

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**29397** RESOLUCION de 23 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros», que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 23 de octubre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro Lopez.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ANÓNIMA CROS»

### CAPITULO I

#### SECCION PRIMERA

Ambito territorial, funcional y personal

Art. 1.—Ambito territorial. El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo que la Sociedad tiene enclavados en el territorio nacional, cualquiera que sean las actividades que en dichos Centros se desarrollen.

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

Art. 3.—Ambito personal. Afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Sociedad que se halla prestando servicios en la actualidad, así como los que ingresen en la Empresa durante su vigencia, quedando excluidos del ámbito de aplicación los Consejeros y personal de alta Dirección.

#### SECCION SEGUNDA

Vigencia, duración, prórrogas, resolución y rescisión

Art. 4.—Vigencia. El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.E.; ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a primero de enero de 1989.

Art. 5.—Cláusula de Revisión Salarial. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en 31 de Diciembre de 1.989 un incremento superior al 3 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre 1.988 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.989, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1.989.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.990.

El incremento de las tablas salariales para 1.990 será del IPC previsto por la Administración más 2 puntos, así como de todos los valores que figuran en el articulado.

En el caso de que el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.990 un incremento superior a previsto por la Administración respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.990, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.991, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1.990.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.991.

Art. 6.—Duración: La duración del presente Convenio será de dos años, finalizando el 31 de Diciembre de 1.990.

Art. 7.—Resolución o Revisión. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de su nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia del actual.

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

#### SECCION TERCERA

Compensación y garantía "Ad personas"

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

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

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

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

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

Esta cláusula implica igualmente el valor convenido en los Anexos Va, Vb y Vc relativo al precio de la hora extraordinaria contenido en el artículo 35, al haberse acordado en dicho artículo que será mantenida durante la vigencia del presente Convenio.

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

#### SECCION CUARTA

Vinculación a la totalidad

Art. 14.—Vinculación a la totalidad. Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que,

en el supuesto de no ser conforada alguna de las cláusulas por la autoridad laboral o de ser modificada o declarada nula o ineficaz por disposición legal o acuerdo de superior rango o sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiéndose reconsiderar nuevamente su contenido.

#### SECCION QUINTA Comisión Paritaria

Art. 15.- Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y de Ratificación de la Acta de los acuerdos finales de Homogeneización realizada por dicha Comisión de Homogeneización.

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

Art. 17.- La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Central de la Sociedad en Barcelona. Se podrá reunir en el Centro de Trabajo donde exista un problema importante, a requerimiento de dicho Centro.

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

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

Art. 18.- La Comisión Paritaria se compondrá de catorce Vocales, siete por la Empresa y siete por los Trabajadores, y de los Asesores Jurídicos respectivos.

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

Art. 20.- Los vocales empresarios y trabajadores serán designados respectivamente por la Representación de la Empresa y Social actuante en el Convenio de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

#### Representación de la Empresa:

D. Francisco Arazuri Borrás  
D. Manuel O'Felan Vidal  
D. José A. Cavaller Soteras  
D. Tomás de Fuentes Saqas  
D. Fernando Arrufat Castell  
D. Antonio Pallás Bech  
D. Angel Fernandez Marin

#### Representación Social:

D. Emilio Escobar Borrás  
D. Pablo Gómez Toquero  
D. José Gràfana Sabatè  
D. Tomás del Olmo Salinas  
D. Roberto Cadizerno Dominguez  
D. Ma Angeles Bautista Perez  
D. Jorge Esteve Bassons

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

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

## CAPITULO II

### SECCION PRIMERA

#### Organización del trabajo-Principios generales

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

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

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

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

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

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

#### 3. Facultades de la Empresa.

Son facultades de la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 25.- Será preceptivo para el trabajador la aceptación de la modificación de los métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, informando con la suficiente antelación al Comité de Empresa, pudiendo el trabajador disconforme recurrir contra su modificación ante la Autoridad Competente, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar.

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

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

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

El personal que se excluye en el apartado anterior no está afectado por el Convenio en materia económica; no obstante, aquellos trabajadores miembros de dicho colectivo con excepción de Directores, Subdirectores, Ingenieros Superiores y Licenciados, Jefes de División, Sector, Departamento de Producción, Planta y Mantenimiento, todos ellos con categoría de Técnicos Jefes, Jefes de Zona Comercial y Apoderados que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a efectos económicos, podrán hacerlo mediante solicitud individual dirigida a la Dirección de la Empresa. Su efectividad será a partir del 1º de enero del año siguiente al de la fecha de su petición. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se adapte a la estructura de la Tabla Salarial.

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

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

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

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

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

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

Art. 27.- Trabajo múltiple, continuado y permanente. En el caso de trabajo múltiple, continuado y permanente, susceptible de inclusión en distintos grados de clasificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto durante el tiempo que dure tal situación, aunque si dicha situación se prolonga más de ocho meses alternos o cuatro consecutivos, salvo en los casos que por sustituciones

hace alusión el Artículo 36 de la derogada Ordenanza Laboral de Guisques, dicho puesto de trabajo será cubierto mediante la aplicación de los Artículos 29 y 30 del presente Convenio.

## SECCION SEGUNDA

### Ingreso y promoción del Personal

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

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas.

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

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

La Empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

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

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

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

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

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

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

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

La presente normativa se aplicará en cuanto a personal técnico, oficios auxiliares y de fabricación de las categorías de peon a contratista y en el personal mensual hasta la de oficial de la administrativo.

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

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

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

### C A P I T U L O III

#### Sistema retributivo

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

1. Salario Base.
2. Complementos salariales:
  - 2.1 Complemento por puesto de trabajo a actividad correcta.
  - 2.2 Antigüedad.
  - 2.3 Complemento personal.
  - 2.4 Pagas extraordinarias.
  - 2.5 Paga de febrero.
  - 2.6 Trabajo nocturno.
  - 2.7 Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos.
  - 2.8 Horas extraordinarias.
  - 2.9 Compensación descanso turnos.
  - 2.10 Complemento por trabajo en sábados según cuadrante VI d.
  - 2.11 Prima especial.
  - 2.12 Plus complementario Artículo 35.

