en el artículo 7.º

En el período de comprobación de valores, se abonará la prima media alcanzada en los tres meses realmente trabajados anteriores a la modificación.

Art. 38. Los valores de trabajo son los que se aplican actualmente.

SECCIÓN 7.ª INCENTIVOS

Art. 39. El personal de la Compañía cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre aquellos que dan derecho a percepción de primas, recogidas en la Sección anterior, percibirá el concepto retributivo denominado incentivo, que se regula en los artículos siguientes.

Art. 40. La retribución a percibir por este concepto vendrá determinada únicamente por la categoría profesional de cada trabajador y su asistencia efectiva al trabajo, considerando como tal a este efecto las vacaciones y las licencias reglamentarias, percibiéndose en proporción al tiempo trabajado en cada mes.

Art. 41. La tabla de valores correspondientes, se recoge en el anexo III.

Art. 42. Cuando en el transcurso de un mes cualquier trabajador que haya trabajado en puestos primados y puestos no primados, aparte de las primas correspondientes al período de trabajo a prima se le abonarán los incentivos correspondientes, de acuerdo con la proporción que representen las horas trabajadas en puesto no primado respecto al total de horas hábiles del mes de que se trate.

SECCIÓN 8.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 43. El valor y los topes de las horas extraordinarias, serán los que disponen los artículos 9 y 10 del Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de marzo, a partir de la vigencia del mismo.

En caso de que todos los trabajadores de una sección, en la cual se hayan de realizar horas extraordinarias, quieran efectuarlas, las mismas se repartirán por turnos rotativos.

Para todo el personal que cobra incentivo y realice horas extraordinarias, éstas se incrementarán con el valor del incentivo que por hora le corresponda.

Art. 44. Cuando por circunstancias excepcionales la Compañía se vea precisada a ordenar desplazamientos al personal en día festivo o domingo, las horas empleadas serán abonadas con carácter de extraordinarias, debiendo descansar un día laborable a elección del trabajador, dentro de los treinta días siguientes, con la retribución correspondiente.

De emprender el viaje en día laborable y a primera hora de la mañana, las horas que excedan de la jornada normal empleadas en el viaje serán abonadas con carácter de extraordinarias.

Caso de efectuar el viaje de noche, las horas que excedan de ocho deberán abonarse con carácter de extraordinarias, debiendo disfrutar el descanso un día laborable a elección del trabajador, dentro de los treinta días siguientes, y con la retribución correspondiente.

Art. 45. Para cumplimentar lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, la Empresa y los representantes de los trabajadores, en cada Centro de trabajo, notificarán conjuntamente a la autoridad laboral las horas extraordinarias estructurales que se efectúen. La prestación de las mismas será voluntaria.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las acogidas en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983.

SECCIÓN 9.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 46. Las gratificaciones extraordinarias, que serán una en julio y otra en Navidad, serán para todo el personal, de treinta días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

Art. 47. Las gratificaciones se harán efectivas de la siguiente forma:

Julio: Primer día hábil del mes.

Navidad: Primera quincena del mes de diciembre.

Art. 48. El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, por la cual la fracción de mes se contará como unidad completa.

En lo que se refiere al abono proporcional de las gratificaciones de julio y Navidad, éste se realizará por sextas partes correspondientes al primero y segundo semestres, según proceda.

A todos los trabajadores ingresados antes del 15 de septiembre de 1970 se les respetará al cómputo anual por dozavas partes.

SECCIÓN 10. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 49. Todo el personal disfrutará de una participación en beneficios, consistente en treinta días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá la participación en beneficios en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción del mes se contará como unidad completa.

Art. 50. Esta participación en beneficios se abonará el 10 de abril de cada año o el siguiente día hábil, si aquel fuera festivo, tomando como base los conceptos retributivos fijados en el artículo anterior que estén vigentes en el momento del pago.

No obstante lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior, el trabajador que cese en la Empresa no reintegrará cantidad alguna de los beneficios cobrados anticipadamente.

El personal que ingrese con posterioridad al 10 de abril de cada año percibirá la participación de beneficios en el mes de diciembre del año correspondiente, en la parte proporcional que le corresponda.

En casos de ascensos de categoría posteriores al 10 de abril la participación en beneficios se regularizará con arreglo a la nueva categoría en el mismo mes en que se produzca el ascenso.

Art. 51. En el caso de que legalmente se suprimiera el concepto retributivo de participación en beneficios, dicha participación se convertirá en una nueva gratificación extraordinaria.

SECCIÓN 11. PLUS DE TRANSPORTE POR DISTANCIA

Art. 52. Se abonará un plus de transporte por distancia a todo el personal cuyo domicilio radique a más de un kilómetro del Centro de trabajo o lugar de salida donde la Empresa ponga medios de locomoción a disposición del trabajador, y de acuerdo con la escala siguiente:

	1988	1989
De 1 a 4 kilómetros	36,13	37,52
De 4 a 8 kilómetros	72,28	75,13
De 8 a 12 kilómetros	84,81	88,16
Más de 12 kilómetros	113,97	118,47

Al resto del personal se le abonará un plus de 12,51 pesetas diarias para 1988, y 13 pesetas diarias para el año 1989.

Al personal que trabaja a régimen de jornada partida y no cobre dietas de comida ni haga uso de los comedores de la Empresa, se le abonará el doble de la escala a que tenga derecho.

Art. 53. A efectos de considerar la distancia, se contará desde el Centro de trabajo hasta el domicilio del trabajador, considerándose por el camino obligado. A tal efecto, se medirá desde la puerta de acceso al Centro de trabajo. Excepto en Fábrica Sardañola, que dicho punto será el lugar del fichero de cada sección.

En aquellos Centros de trabajo donde exista transporte realizado por autobuses pagados por la Compañía, se le respetará dicho servicio. A efectos del cálculo de plus de transporte para los productores que usen dicho servicio, se le tomará la distancia desde su domicilio hasta la parada del autobús.

La Compañía estudiará la posibilidad y conveniencia de las peticiones de los distintos Centros de trabajo en orden a la implantación del transporte colectivo.

Art. 54. Cuando un trabajador cambie de domicilio, su plus de transporte le será abonado en mayor o menor importe, calculando de nuevo éste en base a la nueva distancia.

Art. 55. Se respetarán las cantidades que percibirán quienes estén radicados en distancia superior a la máxima antes fijada, siempre que dichas cantidades sean superiores a las aquí establecidas, considerándose estas situaciones a extinguir.

SECCIÓN 12. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 56. Cuando la Compañía lo estime necesario, el personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo la retribución que corresponda a la categoría a que circunstancialmente quede adscrito.

Art. 57. El personal que durante tres meses consecutivos o durante seis meses en el período de dos años haya desempeñado trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida será ascendido a dicha categoría superior.

Los anteriores plazos de tres y seis meses se elevarán, respectivamente, a seis y ocho meses cuando la sustitución obedezca a incapacidad laboral transitoria. En este último caso, y pasado un plazo de tres meses la Empresa no podrá sustituir al trabajador por otro en régimen de superior categoría.

Los periodos de vacaciones, permisos, licencias o incapacidad laboral transitoria no interrumpirán el carácter consecutivo de los plazos fijados en este artículo, si bien no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de tales plazos.

Art. 58. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo, sin menoscabo de su dignidad profesional, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derivados de su categoría profesional, con comunicación previa a los representantes de los trabajadores, salvo en casos imprevisibles.

SECCIÓN 13. ABONO DE RETRIBUCIÓN

Art. 59. El cálculo de las retribuciones será por días naturales.

El pago de las retribuciones se efectuará por Entidad de crédito o bancaria, de forma tal que el personal pueda disponer de sus emolumentos a partir del día 25 de cada mes.

Los conceptos fijos generales se abonarán en razón a la totalidad de los días del mes al que corresponde la nómina, corregidos por las circunstancias reales de asistencia y trabajo del mes anterior.

El importe de los conceptos no previsibles (horas extraordinarias, gratificaciones, trabajos especiales, superior categoría) se abonarán de acuerdo con lo realmente devengado en el mes anterior.