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

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

Art. 34.- Antigüedad.

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

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

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

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

5. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1º del semestre natural al 1º de su cumplimiento.

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

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

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

El personal de los Anexos B y C y Encargados que trabajen durante este periodo percibirán un Plus Nocturno de 144 ptas. hora nocturna trabajada. El resto de personal que trabaje durante este periodo percibirá un Plus Nocturno de 126 ptas. hora nocturna trabajada.

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

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

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

El productor que ingresase o cesase en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de Julio y Navidad, así como la paga de febrero a que se refiere el Art. 44, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

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

Para el personal de jornada partida o que trabaje en turnos discontinuos los 30 días equivaldrán a 22 días de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

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

- Las producidas por ausencias imprevistas.

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

- Las producidas por cambio de turno.

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

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

Habida cuenta de que el Estatuto de los Trabajadores establece el tanto por ciento a aplicar a la hora extraordinaria manteniendo no obstante en disposición final, cuarta la vigencia del Decreto 3180/73, del 17.3.73, sobre "Ordenación de Salarios" y la Orden de 22.11.73, ambas representaciones manifiestan que del desarrollo de los mismos resultan los valores de horas extraordinarias que se consignan en los anexos antes mencionados y que por tanto, no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de dichas horas ni individual ni colectivamente, durante el periodo de vigencia del Convenio, comprobándose la parte social a mantener los valores establecidos en este Convenio en méritos del Artículo 14 referente a vinculación a la Totalidad.

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

El personal que las realice podrá optar entre:

a) Percibir su valor en metálico.

b) Efectuar un descanso equivalente a hora y media por cada hora extraordinaria trabajada, percibiendo además en este caso un plus que será el 25 % del valor de la hora extra.

c) Efectuar un descanso equivalente a una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

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

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

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

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

Art. 41.- Complemento por trabajo en sábado según cuadrante VIb. Para el personal que presta sus servicios en turnos discontinuos, que están incluidos en el cuadrante del Anexo VIb, percibirán por cada sábado que trabajen la cantidad de 840 ptas.

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

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

a) Por cada domingo que venga obligado a trabajar la cantidad de 1.240 ptas.

b) Por cada día de fiesta intersemanal que venga obligado a trabajar 5.610 ptas.

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

Art. 44.- Paga de Febrero. En sustitución de la antigua paga de beneficios, queda establecida la Paga de Febrero, consistente en el abono de 15 días de salario, según el valor a 31 de

diciembre del año anterior, de las columnas A y B de los Anexos IIIa, IIIb, IIIc y IIId, más la antigüedad correspondiente en su caso.

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

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

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

#### C A P I T U L O IV

##### Jornada. Rotación de turnos.

Art. 47.- Jornada y rotación de turnos. La jornada laboral para todo el personal será de 1.760 horas año de trabajo efectivo, considerando como días no trabajados a efectos de este cómputo anual el día de "puente" y los festivos intersemanales o sedias jornadas de fiesta particulares de cada centro de trabajo en que el personal no trabaja.

Para 1990 la jornada anual efectiva de trabajo será de 1752 horas en las mismas condiciones expresadas en el párrafo anterior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para aquellas secciones que trabajen de forma continuada sin parar los domingos y festivos intersemanales, durante todo el año, la rotación de turnos se efectuará de acuerdo con las condiciones y cuadrante pactado o que se pueda pactar a nivel de Centro de Trabajo, siempre y cuando se base en 5 operarios y no genere horas extraordinarias.

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

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

## CAPÍTULO V

### Permisos, Licencias y Excedencias

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

- a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de dos a cinco días.
- b) Por alumbramiento de la esposa de dos a cinco días.
- c) Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, un día.
- d) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; se estará a lo establecido en el Artículo 37 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

## CAPÍTULO VI

### Reglamento de Régimen Interior

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

## CAPÍTULO VII

### Mejoras Sociales

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

La pensión de viudedad quedará extinguida al contraerse nuevas nupcias.

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

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

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

Podrán jubilarse a petición del interesado aquellas personas que hayan cumplido 65 años, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este artículo 55 con las siguientes condiciones:

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

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

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

Asimismo, y sólo durante la vigencia del presente Convenio 1989, a petición del trabajador, se podrá jubilar éste a los 64 años con las mismas condiciones que si tuviera 65 años. En estos casos la Empresa se compromete a sustituir los mismos por otros trabajadores que entrarán con la categoría y en el Centro de Trabajo que la Empresa considere más idóneo.

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

Esta mejora social, únicamente será de aplicación para el personal de S.A. CRDS, que tenga el carácter de fijo y su ingreso será anterior al 10 de enero de 1988.

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

Para el personal comprendido en las tablas salariales IIIa y IIIb la Empresa ha creado una ayuda para enfermedad cuyo valor según la plantilla existente en el último trimestre de 1988 ha quedado fijado en las siguientes cantidades:

Fabrica Flix	1.426.220
Centro de Investigación	31.360

Cada trimestre se regularizará según la variación de plantilla del Centro de Trabajo. Abonándose dentro de los 10 primeros días del mes siguiente.

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

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

**Becas para estudios.** Para el personal que figura en la plantilla de S.A. Cros, de acuerdo con lo aprobado en su día en el Comité Intercentros, la Empresa estudiará en cada caso una ayuda para estudios.

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

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

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

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

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

**Art. 58.- Premio natalidad.**

Consistirá en el 95 % de una mensualidad a actividad correcta más antigüedad correspondiente en su caso, por

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

En el supuesto de que el matrimonio este formado por trabajadores de S.A. CRDS se le concederá el premio a cada conyuge.

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

**Art. 59.- Premio de Vinculación a la Empresa.** A los fines de premiar la Vinculación a la Empresa se establecerán los siguientes premios:

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 60.- Prendas de trabajo.**

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

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

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

**Art. 62.- Servicio Militar.** Al personal casado que marcha a prestar su Servicio Militar, se le abonará durante su permanencia en filas la cantidad de 6.260 ptas. mensuales, así como las partes proporcionales de las Pagas de Julio y Navidad, según su fecha de baja, calculadas sobre su retribución en la última nómina, mientras persista en tal situación.

**Art. 63.- Disminuidos mentales y físicos.** La Empresa concederá una asignación de 4.500 ptas. mensuales, en las condiciones que se determinan en el Reglamento anexo al Acta de firma del Convenio.

El anexo citado es el siguiente:

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

1. Hijos disminuidos psíquicos.

Se considera hijos disminuidos psíquicos los reconocidos por el IMSALUC, como subnormales.

2. Minusválidos.

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

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

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

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

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

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

2.5. Los familiares posibles beneficiarios serán:

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

Quedan excluidos los padres y hermanos políticos

#### C A P Í T U L O VIII

##### Acción Sindical

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

Art. 64.-Sindicatos. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

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

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

##### De la acción Sindical.

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

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

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2 - Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité

de Empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

##### De los cargos Sindicales.

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

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

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

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

##### De los Delegados Sindicales.

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

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

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

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

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

##### 2 - Funciones de los Delegados Sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

92 Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del comité de empresa, los TCI y TC2.

#### Art. 55.-Comités de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 56.-Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el Centro de Trabajo. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre al mismo, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 67.- Cuota Sindical. A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencias a la representación sindical, si la hubiere.

#### B - Prácticas antisindicales.

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

Art. 68.- Para coordinar a los diferentes Centros de Trabajo de Zonas Comerciales, los Delegados de Personal, uno por Zona, se reunirán una vez al semestre. Decidirán la Designación del representante en las Deliberaciones del Convenio.

## C A P Í T U L O IX

### Seguridad y Salud Laboral

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

Art. 69. Seguridad e Higiene. En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por la O.M. de 9.III.71 y normativa concordante.

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

#### 1. Principios generales.

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

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

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

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

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

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

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado de trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

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

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

#### 2. Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

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

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

#### 3. Vigilancia del riesgo.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Programas, presupuestos y controles.

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

6. Tecnología y organización del trabajo.

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

Art. 70.- La composición de los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos Centros de Trabajo, regulada en el artículo anterior, apartado 2.1., podrá ser modificada de común acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, manteniendo siempre su carácter paritario y con el preceptivo informe del Órgano Central de Seguridad e Higiene.

CLAUSULAS ADICIONALES

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

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

Tercera.- Al personal de la categoría de aspirante, pinche, aprendiz o botones, menor de dieciocho años, le serán abonados los valores que fija el Convenio a razón del 70 ó 60 por 100 del señalado para el personal de grado en que figure adscrito según los anexos IIA y IIB y para actividad correcta según estén respectivamente, dentro del segundo o primer año de ingreso en la Empresa.

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

Quinta.- Complemento personal.

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

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

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

Octava.- Reconversión

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

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

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

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

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

Se le abonará una mensualidad de salario fijo bruto.

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

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

Novena.- Se entenderá por salario correcto el constituido por los valores A y B de los Anexos IIA, IIB, IIC y IID, más la antigüedad en su caso.

Décima.- Cuantas reclamaciones individuales o colectivas se efectúen sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los respectivos Centros de Trabajo, quienes dirigirán dichas reclamaciones a la Dirección de Personal de S.A. Croos, sita en su domicilio social de Paseo de Gracia, 54 (Barcelona), adjuntando el correspondiente informe si así lo estimaran oportuno.

Cláusula transitoria.

Con independencia del pacto salarial, las partes acuerdan desarrollar un proceso de Homogeneización que permita el acercamiento, durante la vigencia de este Convenio, a las tablas salariales establecidas en el Convenio Colectivo de Ambito Superior al Centro de Trabajo, de Unión Explosivos Rio Tinto, S.A.

Para ello, se constituirá un Fondo, cuya cuantía, forma de distribución y contrapartidas que implica, quedarán establecidas en el Pacto de Homogeneización que las partes se comprometen a suscribir al efecto.

Las Actas que recojan los acuerdos finales de la Comisión de Homogeneización, debidamente ratificadas por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, serán incorporadas como Anexo al texto de este Convenio, formando parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos.

ANEXO I-a

(Art. 20)

PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO

GRADO	Puntuación (i) milé de grado	Puntuación (j) po de grado
1	104 -115	110
2	115,1-130	125
3	130,1-150	140
4	150,1-190	170
5	190,1-240	215
6	240,1-300	270
7	300	-

ANEXO I D

(Art. 20)

PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

GRADO	Puntuación mínima de grado	Puntuación máxima de grado
1	115,1-130	125
2	130,1-150	140
3	150,1-190	170
4	190,1-240	215
5	240,1-300	270
6	300,1-400	350
7	400,1-450	440
8	450,1-470	465

ANEXO II A.