Art. 60. El personal que lo solicite tendrá derecho a un anticipo fijo de 53.000 pesetas en 1988 y 55.000 en 1989. Este anticipo se abonará dentro de la primera decena de cada mes y, asimismo, su pago se realizará por medio de Entidad bancaria o crediticia.

CAPITULO V

Ingresos y ascensos

SECCIÓN 1.ª INGRESOS

Art. 61. La admisión de personal se efectuará indefectiblemente, según el artículo 16, punto 1.º, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Esta admisión se considerará provisional durante el período de prueba, que será de la siguiente duración:

- Titulados, seis meses.
- Empleados, dos meses.
- Operarios, dos semanas.

Durante este período de prueba, tanto el trabajador como la Compañía podrán, respectivamente, desistir de la misma o proceder al despido sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

Art. 62. Los ascensos del personal se ajustarán a las siguientes normas:

Directivos y titulados: Las vacantes serán cubiertas por libre designación de la Compañía.

Empleados y operarios: Serán de libre designación todas las categorías del subgrupo de mandos superiores.

Las vacantes que se hayan de cubrir de las siguientes categorías:

- Delineante Proyectista.
- Delineante de primera.
- Delineante de segunda.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Técnico comercial.
- Vendedor-Visitador.
- Técnico de Organización de primera.
- Operarios, excepto Encargados, Contramestres y Jefes de Equipo, que serán de libre designación.

Se cubrirán de la siguiente forma:

Seisenta por 100 por concurso-examen, en el cual se ponderarán la antigüedad, experiencia, preparación, comportamiento y aptitudes para ostentar la categoría correspondiente a la vacante.

Se elaborará un único Reglamento de exámenes.

Los representantes de los trabajadores colaborarán y participarán en la elaboración del Reglamento y en la Junta de calificación que al efecto se constituya.

Treinta por 100 de libre designación de la Compañía, entre el personal que ya preste sus servicios en la misma o de nuevo ingreso.

Los subalternos serán de libre designación de la Compañía, sin perjuicio de las normas que para algunas categorías de este grupo establece la legislación vigente.

El personal que ostente la categoría de Telefonista podrá acceder a las vacantes administrativas.

Art. 63. Al personal ya existente en la Compañía se le promocionará por medio de cursillos, bien sea en los Centros de la Compañía, Escuelas capacitadas para ello, INEM, etc.

A todo trabajador que esté en posesión de cualquier título académico aplicable a las actividades de la Empresa, se procurará destinarle a puesto de trabajo donde le sea posible desarrollar y perfeccionar sus conocimientos, de forma que obtenga una prioridad para ascender a las vacantes o nuevas necesidades que se produzcan en la plantilla en relación con su titulación, siempre que cumpla las condiciones del profesiograma.

CAPITULO VI

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA

Art. 64. La jornada de la Compañía mercantil «Uralita, Sociedad Anónima» será de cuarenta horas semanales, distribuidas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

La jornada anual de trabajo, como máximo, será de 1.784 horas para 1988 y de 1.776 horas para 1989.

Art. 65. Por lo que al personal de Delegaciones se refiere, la jornada de trabajo será en régimen de horario partido a excepción de los meses de junio y agosto, que será jornada intensiva. Esta última excepción no afecta al personal:

- Técnicos Comerciales.
- Vendedores.
- Colocadores.

El personal operario de la carga y de los servicios complementarios estará sujeto a régimen de jornada partida de ocho a trece horas y de catorce a diecisiete horas, con la compensación de 385 pesetas, para 1988 y 400 pesetas para 1989, por cada día de trabajo y el doble de plus de transporte por distancia.

Art. 66. Para aquel personal de fábricas y oficinas centrales que actualmente disfruta de una condición más beneficiosa, en cuanto a horario se refiere, se le respetará.

Para el personal titulado y empleado de fábricas y para todo el personal de oficinas centrales que viene realizando la jornada continuada se le respetará esta situación.

Art. 67. Se exceptúan de este régimen los Porteros y Vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal, y cualquier otro que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realiza desarrollen una jornada especial.

Respetando las condiciones personales actuales, el personal destinado a los puestos de trabajo de vigilancia y portería tendrá una jornada de ocho horas.

Art. 68. La jornada de trabajo en régimen de turnos será de ocho horas consecutivas, con media de descanso intercalada, dentro de las cuatro horas centrales de la jornada, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas secciones.

Art. 69. La rotación de los turnos, en los trabajos que se realicen en este régimen, se practicará por periodos de dos semanas. Si por circunstancias previsibles se efectuase algún cambio antes de las dos semanas, se hará previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Para aquellas fábricas o secciones que tengan otras condiciones en cuanto a periodos de rotación, se respetarán.

Art. 70. Se considerarán como fiestas sin recuperación para todo el personal los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Art. 71. El personal de la Compañía disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas con salario base, antigüedad, plus voluntario, percepción consolidada y la media aritmética de primas o incentivos y plus nocturno, obtenidos en los días laborables de los tres meses anteriores realmente trabajados, consistente en veinticinco días laborables.

Los domingos y festivos disfrutados dentro del periodo de vacaciones serán abonados con los mismos conceptos retributivos que los restantes domingos y festivos del año.

Se considerarán laborables dentro del periodo de vacaciones los sábados que no sean festivos.

Art. 72. El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para el cálculo desde el mes de ingreso hasta el final del año. Las fracciones de días y meses serán considerados como días y meses completos.

Art. 73. A aquel personal que cese y haya disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondan por el cómputo del año le será deducido de la liquidación que se establezca la parte proporcional por los días de vacaciones disfrutados en exceso, si éstos se disfrutasen fuera del periodo vacacional a petición propia, excluyéndose los ceses por jubilación o pase a incapacidad permanente.

A todo trabajador que por incapacidad laboral transitoria posterior al 15 de septiembre no haya disfrutado de las vacaciones anuales le serán abonadas por la Empresa.

La incapacidad laboral transitoria acaecida durante el periodo de vacaciones, interrumpirá éste, disfrutándose el resto inmediatamente después del alta, salvo que las partes lleguen a otro acuerdo.

Art. 74. Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados por la Compañía durante los meses de julio y agosto, salvo que el trabajador lo solicite para otra fecha. En todo caso, las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio de cada una de las Dependencias, pero siempre dentro de los meses señalados.

La Compañía comunicará al personal con dos meses y medio de anticipación los turnos que establezca para el disfrute de las vacaciones, y una vez fijados no podrá cambiarlos, salvo a petición expresa del trabajador. Esta comunicación se hará en el mes de febrero a los trabajadores que presten sus servicios en las islas Canarias.

Si por cualquier necesidad perentoria la Compañía se viera precisada a conceder las vacaciones fuera del periodo indicado en el primer párrafo de este artículo, el personal afectado percibirá, además de la retribución de vacaciones que le corresponda, una gratificación equivalente al 30 por 100 de dicha retribución. No se percibirá esta gratificación cuando, a solicitud del trabajador, se disfruten las vacaciones en meses distintos de los señalados. Tampoco se percibirá esta gratificación en aquellos días de vacaciones que se disfruten con carácter excepcional, por necesidades justificadas de la Compañía, dentro de los periodos del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre.

SECCIÓN 3.ª TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS

Art. 75. Los trabajadores de las fábricas, cuyos servicios sean necesarios única y exclusivamente para la reparación o limpieza de las máquinas o extracción de piezas fabricadas, deberán trabajar los sábados y festivos, disfrutando el descanso compensatorio de dieciséis horas la jornada completa de los lunes y siguientes días hábiles de la misma semana, salvo que por el número de operarios se haga necesario repartir en varias fechas este descanso. Igualmente deberán trabajar los sábados, después de finalizar el tercer turno del viernes, los trabajadores necesarios para efectuar el desmoldeo y extracción de piezas en máquinas y el cuidado de tubería, así como la purga de las máquinas.

En el caso de que todos los trabajadores de una sección en la cual se hayan de realizar estos trabajos quieran efectuar los mismos, se repartirán por turnos rotativos.

Asimismo se establecerán turnos rotativos en aquellas secciones o puestos de trabajo en los que no exista ningún trabajador que se preste voluntariamente a realizar estos trabajos.