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

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
<b>GRADO PRIMERO</b>		
Servicios generales	Pinche.....	1010 Pinches.
<b>GRADO SEGUNDO</b>		
Servicios generales	Peón.....	2010 Mujer de limpieza
	Peón.....	2011 Peones de limpieza
	Peón.....	2012 Peones de vestuario y comedor.
	Peón.....	2013 Vigilancia y conservación de bombas de pozos.
Clorhídrico	Ayde. especialista.....	2014 Ayte. de gasógeno
	Ayde. especialista.....	2015 Ayte. de hornos
	Ayde. especialista.....	2016 Ayte. de mollienda
	Ayde. especialista.....	2017 Maestro de torre de absorción
Cloro-sulfónico	Ayde. especialista.....	2018 Maestro de fabricación
Crotene	Ayde. especialista.....	2019 Envasado y pesado
	Ayde. especialista.....	2020 Maestro de mezclas
Envases y expediciones	Peón.....	2021 Llenado de cisternas
	Peón.....	2022 Llenado de redomas
	Peón.....	2023 Peonaje de almacen de expediciones
Fosfato trisódico	Ayde. especialista.....	2024 Ayte. de carga de auto-claves
	Ayde. especialista.....	2025 Engrasador
	Ayde. especialista.....	2026 Limpieza de filtros, carga y descarga de montajugas.
	Ayde. especialista.....	2027 Maestro de fabricación
	Ayde. especialista.....	2028 Maestro de filtro
	Ayde. especialista.....	2029 Maestro de turbinas
Granulado	Ayde. especialista.....	2030 Ayudante de fabricación
Masa vanadio	Ayde. especialista.....	2031 Maestro de mezclas
	Ayde. especialista.....	2032 Maestro de prensa
	Ayde. especialista.....	2033 Maestro de máquinas de rodillos
novialento	Ayde. especialista.....	2034 Ayte. de excavadora
	Peón.....	2035 Peones
Plastificante	Ayde. especialista.....	2036 Auxiliar de envasado
Quelato	Ayde. especialista.....	2037 Ayudante de maestro de molinos
	Ayde. especialista.....	2038 Ayudante de maestro de reactores
	Ayde. especialista.....	2039 Maestro de destiladora
Servicios generales	Peón.....	2040 Ayte. de almacen
	Peón.....	2041 Ayudante de camión
	Peón.....	2042 Ayte. de economato
	Peón.....	2043 Ayte. de hortelano

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
	Ordenanza.....	2044 Ordenanza, recados, avisos y encargos.
	Portero.....	2045 Portero de viviendas
	Peón.....	2046 Vigilancia diaria y nocturna sin áreas.
Sulfato alúmina	Ayde. especialista.....	2047 Ayte. de fabricación
	Ayde. especialista.....	2048 Ayte. de mollienda
	Ayde. especialista.....	2049 Maestro de molino
Sulfato de cobre	Ayde. especialista.....	2050 Ayte. de torres
	Ayde. especialista.....	2051 Maestro de caldera de vapor
	Ayde. especialista.....	2052 Trazado de cristal
Sulfato de sodio	Ayde. especialista.....	2053 Ayte. de atomizadores
	Ayde. especialista.....	2054 Ayte. de casarista
	Ayde. especialista.....	2055 Ayte. de vaciado de pirita quemada.
	Ayde. especialista.....	2056 Engrasador
	Ayde. especialista.....	2057 Preparador de ácido Super
Sulfúrico	Ayde. especialista.....	2058 Ayte. de vaciado de pirita quemada
contacto	Ayde. especialista.....	2059 Engrasador
	Ayde. especialista.....	2060 Preparador de ácidos
Superfosfato	Ayde. especialista.....	2061 Ayte. de fabricación
	Ayde. especialista.....	2062 Ayte. de limpieza de cintas.
	Ayde. especialista.....	2063 Ayte. de separa
	Ayde. especialista.....	2064 Engrasador
	Ayde. especialista.....	2065 Llenado de vagonetas
	Ayde. especialista.....	2066 Peonaje Super con astaría inerta.
Falleres		2067 Aprendizos primero y segundo año.
	Peón.....	2068 Plomería, Ayudante
	Peón.....	2069 Plomería, Fundidor
	Peón.....	2070 Taller autos, Aprendiz
	Peón.....	2071 Taller, peonaje
	Peón.....	2072 Taller, transporte de materiales.
Sulfúrico de contacto nº 4 Badalona		2073 Limpieza Varicos
<b>GRADO TERCERO</b>		
Biológico	Profesional 1ª.....	3010 Maestro de preparación y ataque.
	Profesional 1ª.....	3011 Maestro de secado y mollienda de fosfato.
Caldera vapor	Encargado.....	3012 Encargado
Clorhídrico	Profesional 1ª.....	3013 Maestro de hornos
	Profesional 2ª.....	3014 Maestro de mezclas
	Profesional 2ª.....	3015 Maestro de molinos
Crotene	Ayde. especialista.....	3016 Envasado
	Profesional 1ª.....	3017 Maestro de secadero
Fosfórico	Profesional 1ª.....	3018 Maestro de fabricación
	Profesional 2ª.....	3019 Ayte. alimentación de materias primas y mantenimiento expediciones.
Granulado	Profesional 1ª.....	3020 Maestro granulador
	Profesional 2ª.....	3021 Maestro básculas
	Profesional 2ª.....	3022 Maestro alimentación esterías primas.
Plastificante	Profesional 2ª.....	3023 Maestro de caldera plastificante.
	Profesional 1ª.....	3024 Maestro de fabricación
Quelato	Profesional 1ª.....	3025 Maestro de reactor óxido.
	Profesional 1ª.....	3026 Maestro reactor H.A.
	Profesional 1ª.....	3027 Maestro de fabricación
Servicios generales	Ayde. especialista.....	3028 Guarda jurado con area
		3029 Peón de brigada de maniobras, manipulación gran tonelaje.
		3030 Portero de fábrica
		3031 Portero pesador y engrasador.
Sulfato de aluminio	Profesional 2ª.....	3032 Maestro de fabricación
Sulfato de cobre	Ayde. especialista.....	3033 Ayte. de extracción de cristalizadores.
	Profesional 2ª.....	3034 Maestro de centrifugado y lavado de cristal.
	Profesional 2ª.....	3035 Maestro de extracción de cristalizadores.
Sulfúrico Cámaras	Profesional 1ª.....	3036 Maestro de cámaras
	Profesional 2ª.....	3037 Maestro de hornos



SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Talleres	Oficial 18.....	5025 Encargado de pintores
	Oficial 18.....	5027 Oficial sbanil de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5028 Oficial ajustador de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5029 Oficial bobinador de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5030 Oficial calderero de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5031 Oficial carpintero de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5032 Oficial electricista de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5033 Oficial forjador de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5034 Oficial glassidor de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5035 Oficial lespista de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5036 Oficial de maquinas de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5037 Oficial modelista de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5038 Oficial plomeria de trabajos especiales.
	Oficial 18.....	5039 Verificador
	Oficial 18.....	5040 Pintor
Oficial 18.....	5044 Oficial 18 de instrumentación de trabajos especiales.	
Tripolifosfato Movimiento	Capataz	5041 Capataz de fabricación
	Capataz	5042 Capataz de maquinas ensazadoras automáticas.
Sulfúrico de contacto nº4 Badalona	Capataz	5043 Operador OCC.
Servicios generales	Oficial 18	5045 Conductor para cargadora especial.
	GRADO SEXTO	
Servicios generales	Cje. de Central.....	6010 Conserje de Central
Sulfúrico de cámaras		5011 Encargado
		5012 Encargado
		5013 Encargado de sbanileria
		5014 Encargado de carpinteria
		5015 Encargado de plomeria
		5016 Encargado de taller de autos.
		5017 Encargado de taller eléctrico.
		5018 Encargado de taller mecánico.
	Oficial 18.....	6019 Operario electricista para trabajos de precisión.
	Oficial 18.....	6020 Operario mecánico para trabajos de precisión.
Tripolifosfato	Oficial 18.....	6021 Encargado.
GRADO SEPTIMO		
Talleres de oficio.	Encargado.....	7010 Encargado
ANEXO II b.		

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

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
GRADO PRIMERO		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años.....	1010 Archivo de documentos
	Aspirante mayor de 18 años.....	1011 Reparto de objetos, documentos y encargos verbales sencillos.
Laboratorio	Aspirante técnico 1a - 18 años.....	1012 Aspirante de laboratorio C.I.C.
GRADO SEGUNDO		
Administración de oficinas	Aspirante mayor de 18 años.....	2010 Clasificación y registro de documentos

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Laboratorio	Auxiliar Laboratorio.....	2011 Auxiliar de laboratorio
Servicios generales	Auxiliar Laboratorio.....	2012 Recepción de reactivos
	Aspte. Calcedor.....	2013 Aspirante calcedor
Laboratorio	Aspirante tec.Lab.....	2014 Asistente de investigación 1 C.I.C.
GRADO TERCERO		
Administración de oficinas	Auxiliar.....	3010 Confección de fichas y llenado de impresos.
	Auxiliar.....	3011 Llenado de impresos sencillos sin ningún cálculo.
	Auxiliar.....	3012 Mecanografía
	Auxiliar.....	3013 Registro de datos contables
	Auxiliar.....	3014 Telefonista
Oficina Racionalización	Auxiliar Org.....	3015 Calculista
Servicios generales	Auxiliar.....	3016 Cajera de economato
	Auxiliar.....	3017 Portero-Telefonista
	Calcedor.....	3018 Calcedor de segunda
Laboratorio	Aspirante tec.lab.....	3019 Asistente de investigación 2 C.I.C.
GRADO CUARTO		
Administración de oficinas	Oficial 28.....	4010 Cálculos liquidación de seguros sociales.
	Oficial 28.....	4011 Confección de facturas, cheques.
	Oficial 28.....	4012 Confección de inventarios
	Oficial 18.....	4013 Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálico, de aspecto restrictivo.
	Oficial 18.....	4014 Control de existencias y situación de envases, cisternas y container.
	Oficial 18.....	4015 Control de cercancia
	Auxiliar.....	4016 Correspondencia de trámite, puntada o rutinaria.
	Oficial 28.....	4017 Gestiones cercas de otros organismos, por delegación.
	Auxiliar.....	4018 Reintegro documentos
	Auxiliar.....	4019 Repaso y punteo de datos numéricos.
	Oficial 28.....	4020 Trabajo mecanográfico, especial contable.
	Oficial 18.....	4021 Transcripción en libros oficiales de contabilidad.
Centro E. de cálculo	Oficial 28.....	4022 Codificación
	Oficial 28.....	4023 Perforación
Laboratorio	Analista.....	4024 Analista
Oficina Racionalización	Tec.Org. 28.....	4025 Cronometrador
Servicios generales	Calcedor.....	4026 Calcedor 18
	Delineante.....	4027 Delineante de 28
Laboratorio	Auxiliar Labor.....	4028 Auxiliar de investigación C.I.C.
GRADO QUINTO		
Administración de oficinas	Oficial 18.....	5010 Administración de economato.
	Oficial 18.....	5011 Cálculo de costos
	Oficial 18.....	5012 Cálculo y confección de nóminas.
	Oficial 18.....	5013 Cálculo y revisión de originales conocidos sobre documentos sencillos facturas, talones ferrocarril, pólizas de seguro y similares
	Oficial 18.....	5014 Corredores de plaza especializados.
	Oficial 18.....	5015 Cuentas corrientes con interés a escala.
	Oficial 28.....	5016 Mecanografía en idiomas extranjeros.
	Oficial 18.....	5017 Planteamiento y liquidación de seguros de cercancias.
	Oficial 28.....	5018 Taquimecanografía
Centro E. de cálculo	Oficial 18.....	5019 Control y distribución de trabajo.
	Oficial 18.....	5020 Supervisor de perforación.