La jornada de trabajo de estos días terminará a las catorce horas, como máximo, y tendrá una duración de ocho horas.

La Compañía queda obligada a comunicar al trabajador que haya de realizar estos trabajos cuarenta y ocho horas antes de la iniciación de los mismos.

Ningún trabajador estará obligado a trabajar dos fines de semana consecutivos.

El recuento de inventario anual se realizará por los trabajadores de la línea comercial en las mismas condiciones que el resto de los trabajos que se efectúen en sábados, domingos y festivos.

Al personal afectado se le debe avisar con siete días de antelación como mínimo.

Para el encendido de calderas, al efecto de que las instalaciones estén en condiciones de iniciar la actividad la jornada laboral del día siguiente, se trabajarán los domingos y festivos. Los trabajadores que se dediquen a esta revisión tendrán una jornada de seis horas estos días, comenzando la misma seis horas antes del inicio del primer turno, salvo casos de fuerza mayor, disfrutando el descanso compensatorio de ocho horas el último día laborable de la semana en que haya prestado el servicio.

Con carácter excepcional, se trabajará los domingos y festivos, en la reparación de máquinas por avería, en las mismas condiciones establecidas en este artículo, excepto en lo referido al preaviso.

Art. 76. El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, de acuerdo con el artículo anterior, disfrutará de una gratificación, con independencia de su retribución ordinaria, de 1.969 pesetas en 1988 y 2.047 pesetas en 1989.

Disfrutará asimismo de esta gratificación el personal de Delegaciones cuando en las mismas se realicen recuentos o inventarios en sábados o festivos.

El personal que realice funciones de portería y vigilancia en régimen de doce horas, la gratificación será de 790 pesetas para 1988 y 822 pesetas para el año 1989.

Se entenderá como periodo que da derecho a la percepción de estas gratificaciones el comprendido entre la finalización del tercer turno del día anterior al sábado o festivo y la de iniciación del primer turno del día siguiente hábil.

Esta gratificación se abonará completa, cualquiera que sea el tiempo de trabajo salvo que este tiempo se produzca el final de la jornada, sea de un máximo de treinta minutos y por circunstancias no previstas al inicio de la jornada, entre las que no se encontrarán el apurado y purgado de máquinas.

CAPITULO VII

Licencias y excedencias

SECCIÓN 1.ª LICENCIAS

Art. 77. El personal tendrá derecho a permiso retribuido con salario base, antigüedad y percepción consolidada en las siguientes circunstancias:

Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Tres días naturales.

Intervención quirúrgica, sin necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Un día natural.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de abuelos, nietos, tanto naturales como políticos, y hermanos e hijos políticos: Dos días naturales.

Cuando por los conceptos enunciados anteriormente el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Matrimonio: Quince días naturales. Esta licencia podrá iniciarse a elección del trabajador, con antelación de hasta catorce días naturales a la fecha de celebración de la boda. En el caso de que ésta no llegara a celebrarse, los días pasarán a ser considerados como permiso no retribuido.

Nacimiento de hijos: Tres días laborales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a cien kilómetros, el plazo será de tres días laborables más dos naturales.

Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

Defunción de cónyuge, cuando existan hijos menores: Seis días naturales.

Defunción del cónyuge, cuando no existan hijos menores, hijos, padres y hermanos: Tres días laborables. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto de la población de residencia del trabajador, y éste se desplace al lugar del fallecimiento, la licencia se incrementará en dos días naturales.

Defunción de abuelos y nietos, tanto naturales como políticos, así como de padres, hijos y hermanos políticos: Dos días naturales. Si el óbito ocurre fuera de la población, siempre que el productor se desplace al lugar del fallecimiento, el plazo será de cuatro días naturales.

Defunción de tíos y sobrinos, naturales o políticos: Un día natural. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto a la población de residencia del trabajador, y éste se desplace al lugar del fallecimiento, la licencia será de dos días naturales, siempre que la distancia fuese a cien o más kilómetros.

Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

En todos los casos citados, a excepción del de matrimonio, podrá ampliarse el permiso previa justificación y a juicio de la Compañía.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y obligaciones de carácter sindical: Tiempo imprescindible para ello.

Exámenes oficiales: Cuatro horas, como mínimo, entre la terminación de la jornada y el comienzo de examen.

La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando se destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este período por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Art. 78. En todas las circunstancias el personal deberá comunicar puntualmente el acontecimiento que motive la licencia y justificará adecuadamente la realidad de su causa.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

SECCIÓN 2.ª EXCEDENCIAS

Art. 79. Las excedencias voluntarias, cuya concesión es potestativa de la Compañía, salvo lo dispuesto en el artículo 81, sólo podrán ser solicitadas por el personal fijo con un mínimo de un año de servicio, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y por una duración no superior a cinco años.

Art. 80. Las solicitudes de excedencia serán informadas por los representantes de los trabajadores y deberán resolverse en un plazo máximo de veinte días desde su recepción.

Art. 81. En circunstancias excepcionales, motivadas por estudios, situaciones de fuerza mayor comprobadas o pase a autónomo, cargos políticos, públicos y sindicales, la Compañía procurará resolver favorablemente la petición de excedencia.

Art. 82. Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la Compañía tendrán derecho a solicitar dos permisos no retribuidos al año, por un máximo de catorce días naturales cada uno. Estos permisos sólo podrán ser denegados a criterio de la Compañía cuando no resultara factible por notoria necesidad del servicio o cuando no exista un intervalo entre ambos de, por lo menos, tres meses.

Art. 83. Durante la excedencia, el trabajador no percibirá retribución alguna. Este período no se computará a efectos de aumentos por antigüedad, excepto a las excedencias que se concedan por razón de su cargo a los trabajadores que ostenten cargos públicos, políticos o sindicales.

Art. 84. Si en el período de la excedencia resultase que el interesado hubiese falseado el motivo por el cual solicitó ésta, cesará automáticamente en la Compañía mercantil «Uralita, Sociedad Anónima», sin indemnización.

Art. 85. El personal que se encuentre disfrutando excedencia y no solicite su ingreso con una antelación de treinta días al término del período por el que fue concedida aquélla, perderá el derecho a su reincorporación a la Compañía, cesando definitivamente en la misma.

Art. 86. El trabajador que, dentro de los límites fijados, solicite su reingreso, tendrá derecho a ser readmitido automáticamente en el mismo grupo profesional que ostentaba y provincia donde prestaba sus servicios, sin perjuicio de su derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional y en el Centro de trabajo donde prestaba sus servicios al concederle la excedencia.

Si no hubiera vacante de su categoría en el momento de la readmisión se le asignará, como mínimo, la categoría inmediatamente inferior.

CAPITULO VIII

Acción social

SECCIÓN 1.ª DONATIVOS POR MATRIMONIO

Art. 87. Todo trabajador que contraiga matrimonio y continúe prestando sus servicios en la Compañía percibirá, por este motivo, una mensualidad de salario base y antigüedad.

SECCIÓN 2.ª ROPA DE TRABAJO

Art. 88. Al personal del grupo tercero se le suministrará la ropa de trabajo que a continuación se indica:

a) Personal masculino de fábricas: Dos conjuntos de chaqueta y pantalón por año. En caso de deterioro manifiesto o rotura se le entregará al trabajador un tercer conjunto.

b) Personal femenino: Dos batas por año. En caso de deterioro manifiesto o rotura se le entregará a la trabajadora un tercer conjunto.

c) Personal masculino de delegaciones: Tres conjuntos de chaqueta y pantalón por año. Para el suministro del mes de mayo la chaquetilla será sustituida por una camisa de manga corta. En el primer suministro de esta prenda se entregarán dos camisas.

Para el personal de oficios auxiliares, almacén accesorios y almacén general de las fábricas se le suministrará el conjunto de chaquetilla y pantalón por mono azul.

Al personal de colocación y despacho de almacenes de las delegaciones, así como al de carga y descarga de las fábricas, le será facilitado cada año calzado apropiado de verano e invierno.

Al personal operario se le suministrará calzado de seguridad.