SECCION	CATEGORIA MEDIA	PUESTO DE TRABAJO
Oficina Racionalización	Técnico Org. 18.....5021	Cronometrador preparador 28.
Servicios generales	Delineante.....5022	Delineante de 18
Laboratorio	Analista.....5023	Analista técnico
	Analista.....5024	Ayudante técnico C.T.C.
GRADO SEXTO		
Administración de oficinas	Oficial 18.....6010	Cajero ayudante, responsabilidad indirecta.
	Oficial 18.....6011	Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálico.
	Oficial 18.....6012	Correspondencia con analista de la misma y resolución correspondiente.
	Oficial 18.....6013	Subjefes de Sección
	Oficial 18.....6014	Taquimecanografías en idiomas extranjeros.
Oficina Racionalización	Técnico Org. 18.....6016	Cronometrador preparador de 18.
	Oficial 18.....6017	Subjefe de oficina no titulado.
Servicios generales	Delineante proyect.....6018	Delineante proyectista
	Delineante proyect.....6019	Delineante de estructuras
GRADO SEPTIMO		
Administración de oficinas	Oficial 18.....7010	Análisis de costos y escandalillos y su confección.
	Oficial 18.....7011	Cajero de Agencia
	Oficial 18.....7012	Jefe de depósito comercial
	Jefe 28.....7013	Subdelegado
	Jefe 28.....7014	Subjefe de Agencia A.
Centro E. de cálculo	Oficial 18.....7015	Supervisor de codificación
Fabricación	Contramaestre.....7016	Contramaestre
Oficina Racionalización	Jefe Organiz. 28.....7017	Técnico en mejora de métodos.
Servicios generales	Delineante proyect.....7018	Delineante proyectista de estructuras.
Laboratorio	Analista.....7022	Colaborador auxiliar C.T.C.
Centro E. de cálculo	Operador ordenad. 7023	Operador ordenador
GRADO OCTAVO		
Administración de oficina	Jefe 28.....8010	Jefe de 28 con mando
Oficina Racionalización	Jefe 28.....8011	Jefe de 28 con mando.
Centro E. de Cálculo	Programador Orden. 8012	Programación ordenad.
Laboratorio	Ayde. Técnico 8013	Ayudante Técnico
Servicios Generales	Profesor E.G.B. 8014	Profesor E.G.B.
Servicio Médico	A.T.S. E. 8015	A.T.S.
GRADO NOVENO		
Administración de Oficinas	Jefe 18 Admvo. 9010	Jefe 18 administ.
Servicios Generales	Perito 9011	Perito
GRADO DECIMO		
Servicios Generales	Técnico 10010	Técnico
GRADO UNDECIMO		
Servicios Generales	Técnico Jefe 11010	Técnico jefe

ANEXO III A

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MIA A	CPTO. PLUS PTO. ACTIV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
1				
PINCHES	1		1.235	1.168.495
RUJER LIMP.		1.425		
PEON	2		1.271	1.184.305
2				
SUBALTERNO	2	1.430	1.266	1.184.305
	3		1.297	1.197.930
3				
PROFES. 2.	2		1.253	1.184.305
AYDTE. ESP.	3	1.443	1.284	1.197.930
OFICIAL 3.	4		1.332	1.219.005
4				
PROFES. 1.	3		1.287	1.204.515
ALMACENERO	4	1.455	1.321	1.219.445
CAP. PEONES				
OFICIAL 2.	5		1.403	1.255.465
5				
	4		1.321	1.227.790
	5	1.474	1.364	1.255.465
OFICIAL 1.	6		1.458	1.287.980
6				
	4		1.357	1.258.545
	5		1.424	1.287.980
CAPATACES	6	1.508	1.428	1.289.740
ENCARGADOS	7		1.645	1.385.055

ANEXO III B

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	CPTO. PLUS PTO. ACTIV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
3				
ASPIRANTE	1		37.880	1.165.693
	2	42.645	40.595	1.204.995
2				
	2		40.295	1.204.925
	3	42.940	42.975	1.243.720
AUXILIAR	4		45.690	1.283.023
3				
	3		39.715	1.244.370
OFICIAL 2.	4	46.245	42.435	1.283.745
TEC. O.R. 2.	5		48.480	1.327.825
4				
	4		39.055	1.284.470
	5		42.108	1.328.623
OFICIAL 1.	6	49.675	45.005	1.370.603
TEC. O.R. 1.	7		47.885	1.412.295
5				
OP. ORDENADOR	6		41.635	1.371.355
JEFE O.R. 2.	7	53.090	51.260	1.510.588
JEFE DE 2ª ADIV	8		54.070	1.551.268
6				
PROG. ORDENADOR	8		51.710	1.551.338
JEFE DE 1ª ADIV	9	53.455	58.790	1.653.830

ANEXO III C

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	CPTO. PLUS PTO. ACTIV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
1				
ASP. CALCADOR	1		37.880	1.165.693
ASP. LABO.	2	42.645	40.595	1.204.995
2				
	2		40.295	1.204.925
	3	42.940	42.975	1.243.720
AUX. LAB.	4		45.690	1.283.023
3				
	4		42.435	1.283.745
DELINEANTE	5	46.245	45.480	1.327.825
4				
	4		39.055	1.284.470
	5		42.108	1.328.623
DEL PROYEC.	6	49.675	45.005	1.370.603
ANAL. LAB.	7		47.885	1.412.295

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
5	5		38.810	1.330.360
CONTRAB. DEL. PROJ. ESTER	6	53.090	41.635	1.371.255
	7		51.260	1.510.568
8	8		51.710	1.551.338
AYTE. TECNICO PROF. E.G.B. A.T.S. E	9	55.455	58.790	1.653.830
7	9	55.650	58.590	1.653.760
8	10	57.540	62.515	1.737.938
TECNICO	11	62.725	63.140	1.822.043
TECNICO JEFE				

ANEXO III D

GRUPO CATEGORIA	GRADO	SALARIO BASE MES A	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA B	TOTAL AÑO A+B
1	1		37.477	1.168.495
LISTERO	2	43.242	38.570	1.184.305
2	2	43.394	38.418	1.184.305
GUARDA ORD. ORDENANZA	3		39.358	1.197.930
3	3		39.024	1.184.305
BASCULERO	4	43.788	40.421	1.219.905
GUARDA JUR. PORTERO DIVERSOS	4		39.056	1.204.515
4	4	44.152	40.067	1.219.445
ALHACINERO CAPATAZ PEO.	5		42.576	1.255.465
5	4		40.087	1.227.790
	5	44.729	41.999	1.255.465
	6		44.244	1.267.960
6	4		41.180	1.258.545
ENCARGADO	5		43.213	1.287.980
CAPATAZ	6	45.740	43.335	1.289.740
	7		49.920	1.385.055

ANEXO IV

COMPENSACION DESCANSO TURNOS

Personal Anexos IIIa y IIIc

Grado	0 - 30%	40 - 50%
1		
2		
3		
4	325	342
5		
6		
7		

Personal Anexos IIIb y IIIc

Grado	0 - 30%	40 - 50%
1		
2		
3	325	382
4		
5		
6		
7	377	427
8		

ANEXO V-A - PERSONAL DIARIO

GRUPO	GRADO	VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORARIO NORMAL ANTIQUEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	650	671	693	737	780	818	865	908
1	2	665	682	707	746	786	828	873	916
2	2	665	683	707	746	786	834	873	916
2	3	672	693	714	757	801	840	881	923
3	2	665	683	707	746	789	834	874	919
3	3	672	693	714	757	801	840	886	927
3	4	683	701	730	767	811	856	908	944
4	3	673	698	720	759	804	845	893	930
4	4	683	701	730	767	813	856	909	944
4	5	710	731	755	795	840	879	926	968
5	4	691	712	735	781	821	863	909	957
5	5	710	734	755	801	840	882	928	975
5	6	738	758	777	822	862	908	950	999
6	4	712	735	757	802	845	893	936	984
6	5	725	744	768	813	858	902	947	989
6	6	735	758	777	822	868	914	960	1.004
6	7	795	823	845	894	944	991	1.043	1.093

ANEXO V-A - PERSONAL DIARIO

GRUPO	GRADO	VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORARIO TURNO Y SIEMPRE NOCHE ANTIQUEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	723	741	764	804	849	890	931	975
1	2	731	753	769	815	854	897	942	984
2	2	731	753	769	815	854	901	942	984
2	3	737	759	784	828	872	909	949	996
3	2	731	753	769	815	858	901	944	986
3	3	737	759	784	828	872	915	957	996
3	4	755	773	800	839	881	925	968	1.010
4	3	747	765	784	832	874	918	962	1.004
4	4	755	773	800	840	881	927	968	1.013
4	5	782	804	823	865	910	950	999	1.040
5	4	759	784	804	845	893	936	984	1.022
5	5	782	804	823	873	916	958	1.002	1.046
5	6	807	828	852	897	934	985	1.027	1.070
6	4	785	807	828	874	918	963	1.010	1.054
6	5	795	816	840	881	928	971	1.025	1.068
6	6	807	832	852	897	941	987	1.033	1.077
6	7	880	902	925	972	1.027	1.082	1.124	1.174

ANEXO V-B Y C - PERSONAL MENSUAL

GRUPO	GRADO	VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORARIO NORMAL ANTIQUEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	655	673	692	736	778	817	863	903
1	2	660	702	726	760	802	849	888	928
2	2	680	702	726	760	802	849	893	933
2	3	707	727	730	795	834	872	917	958
2	4	731	753	780	816	858	903	942	985
2	5	784	785	807	854	902	945	991	1.036
3	3	707	729	751	797	840	888	933	977
3	4	731	755	780	827	870	915	960	1.006
3	5	764	785	807	854	902	945	991	1.036
4	4	731	755	782	833	876	926	977	1.029
4	5	764	788	812	862	910	962	1.009	1.062
4	6	798	818	842	894	942	991	1.036	1.089
4	7	823	852	873	924	972	1.021	1.068	1.118
5	5	744	793	816	872	924	973	1.029	1.083
5	6	798	821	844	898	956	1.003	1.054	1.120
5	7	823	853	874	927	984	1.032	1.088	1.142
5	8	853	875	907	960	1.009	1.064	1.117	1.166

GRUPO	GRADO	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
6	8	853	875	907	960	1.009	1.064	1.117	1.164
6	9	884	908	943	987	1.043	1.099	1.155	1.205
7	9	884	908	943	987	1.043	1.099	1.155	1.205
8	10	910	936	970	1.021	1.083	1.132	1.193	1.242
9	11	936	964	999	1.054	1.111	1.167	1.229	1.279

ANEXO V-B Y C - PERSONAL MENSUAL

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS HORARIO  
TURNO Y SIEMPRE NOCHE  
ANTIGÜEDAD

GRUPO	GRADO	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	728	746	763	802	842	888	930	972
1	2	751	775	796	836	875	919	959	1.004
2	2	751	775	796	836	875	919	959	1.004
2	3	780	798	818	865	903	950	990	1.031
2	4	804	824	851	894	936	977	1.014	1.061
2	5	842	862	888	928	982	1.028	1.068	1.116
3	3	780	801	821	870	917	959	1.009	1.048
3	4	804	833	853	900	942	991	1.033	1.083
3	5	842	862	888	928	982	1.028	1.068	1.116
4	4	804	833	853	900	942	991	1.033	1.083
4	5	842	862	888	928	982	1.028	1.068	1.116
4	6	874	898	924	973	1.021	1.072	1.118	1.172
4	7	907	928	959	1.003	1.053	1.100	1.154	1.200
5	5	842	872	894	945	999	1.049	1.108	1.158
5	6	874	898	926	982	1.032	1.086	1.141	1.187
5	7	907	928	960	1.012	1.064	1.116	1.172	1.222
5	8	938	963	991	1.044	1.097	1.145	1.200	1.253
6	8	938	963	991	1.044	1.095	1.145	1.200	1.253
6	9	970	992	1.021	1.071	1.120	1.183	1.236	1.295
7	9	970	992	1.021	1.071	1.120	1.183	1.236	1.295
8	10	999	1.027	1.054	1.116	1.172	1.211	1.279	1.335
9	11	1.029	1.054	1.083	1.150	1.208	1.256	1.315	1.373

ANEXO VI a. - CUADRO DE TURNOS

		1ª semana							2ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1ª - Noche	(De 22h. a 6h.)														
Turno 2ª - Mañana	(De 6h. a 14h.)														
Turno 3ª - Tarde	(De 14h. a 22h.)														
Descanso															