Al personal de las fábricas, representaciones y almacenes reguladores de carga y descarga manual, balsas y máquinas de inyección se le facilitará, además de la ropa anteriormente mencionada, la ropa adecuada para las operaciones de cada caso.

Para todo el personal de fábricas y delegaciones la ropa de trabajo será de un género adecuado para que las fibras de amianto no se queden en el tejido.

Para casos excepcionales, y a petición de los trabajadores, se faculta a la Dirección de los Centros de trabajo a la entrega de prendas diferentes a lo enunciado en el presente artículo.

Art. 89. Al objeto de que en todo momento puedan disponer los interesados de una de estas prendas en las debidas condiciones de limpieza y presentación, aquellos a quienes les sean entregadas por primera vez recibirán dos de ellas.

Art. 90. Con el fin de lograr un mayor orden en estos suministros, las entregas se efectuarán en los meses de enero y mayo para el personal a quienes correspondan dos prendas anuales, y en los de enero, mayo y septiembre, para el de tres.

Art. 91. El personal que ostente las categorías que a continuación se mencionan se les proveerá, en sustitución de la indicada en el artículo 88 de la ropa de trabajo que, asimismo, señala:

a) Conserjes, Ordenanzas, Botones, Cobradores y Conductores del personal directivo:

Un uniforme de verano cada dos años.
Un uniforme de invierno cada dos años.
Un par de zapatos cada seis meses.
Tres camisas cada año y medio.
Dos corbatas cada año y medio.
Una gabardina cada tres años.

b) Porteros, Vigilantes Jurados y Vigilantes:

Un uniforme de verano cada dos años.
Un uniforme de invierno cada dos años.

Un par de zapatos cada seis meses.
Un abrigo o capote cada tres años.

c) Técnicos de Fabricación:

Dos batas.

Art. 92. Al personal que conduzca carretilla le será facilitada la siguiente ropa de invierno:

Ropa de agua y botas de agua.
Ropa de abrigo y botas enguatadas.

Art. 93. Al personal de nuevo ingreso se le facilitará las prendas el día de su ingreso.

Art. 94. Los trabajadores deberán utilizar ineludiblemente en los Centros o lugares de trabajo la ropa que se les haya facilitado para tal fin.

SECCIÓN 3.ª ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Art. 95. El personal fijo de la Compañía percibirá de acuerdo con lo que estipulan los artículos siguientes, en el supuesto de enfermedad o accidente, la diferencia entre las indemnizaciones que le correspondan reglamentariamente y el salario base, antigüedad y percepción consolidada que tenga asignado.

Art. 96. Para optar a este beneficio será preciso que el trabajador presente el parte de baja y, en su caso, los de confirmación de la Seguridad Social.

Art. 97. Dichos beneficios se percibirán a partir de la fecha de la iniciación figurada en el parte de baja de la enfermedad o accidente.

No obstante, si el trabajador abandona el trabajo alegando como causa estar enfermo una vez terminado su horario de visita médica de la Seguridad Social y le es concedida la baja con fecha del día siguiente, las horas no trabajadas en el día que se ausentó serán abonadas en la cuantía correspondiente.

Estos beneficios se extenderán durante todo el período de invalidez provisional y sus prórrogas legales.

Art. 98. Si los Servicios Médicos o los Facultativos nombrados por la Compañía comprobaran la simulación de enfermedad o accidente emitirán informe en tal sentido, y la Compañía, en consecuencia, sancionará al interesado con la suspensión de empleo y sueldo durante quince días y la pérdida de estos complementos durante dicha baja. En caso de reincidencia se le privará de estos beneficios durante el tiempo que siga prestando sus servicios en la Compañía, sin perjuicio de las sanciones que correspondan según la Reglamentación Nacional de Trabajo en vigor. De las decisiones adoptadas se dará información a los representantes de los trabajadores.

Art. 99. En el supuesto de incapacidad absoluta o total para la profesión habitual o para todo trabajo, la Compañía concederá los beneficios de la jubilación establecidos en este Convenio al trabajador que se encuentre en una u otra situación, salvo que voluntariamente haya optado por percibir de la Seguridad Social una indemnización a tanto alzado.

En estos casos se considerará, a efectos de fijar la cuantía del complemento, que el trabajador ha estado en activo en la Empresa hasta el momento de reconocerse la incapacidad.

SECCIÓN 4.ª BECAS DE ESTUDIO

Art. 100. Se establece un fondo anual para becas de estudio por un importe de 37.000.000 de pesetas para todos los afectados por este Convenio, cónyuge e hijos, con el fin de contribuir a la elevación cultural e impedir que se malogren las aptitudes naturales de aquellos que puedan aspirar a la realización de estudios superiores.

Con cargo a dicho fondo y para las becas de los hijos de todo el personal afectado por este Convenio, desde los cuatro años hasta la finalización de la Enseñanza General Básica o hasta los diecisiete años si se cursan estudios de Graduado Escolar, se establece la cantidad de 10.500 pesetas para cada hijo acogido, interviniendo en ello la Comisión de Acción Social.

Esta beca será extensible a los niños menores de cuatro años que asistan a cualquier Centro de educación preescolar o guardería infantil, previa justificación de su asistencia. Dicha beca se abonará en la primera semana de octubre.

El resto del fondo asignado se repartirá en la forma y condiciones que establezca el correspondiente Reglamento de Becas.

SECCIÓN 5.ª AYUDA DE ENSEÑANZA ESPECIAL

Art. 101. A los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social para minusválidos se les suplementará esta ayuda con 10.052 pesetas mensuales en el año 1988 y 10.450 pesetas mensuales en el año 1989.

Se examinarán los casos que no tengan derecho a la ayuda de la Seguridad Social y que precisen, no obstante, de educación especial, con vistas a concederles igualmente la indicada ayuda de 10.052 pesetas en 1988 y 10.450 pesetas en 1989.

SECCIÓN 6.ª SEGURO DE VIDA

Art. 102. Se establece un seguro de vida que garantice a todo trabajador una indemnización de 300.000 pesetas, con posibilidad de hasta duplicar dicha indemnización a cargo del trabajador.

Asimismo, habrá un seguro de vida complementario de 300.000 pesetas, cuyos titulares serán todos los trabajadores casados.

El trabajador que se jubile antes de los sesenta y cinco años seguirá acogido al seguro hasta llegar a dicha edad.

Si el pago de la indemnización no se hiciera efectivo en dos meses, la Empresa adelantará el importe.

SECCIÓN 7.ª JUBILADOS

Art. 103. La Empresa abonará una cantidad a tanto alzado al personal comprendido entre los sesenta y sesenta y cinco años que solicite la jubilación, según la siguiente escala decreciente:

A los 60 años: 30 mensualidades.
A los 61 años: 24 mensualidades.
A los 62 años: 18 mensualidades.
A los 63 años: 12 mensualidades.
A los 64 años: 6 mensualidades.

Cada mensualidad que se cita en el párrafo anterior estará compuesta por treinta días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal, en los tres meses anteriormente trabajados.

El personal que no se hubiera jubilado al cumplir los sesenta y cinco años perderá el derecho que se establece en el presente artículo.

Art. 104. De lo establecido en el artículo anterior quedan exceptuados los trabajadores a los que se les declare por los Organismos competentes una incapacidad total para la profesión habitual o para todo trabajo con derecho a pensión, los cuales se regirán por las condiciones existentes en materia de jubilación en el Convenio de 1983 y que se especifican en el siguiente artículo.

Art. 105. El personal que pase a la situación de incapacidad total para la profesión habitual o para todo trabajo, al que se hace referencia en el artículo anterior, percibirá una pensión de la Compañía que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan por los Organismos de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcentajes referidos al salario base y antigüedad que disfrute en el momento de pasar a la situación de incapacidad:

	Porcentaje
Hasta 20 años de servicios en la Compañía	100
Más de 20 hasta 25 años de servicios en la Compañía	105
Más de 25 hasta 30 años de servicios en la Compañía	110
Más de 30 hasta 35 años de servicios en la Compañía	115
Más de 35 hasta 40 años de servicios en la Compañía	120
Más de 40 años de servicios en la Compañía	125

El complemento se abonará en base a catorce mensualidades anuales.

Se congela al 31 de diciembre de 1981 la antigüedad de los trabajadores a efectos de los porcentajes establecidos en este artículo.

Este complemento le será actualizado con arreglo a los incrementos motivados por la aplicación de un nuevo Convenio a la revisión de las condiciones salariales del mismo, de suerte que al llegar a los sesenta y cinco años su situación sea la misma que si hubiera permanecido en activo hasta dicha edad.

Art. 106. Al personal jubilado o incapacitado con anterioridad a la vigencia de este Convenio se le respetarán las condiciones de jubilación que venía disfrutando.

Art. 107. A todo el personal jubilado por edad con anterioridad a la vigencia de este Convenio o al retirado del servicio activo por accidente, enfermedad común o enfermedad profesional, cuya pensión o subsidio que perciba de la Seguridad Social no alcance la cifra de 32.700 pesetas mensuales, le será complementada en cada momento dicha pensión o subsidio hasta alcanzar esta cuantía. Todo esto sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 105 y 106.

Durante la vigencia del presente Convenio no se absorberán los incrementos de pensión de la Seguridad Social del personal acogido a este artículo.

Art. 108. En caso de que por disposición legal se modificara la edad en la que se accede a los derechos de jubilación plena

establecida en este momento en sesenta y cinco años, todos los artículos del Convenio que hacen referencia a dicha edad quedarían automáticamente modificados cambiando sesenta y cinco años por la nueva edad de jubilación plena.

A efectos de aplicación de la tabla decreciente expresada en el artículo 103, el personal que no se hubiera jubilado al cumplir la nueva edad modificada perderá el derecho que se establece en el mencionado artículo, sin que suponga alteración de número de mensualidades en las edades inferiores a la nueva establecida.

CAPITULO IX

Varios

SECCIÓN 1.ª DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE COLOCACIÓN

Art. 109. La Compañía organizará los desplazamientos a obras de su personal de colocación de forma que en ninguna circunstancia permanezca un operario más de un mes consecutivo sin poder convivir con su familia, empleándole, transcurrido dicho plazo, en obras que le permitan regresar diariamente a su domicilio durante un período de una semana.

Art. 110. El personal de colocación, cuando esté desplazado a obras radicadas en la provincia donde resida o provincias colindantes con aquélla, tendrá derecho a regresar a su domicilio los fines de semana, con gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa y sin derecho a percibir dietas. En caso de no regresar se le abonará la dieta.

SECCIÓN 2.ª

Art. 111. La Compañía entregará un ejemplar del presente Convenio a cada trabajador antes de transcurrido un mes desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo el texto provisional desde su firma y hasta finalizada la entrega anteriormente citada, quedará expuesto en el tablón de anuncios de cada Centro de trabajo.

A los jubilados y pensionistas se les entregará un ejemplar que contenga aquellos artículos que les afecten.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.—Si la retribución actual sobrepasase al límite superior a las nuevas escalas se respetará la cantidad que el interesado tenga asignada.

Segunda.—Los derechos adquiridos por el pase a filiales, de acuerdo con el Plan de Diversificación y Desarrollo de 1983 y su anexo de 1984, se mantendrán a título personal a aquellos trabajadores que los disfrutaban en los términos siguientes:

Adhesión al Convenio de «Uralita, Sociedad Anónima», y derecho a las mejoras sociales no reflejadas en Convenio, con la consiguiente adecuación a la nueva Sociedad hasta 1989 inclusive para las diversificaciones realizadas en el trienio 1983/84/85.

Durante este plazo habrá un representante de cada nueva actividad en las deliberaciones del Convenio de «Uralita, Sociedad Anónima».

Garantía «ad personam» por parte de «Uralita, Sociedad Anónima», con posterioridad al tiempo que dure la adhesión al Convenio, de manera que el trabajador de cada nueva Sociedad que proceda de «Uralita, Sociedad Anónima», no esté por debajo de las condiciones en situación de homogeneidad que rijan en ésta (salariales, sociales, etc.), consideradas globalmente. Para aplicar esta globalidad y homogeneidad se considerarán de forma independiente los conceptos retributivos, las mejoras sociales y los derechos pasivos.

A los efectos de los derechos pasivos establecidos en el artículo 106 y en la Sección 7.ª del capítulo VIII del Convenio Colectivo, la garantía «ad personam» comenzará en el momento de su pase a otra Sociedad.

En caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste retornará al Centro de trabajo de procedencia o, en su defecto, al Centro más próximo en que se desarrolle actividad similar.

Se entienden por causas no imputables al trabajador las que se contengan en los artículos 4 y 54 del Reglamento de Prestaciones por Desempleo, aprobado en Real Decreto 920/1981, de 24 de abril.

Las garantías «ad personam» quedarían sin efecto cuando «Uralita, Sociedad Anónima», en caso de necesidad justificada y con preaviso de dos meses, requiriera a cualquiera de los trabajadores trasladados a que volviera a «Uralita, Sociedad Anónima», en su Centro de origen, y éste optara por permanecer en la Empresa en que prestara sus servicios en el momento de producirse el requerimiento.

Con relación a las enfermedades profesionales específicas de nuestro sector, se mantiene el derecho al control y seguimiento médico que establezca la legislación vigente en cada momento y/o a lo establecido en la práctica por acuerdo entre «Uralita, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

En consecuencia, «Uralita, Sociedad Anónima», mantiene su responsabilidad total en cuanto a las mencionadas enfermedades profesionales indefinidamente y en las mismas condiciones de los trabajadores de «Uralita, Sociedad Anónima».

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Si un trabajador fuese detenido la Empresa no podrá despedirle, salvo que sea procesado judicialmente por delito doloso.

Si fuera procesado y después fuera absuelto o no fuera condenado por delito doloso, la Empresa deberá readmitirle.

Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderle por aplicación de la legislación laboral.

Segunda.—Se abonará al personal que esté cumpliendo el Servicio Militar las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Tercera.—A los Conductores que sean privados de su permiso de conducir la Empresa les respetará su categoría, sin perjuicio de la obligación del trabajador de desempeñar las tareas que se le asignen, siempre que no supongan menoscabo a la dignidad profesional del interesado.

Lo dispuesto anteriormente se entiende, sin perjuicio de las facultades de la Empresa, en el caso de que el hecho determinante de la privación del permiso de conducir constituya falta laboral.

Cuarta.—A lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que disponga la legislación laboral vigente.

APENDICE

Acción sindical dentro de la Empresa

CAPITULO PRIMERO

COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 1.º El Comité o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores son los órganos representativos de todos los trabajadores en cada Centro de trabajo.

Art. 2.º *Funciones.*—1. Representar al conjunto de los trabajadores en las negociaciones con la Empresa.

2. Controlar y participar en las distintas Comisiones de trabajo que existan en los diferentes Centros de trabajo y en las que de similar naturaleza puedan crearse en el futuro.

3. Ejercer una labor de vigilancia frente a la Dirección de la Empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor.

4. Informar a los trabajadores de los asuntos que les afecten, ya sea verbalmente, mediante escrito o en asambleas.

5. El Comité de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores podrán reunirse ordinariamente una vez al mes.

6. Reunirse con la Empresa en sesión ordinaria una vez al mes.

7. Las reuniones extraordinarias con la Empresa podrán celebrarse:

- a) A petición de la Empresa.
- b) A petición del 25 por 100 de los miembros del Comité.

Art. 3.º *Atribuciones y derechos.*—1. El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Asimismo será informado con carácter previo a su ejecución sobre las siguientes cuestiones: Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla, reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

El Comité de Empresa conocerá el Balance, Cuentas de Resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

2. La Empresa informará sobre movimiento de plantillas y cambio de puestos de trabajo con carácter previo a su ejecución, salvo en casos imprevisibles.

3. La Compañía informará sobre los procesos de fusión, absorción o modificación de «status» jurídico de la misma sobre modificaciones de la actividad empresarial.

4. En el curso de las reuniones informativas a que pudieran dar lugar los puntos 1 y 2, el Comité de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores estarán asesorados por los expertos en la manera en que aquéllos libremente decidan, con un máximo de tres.

Art. 4.º Será competencia del Comité de Empresa o, en su defecto, de los Delegados de los trabajadores la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de modificación de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes. Los Comités de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores podrán solicitar la intervención de la autoridad laboral en materia de seguridad.

No podrá ser sancionado ningún trabajador por negarse a efectuar un trabajo con peligro inminente de accidente por razones de seguridad e higiene si se ha pronunciado en este sentido el Comité de Empresa o el Comité de Seguridad e Higiene y se comprueba posteriormente tal peligrosidad del trabajo que se le había encomendado.

Art. 5.º En caso de despidos y sanciones por faltas muy graves, los Comités de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores tendrán que ser oídos con carácter previo a toda decisión, cualesquiera que sean las causas.

La Empresa dará información a los Comités de Empresa o representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas.

Art. 6.º Los miembros del Comité o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores dispondrán de hasta cuarenta horas mensuales con retribución total (u ochenta horas cada dos meses naturales) para desempeñar las funciones de su cargo sindical.

No se computarán con cargo a estas cuarenta horas las empleadas en las reuniones a que se refieren las funciones quinta y sexta y las que sean convocadas por la Empresa.

Asimismo el Secretario de cada Comité dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones específicas.

Para el disfrute de la reserva de horas deberá el representante de los trabajadores que hiciera uso de ellas notificar a su superior inmediato su ausencia del puesto de trabajo con la antelación posible.

Los representantes de los trabajadores que requieran un tiempo superior a las cuarenta horas establecidas podrán recurrir a la acumulación de horas correspondientes a otros representantes.

Esta acumulación será tal que no podrá rebasar el máximo total de horas.

Art. 7.º La Empresa facilitará a los Comités de Empresa un local, que reúna las condiciones necesarias para el buen funcionamiento de dichos Comités, y el «Boletín Oficial del Estado» para su uso exclusivo.

Art. 8.º Todo Centro de trabajo con un mínimo de cinco trabajadores tendrá, al menos, un Delegado de Personal.

Los Delegados de Personal de la Red Comercial se reunirán una vez al año, a cargo de la Empresa, para informaciones de Convenio.

CAPITULO II

ASAMBLEAS

Art. 9.º En los Centros de trabajo de «Uralita, Sociedad Anónima», se establece el derecho de los trabajadores a constituirse en asambleas.

Art. 10. Las asambleas se celebrarán en los locales de cada Centro de trabajo, previa notificación a la Dirección de cada uno y fuera de las horas de trabajo.

En aquellas localidades donde haya varios Centros de trabajo se podrán celebrar asambleas conjuntas, siempre que lo tratado en las mismas sea de interés general.

A estas asambleas podrá asistir cualquier trabajador de la Compañía.

Art. 11. Podrán asistir a las asambleas asesores de los trabajadores, siempre que su asistencia sea notificada previamente a la Dirección de cada Centro de trabajo.

CAPITULO III

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Derechos y garantías

Art. 12. Los Delegados de las Secciones Sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de

Empresa tendrán derecho, en aquellos centros de trabajo de 100 o más trabajadores, a una reserva de cuarenta horas semanales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones, y asimismo podrán disponer de licencias no retribuidas de hasta diez días al año para su asistencia a actividades sindicales.

Estas horas reservadas a los miembros de la Sección Sindical podrán ser computadas a los efectos del máximo total de horas a que hace referencia el último párrafo del artículo 6.º

Art. 13. Las Secciones Sindicales y los Comités de Empresa no se interferirán mutuamente en sus funciones y competencias específicas.

Art. 14. La Empresa retendrá de la nómina las cuotas de los Sindicatos, estén o no constituidas las Secciones Sindicales correspondientes.

La Empresa podrá exigir las garantías suficientes para el buen cumplimiento de este artículo.

CAPITULO IV

COMITÉ INTERCENTROS

Art. 15. Se acuerda la constitución del Comité Intercentros como órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores de la Empresa «Uralita, Sociedad Anónima», de conformidad con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estará formado por 15 miembros de entre los componentes de los distintos Comités de Centros de trabajo y, en su defecto, Delegados de Personal, siguiendo los criterios de proporcionalidad del mencionado artículo 63.3. La composición será comunicada en su momento por la Comisión Social a la representación económica y antes de la primera reunión prevista, en la que se elegirán de entre sus miembros el Presidente y el Secretario.

Art. 16. Las reuniones ordinarias serán cuatro al año, en marzo, junio, septiembre y diciembre, teniendo una duración máxima de tres días laborables. Se celebrarán reuniones extraordinarias cuando ambas partes estén de acuerdo en realizarlas. Las reuniones serán convocadas por el Presidente con cinco días de antelación, como mínimo, y no se convocarán en viernes, salvo circunstancias excepcionales.

A estas reuniones asistirá, con voz y sin voto, un representante de las filiales adheridas al Convenio, que deberá ser elegido de entre las afectadas.

Art. 17. El Comité Intercentros tendrá competencias en todo aquello que afecte a los intereses globales de los trabajadores. En ningún caso las competencias del Comité Intercentros interferirán las funciones propias de cada Comité de Centro de trabajo.

El Comité Intercentros tendrá las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa en los artículos 44, 51, 64 y 65, asumiendo las funciones que anteriormente correspondían a la extinguida Comisión Nacional del Amianto.

El tiempo empleado en las reuniones no se computará a efectos del crédito de horas sindicales.

El Comité Intercentros ejercerá cuantas acciones legales crea conveniente en cada momento en defensa de los intereses de los trabajadores.

Todas las decisiones del Comité Intercentros serán tomadas por mayoría simple, mediante votación individual, sin cuyo requisito no será válida ninguna decisión.

De todas las reuniones se levantará un acta que será firmada por el Presidente y el Secretario, así como por el portavoz de la Empresa, en su caso. Las actas, para que sean válidas, deberán ser aprobadas por la mayoría simple de los miembros del Comité Intercentros.

Art. 18. El Comité Intercentros ostentará la representación de los trabajadores en las negociaciones del Convenio. Asimismo, en unión de la representación de la Empresa, actuará de Comisión Interpretativa del mismo. Para la preparación de la negociación del Convenio o su revisión se reunirá en la segunda quincena de noviembre, con una duración máxima de diez días laborables, a la que asistirá un representante de cada una de las filiales adheridas al Convenio durante el tiempo que dure dicha adhesión.

La Empresa correrá con todos los gastos que se deriven de las reuniones del Comité Intercentros, tanto los desplazamientos (incluido avión para aquellos miembros que, teniendo posibilidad de utilizar este medio, así lo deseen) como los de alojamiento y desayuno en hotel de tres estrellas para aquellos representantes que pernecten fuera de su domicilio.

La dieta alimenticia se fija en 2.992 pesetas diarias para 1988, y se revisará con efectos de primeros de cada año, con el incremento que haya experimentado el IPC del año anterior.

ANEXO I
Escala de salarios

Categorías	Pesetas	
	1988	1989
<i>Mensual</i>		
Grupo 1.º Titulados.		
Grado Superior	132.802	138.048
Grado Medio	115.414	119.973
Grupo 2.º Empleados.		
I. Mandos superiores:		
Jefe Superior	132.802	138.048
Jefe de primera	116.175	120.764
Jefe de segunda	106.761	110.978
Jefe Sección Técnica	114.545	119.070
Encargado general	110.786	115.162
Jefe de Taller	110.786	115.162
II. Comerciales:		
Técnico comercial	115.804	120.378
Vendedor-Visitador	105.963	110.149
Visitador Agencias	103.209	107.286
III. Técnicos:		
Delineante Proyectista	107.760	112.017
Analista Laboratorio	107.760	112.017
Delineante de primera	102.602	106.655
Delineante de segunda	97.921	101.789
Calcedor	93.956	97.667
Aspirante	88.330	91.819
IV. Administrativos:		
Oficial de primera	101.513	105.523
Oficial de segunda	96.938	100.767
Auxiliar	93.515	97.209
Telefonista	96.938	100.767
Aspirante	88.330	91.819
V. Organización:		
Jefe	107.760	112.017
Técnico de primera	102.602	106.655
Técnico de segunda	97.995	101.866
VI. Subalternos:		
Cobrador	94.298	98.023
Conserje	94.873	98.620
Vigilante Jurado	93.238	96.921
Vigilante	92.962	96.634
Ordenanza	92.962	96.634
Portero	92.962	96.634
Cocinero	92.962	96.634
Camarero	92.962	96.634
Botones	86.311	89.720
Limpiador	90.983	94.577
<i>Diario</i>		
Grupo 3.º Operarios.		
I. Fabricación:		
Encargado	3.365,08	3.498,01
Jefe de Equipo	3.242,82	3.370,91
Oficial	3.065,10	3.186,17
Ayudante	2.605,34	2.708,25
II. Almacenes:		
Encargado	3.365,08	3.498,01
Almacenero	3.242,82	3.370,91
Jefe de Equipo	3.242,82	3.370,91
Oficial	3.065,10	3.186,17
Ayudante	2.605,34	2.708,25
III. Colocación:		
Encargado	3.365,08	3.498,01
Colocador de primera	3.193,06	3.319,19
Colocador de segunda	3.134,76	3.258,58
Monitor	3.365,08	3.498,01
IV. Oficinas Auxiliares:		
Contramaestre	3.487,34	3.625,09
Oficial de primera	3.343,75	3.475,83

Categorías	Pesetas	
	1988	1989
Conductor de primera	3.343,75	3.475,83
Oficial de segunda	3.193,06	3.319,19
Conductor de segunda	3.193,06	3.319,19
Oficial de tercera	3.120,55	3.243,81
Aprendiz	2.856,12	2.968,93
V. Varios:		
Especialista	2.605,34	2.708,25

ANEXO II
Antigüedad

Categorías	Bienes		Quinquenios	
	1988	1989	1988	1989
<i>Mensual</i>				
Grupo 1.º Titulados.				
Grado Superior	2.942,86	3.059,11	4.120,01	4.282,75
Grado Medio	2.144,34	2.229,04	3.002,08	3.120,66
Grupo 2.º Empleados				
I. Mandos superiores:				
Jefe Superior	2.942,86	3.059,11	4.120,01	4.282,75
Jefe de primera	2.144,34	2.229,04	3.002,08	3.120,66
Jefe de segunda	1.866,82	1.940,56	2.613,55	2.716,78
Jefe Sección Técnica	2.144,34	2.229,04	3.002,08	3.120,66
Encargado general	2.046,46	2.127,30	2.865,04	2.978,21
Jefe de Taller	2.046,46	2.127,30	2.865,04	2.978,21
II. Comerciales:				
Técnico comercial	2.144,34	2.229,04	3.002,08	3.120,66
Vendedor-Visitador	1.687,19	1.753,83	2.362,06	2.455,37
Visitador Agencias	1.687,19	1.753,83	2.362,06	2.455,37
III. Técnicos:				
Delineante Proyectista	1.866,82	1.940,56	2.613,55	2.716,78
Analista Laboratorio	1.866,82	1.940,56	2.613,55	2.716,78
Delineante de primera	1.687,19	1.753,83	2.362,06	2.455,37
Delineante de segunda	1.598,21	1.661,34	2.237,50	2.325,88
Calcedor	1.385,07	1.439,78	1.939,10	2.015,69
Aspirante	1.002,30	1.041,89	1.403,21	1.458,64
IV. Administrativos:				
Oficial de primera	1.687,19	1.753,83	2.362,06	2.455,37
Oficial de segunda	1.528,39	1.588,76	2.139,74	2.224,26
Auxiliar	1.385,07	1.439,78	1.939,10	2.015,69
Telefonista	1.528,39	1.588,76	2.139,74	2.224,26
Aspirante	1.002,30	1.041,89	1.403,21	1.458,64
V. Organización:				
Jefe	1.866,82	1.940,56	2.613,55	2.716,78
Técnico de primera	1.687,19	1.753,83	2.362,06	2.455,37
Técnico de segunda	1.598,21	1.661,34	2.237,50	2.325,88
VI. Subalternos:				
Cobrador	1.342,95	1.395,99	1.880,13	1.954,39
Conserje	1.385,07	1.439,78	1.939,10	2.015,69
Vigilante Jurado	1.342,95	1.395,99	1.880,13	1.954,39
Vigilante	1.342,95	1.395,99	1.880,13	1.954,39
Ordenanza	1.342,95	1.395,99	1.880,13	1.954,39
Portero	1.342,95	1.395,99	1.880,13	1.954,39
Cocinero	1.342,95	1.395,99	1.880,13	1.954,39
Camarero	1.342,95	1.395,99	1.880,13	1.954,39
Botones	1.002,30	1.041,89	1.403,21	1.458,64
Limpiador	1.184,32	1.231,10	1.658,04	1.723,53
<i>Diario</i>				
Grupo 3.º Operarios.				
I. Fabricación:				
Encargado	56,15	58,37	78,61	81,72
Jefe de Equipo	50,29	52,27	70,40	73,18
Oficial	44,62	46,38	62,46	64,93

Categorías	Bienes		Quinquenios	
	1988	1989	1988	1989
II. Almacenes:				
Encargado	56,15	58,37	78,61	81,72
Almacenero	50,29	52,27	70,40	73,18
Jefe de Equipo	50,29	52,27	70,40	73,18
Oficial	44,62	46,38	62,46	64,93
III. Colocación:				
Encargado	56,15	58,37	78,61	81,72
Colocador de primera	50,29	52,27	70,40	73,18
Colocador de segunda	46,04	47,85	64,45	67,00
Monitor	56,15	58,37	78,61	81,72
IV. Oficinas Auxiliares:				
Contramaestre	56,15	58,37	78,61	81,72
Oficial de primera	55,51	57,70	77,71	80,78
Conductor de primera	55,51	57,70	77,71	80,78
Oficial de segunda	50,29	52,27	70,40	73,18
Conductor de segunda	50,29	52,27	70,40	73,18
Oficial de tercera	46,04	47,85	64,45	67,00
Aprendiz	33,29	34,61	46,61	48,45
V. Varios:				
Especialista	37,92	39,42	53,09	55,19

ANEXO III**Incentivos**

Categorías	Puntos	Pesetas	
		1988	1989
Mensual			
Grupo 1.º Titulados.			
Grado Superior	200	7.274	7.925
Grado Medio	180	6.922	7.542
Grupo 2.º Empleados.			
I. Mandos superiores:			
Jefe Superior	200	7.274	7.925
Jefe de primera	180	6.922	7.542
Jefe de segunda	165	6.656	7.252
Jefe Sección Técnica	180	6.922	7.542
Encargado general	165	6.656	7.252
Jefe de Taller	165	6.656	7.252
II. Comerciales:			
Técnico comercial	180	6.922	7.542
Vendedor-Visitador	150	6.500	7.082
Visitador Agencias	135	6.476	7.056
III. Técnicos:			
Delineante Projectista	165	6.656	7.252
Analista Laboratorio	165	6.656	7.252
Delineante de primera	135	6.476	7.056
Delineante de segunda	120	6.210	6.766
Calzador	110	5.686	6.195
Aspirante	80	5.158	5.620
IV. Administrativos:			
Oficial de primera	135	6.476	7.056
Oficial de segunda	120	6.210	6.766
Auxiliar	110	5.686	6.195
Telefonista	120	6.210	6.766
Aspirante	80	5.158	5.620
V. Organización:			
Jefe	165	6.656	7.252
Técnico de primera	135	6.476	7.056
Técnico de segunda	120	6.210	6.766
VI. Subalternos:			
Cobrador	110	5.686	6.195
Conserje	110	5.686	6.195
Vigilante Jurado	110	5.686	6.195
Vigilante	110	5.686	6.195
Ordenanza	110	5.686	6.195
Portero	110	5.686	6.195

Categorías	Puntos	Pesetas	
		1988	1989
Cocinero	110	5.686	6.195
Camarero	110	5.686	6.195
Botones	80	5.158	5.620
Limpiador	100	5.511	6.004
Diario			
Grupo 3.º Operarios.			
I. Fabricación:			
Encargado	150	216,67	236,07
Jefe de Equipo	120	207,00	225,53
Oficial	100	183,70	200,13
Ayudante	100	183,70	200,13
II. Almacenes:			
Encargado	150	216,67	236,07
Almacenero	120	207,00	225,53
Jefe de Equipo	120	207,00	225,53
Oficial	100	183,70	200,13
Ayudante	100	183,70	200,13
III. Colocación:			
Encargado	150	216,67	236,07
Colocador de primera	120	207,00	225,53
Colocador de segunda	110	189,53	206,50
Monitor	150	216,67	236,07
IV. Oficinas Auxiliares:			
Contramaestre	150	216,67	236,07
Oficial de primera	135	215,87	235,20
Conductor de primera	135	215,87	235,20
Oficial de segunda	120	207,00	225,53
Conductor de segunda	120	207,00	225,53
Oficial de tercera	110	189,53	206,50
Aprendiz	80	171,93	187,33
V. Varios:			
Especialista	100	183,70	200,13

ANEXO IV**Primas pactadas**

Actividad horaria	Pesetas/hora	
	1988	1989
De 100,1 a 101	10,61	11,56
De 101,1 a 102	11,15	12,15
De 102,1 a 103	11,68	12,72
De 103,1 a 104	12,20	13,29
De 104,1 a 105	12,74	13,88
De 105,1 a 106	13,26	14,45
De 106,1 a 107	13,79	15,02
De 107,1 a 108	14,33	15,61
De 108,1 a 109	14,85	16,18
De 109,1 a 110	15,39	16,77
De 110,1 a 111	15,93	17,35
De 111,1 a 112	16,45	17,93
De 112,1 a 113	16,98	18,50
De 113,1 a 114	17,52	19,09
De 114,1 a 115	18,04	19,66
De 115,1 a 116	18,57	20,23
De 116,1 a 117	19,11	20,82
De 117,1 a 118	19,63	21,39
De 118,1 a 119	20,69	22,54
De 119,1 a 120	21,76	23,71
De 120,1 a 121	22,82	24,87
De 121,1 a 122	23,88	26,01
De 122,1 a 123	24,94	27,17
De 123,1 a 124	26,00	28,33
De 124,1 a 125	27,06	29,48
De 125,1 a 126	28,13	30,65
De 126,1 a 127	29,19	31,81
De 127,1 a 128	30,25	32,95
De 128,1 a 129	31,31	34,11
De 129,1 a 130	32,37	35,27
De 130,1 a 131	33,42	36,42

Actividad horaria	Pesetas/hora	
	1988	1989
De 131.1 a 132	34.50	37.59
De 132.1 a 133	35.55	38.73
De 133.1 a 134	36.61	39.89
De 134.1 a 135	37.68	41.05
De 135.1 a 136	38.73	42.20
De 136.1 a 137	39.81	43.37
De 137.1 a 138	40.87	44.53
De 138.1 a 139	41.92	45.67
De 139.1 a 140	42.98	46.83
De 140.1 a 141	44.05	47.99
De 141.1 a 142	45.10	49.14
De 142.1 a 143	46.17	50.31
De 143.1 a 144	47.23	51.45
De 144.1 a 145	48.29	52.61
De 145.1 a 146	49.35	53.77
De 146.1 a 147	50.41	54.92
De 147.1 a 148	51.47	56.08
De 148.1 a 149	52.54	57.25
De 149.1 a 150	53.60	58.39

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

10252 *ORDEN de 30 de marzo de 1988 por la que se atribuyen a la Empresa «Pan y Chocolate, Sociedad Anónima» (PAYCHO), los beneficios concedidos por Orden de 3 de abril de 1987, a la Empresa «Mi Pan, Sociedad Anónima» (a constituir) (expediente NV-43).*

La Orden de este Ministerio, de 3 de abril de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 4 de abril), aceptó la solicitud presentada por «Mi Pan, Sociedad anónima» (a constituir), concediéndole los beneficios de los previstos por la legislación vigente, por la realización del proyecto NV-43, en la Zona de Urgente Reindustrialización del Nervión.

La Empresa «Mi Pan, Sociedad Anónima» (a constituir) solicita la transmisión de los beneficios concedidos a favor de «Pan y Chocolate, Sociedad Anónima», denominación social bajo la que se ha constituido.

No habiendo inconveniente en acceder a lo solicitado, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Se transmiten los beneficios concedidos a «Mi Pan, Sociedad Anónima» (a constituir) a «Pan y Chocolate, Sociedad Anónima», subrogándose ésta en todos los derechos y obligaciones que la primera tenía señalados.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 30 de marzo de 1988.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Hlmo. Sr. Subsecretario.

10253 *RESOLUCION de 25 de enero de 1988, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se homologa frigorífico congelador marca «Liebherr», modelo KSD 2314-5, fabricado por «Liebherr Hausgerate, GmbH», en su instalación industrial ubicada en Ochsenhausen (República Federal Alemana).*

Recibida en la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales la solicitud presentada por la Empresa «Frigicoil, Sociedad Anónima», con domicilio social en Blasco de Garay, sin número, municipio de San Justo Desvern, provincia de Barcelona, para la homologación de frigorífico congelador fabricado por «Liebherr Hausgerate, GmbH» en su instalación industrial ubicada en Ochsenhausen (República Federal Alemana);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia de la ITSI, de Madrid, mediante dictamen técnico con clave 87025003, y la Entidad colaboradora «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TM-FRI-LH-IA-01 (AD) han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2236/1985, de 5 de junio, por el que se declaran de obligada observancia las normas técnicas sobre aparatos domésticos que utilizan energía eléctrica, desarrollado por Orden de 9 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto con la contraseña de homologación CEC-0124, disponiéndose, asimismo, como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del 25 de enero de 1990, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologados, las que se indican a continuación:

Información complementaria:

Estos aparatos son a compresión, con grupo hermético, clase T, congelador de 48 dm³ de volumen bruto y 47 dm³ de volumen útil y una potencia nominal de 120 W.

El compresor de estos aparatos es de marca «Aspera», modelo B1116A.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tensión. Unidades: V.

Segunda. Descripción: Volumen bruto total. Unidades: dm³

Tercera. Descripción: Poder de congelación en veinticuatro horas. Unidades: Kg.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Liebherr», modelo KSD 2314-5.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 230.

Tercera: 4.5.

Madrid, 25 de enero de 1988.-El Director general, José Fernando Sánchez-Juncos Mans.

10254 *RESOLUCION de 25 de enero de 1988, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se modifica la Resolución de 12 de mayo de 1986, que homologa hornos eléctricos de convección forzada empotrables, marca «Balay», modelo H-2355 y variantes, fabricados por «Balay, Sociedad Anónima».*

Vista la petición presentada por «Balay, Sociedad Anónima», en la que solicita la modificación de la Resolución de fecha 12 de mayo de 1986, por la que se homologan hornos eléctricos de convección forzada empotrables;

Resultando que los aparatos homologados, mediante la citada Resolución, son de la marca «Balay» y variantes, siendo el modelo base de la marca «Balay», modelo H-2355;

Resultando que mediante resoluciones, de fechas 24 de noviembre de 1986, 2 de marzo y 28 de septiembre de 1987, se modificó la anterior, en el sentido de incluir en dicha homologación nuevas marcas y modelos, así como la incorporación de un motor turbina como elemento alternativo de los aparatos homologados;

Resultando que la modificación que se pretende consiste en incluir nuevas marcas y modelos cuyas características, especificaciones y parámetros no suponen variación con respecto al tipo homologado;

Vistos los Reales Decretos 2584/1981, de 18 de septiembre; 734/1985, de 20 de febrero, y 2236/1985, de 5 de junio,

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 12 de mayo de 1986 por la que se homologa horno eléctrico de convección forzada empotrable, marca «Balay» y variantes, siendo el modelo base marca «Balay», modelo H-2355, con la contraseña de homologación CEH-0001, en el sentido de incluir en dicha homologación las marcas y modelos cuyas características son las siguientes:

Información complementaria:

El horno marca «Lynx», modelo LH-609-E es independiente.