		3ª semana							4ª semana							
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
Turno 1ª - Noche	(De 22h. a 6h.)	U	U	O	O	A	A	A	A	A	A	A	A	O	B	B
Turno 2ª - Mañana	(De 6h. a 14h.)	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C
Turno 3ª - Tarde	(De 14h. a 22h.)	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D
Descanso		C	D	B	A	D	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C

ANEXO VI b. - CUADRO DE TURNOS

		1ª semana							2ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1ª - Noche	(De 22h. a 6h.)	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	D	D
Turno 2ª - Mañana	(De 6h. a 14h.)	D	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C
Turno 3ª - Tarde	(De 14h. a 22h.)	A	A	A	D	D	D	D	D	D	D	D	D	B	B
Descanso		D	D	D	A	A	C	C	C	C	B	B	D	D	A

ANEXO VI c. - CUADRO DE TURNOS

		1ª semana							2ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1ª - Noche	(De 22h. a 6h.)	B	C	C	D	D	A	A	A	B	B	C	C	D	D
Turno 2ª - Mañana	(De 6h. a 14h.)	D	A	A	B	B	C	C	C	C	D	D	A	A	B

		3ª semana							4ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 3ª - Tarde	(De 14h. a 22h.)	C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D	A	A
Descanso		A	B	B	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	B

		3ª semana							4ª semana						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1ª - Noche	(De 22h. a 6h.)	O	A	A	B	B	C	C	C	D	D	A	A	B	B
Turno 2ª - Mañana	(De 6h. a 14h.)	B	C	C	D	D	A	A	A	A	B	B	C	C	D
Turno 3ª - Tarde	(De 14h. a 22h.)	A	B	B	C	C	D	D	D	D	A	A	B	B	C
Descanso		C	D	D	A	A	B	B	B	B	C	C	D	D	A

En cada ciclo de 4 semanas se descansará un día más de los que figuran.

ANEXO VI d. - CUADRO DE TURNOS

	1ª semana							2ª semana							3ª semana						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Operario A			X				X			X					X					X	
Operario B				X			X				X							X			X
Operario C					X		X					X									X
Operario D						X	X						X	X		X					X
Operario E							X	X		X				X		X					X
Comodin		X					X			X					X						X

	4ª semana							5ª semana							6ª semana						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Operario A					X		X						X	X	X						X
Operario B						X	X	X						X		X					X
Operario C	X						X		X					X			X				X
Operario D		X					X		X				X				X			X	
Operario E			X				X			X			X					X		X	
Comodin				X			X				X	X						X	X		

X DIA DE DESCANSO.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**29398** RESOLUCION de 3 de noviembre de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se modifica la de 8 de marzo de 1989, acreditando al laboratorio del Centro Nacional de Farmacología del Instituto de Salud «Carlos III» para la realización de los ensayos relativos a elastómeros-preservativos de caucho.

Publicada la norma UNE 53 625-89 que sustituye a la de 53 625-86 en base a la cual fue acreditado el laboratorio del Centro Nacional de Farmacología, por Resolución de fecha 8 de marzo de 1989 para los ensayos relativos a elastómeros-preservativos de caucho.

Esta Dirección general ha resuelto modificar la Resolución anteriormente citada, sustituyendo en su texto la norma UNE 53 625-86 por la norma UNE 53 625-89.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 3 de noviembre de 1989.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**29399** RESOLUCION de 25 de noviembre de 1989, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se declara desierto el premio «Jorge Pastor 1989».

De acuerdo con las facultades concedidas por el artículo 2.º de la Orden del Ministerio de Agricultura, de 31 de julio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de septiembre), que creo el premio «Jorge Pastor» para trabajos técnicos o científicos en materias que supongan un progreso en cualquier campo de la protección de los vegetales, con la Orden del Ministerio de Agricultura y Pesca, de 10 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de agosto) y con la Resolución de la Dirección General de la Producción Agraria, de 19 de enero de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de febrero), y a propuesta del Jurado designado por el Director general de la Producción Agraria, integrado por el ilustrísimo señor don Manuel Arroyo Varcia, Catedrático de Entomología ETSIA de Madrid; ilustrísimo señor don Eloy Mateo Sagasta, Catedrático de Fitopatología ETSIA de Madrid; ilustrísimo señor don Fernando López de Sagredo, Catedrático de la ETSIA de Madrid; ilustrísimo señor don Domingo Cadahía Cicuendez, Jefe de Área de Inspección y Campañas Fitosanitarias de la Subdirección General de Sanidad Vegetal, y por el ilustrísimo señor don Eugenio Morales Agacino, Licenciado en Ciencias Naturales, miembro de la Academia de Agricultura de Francia, se dispone:

Artículo único. Se declara desierto el premio «Jorge Pastor 1989».

Madrid, 25 de noviembre de 1989.-El Director general, Julio Blanco Gómez.

**29400** ORDEN de 27 de noviembre de 1989 por la que se ratifica el reconocimiento previo como Agrupación de Productores de la SAT, número 8.216, «Valle de Aras», de Junta de Voto (Cantabria), para el producto de leche de vaca.

De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General relativa a la ratificación del reconocimiento previo como Agrupación de Productores para el producto leche de vaca según el R (CEE) número 1360/78, del Consejo de 19 de junio, a favor de la SAT, número 8.216, «Valle de Aras» de Junta de Voto (Cantabria).

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Se ratifica el reconocimiento previo como Agrupación de Productores para el producto de leche de vaca de la SAT, número 8.216, «Valle de Aras», de Junta de Voto (Cantabria), conforme al R (CEE) número 1360/78, de 19 de junio, por el que se regula el reconocimiento como Agrupaciones de Productores y sus Uniones en el sector agrario.

Art. 2.º La Dirección General de la Producción Agraria procederá a su inscripción en el Registro General de Agrupaciones de Productores y sus Uniones con el número 10.

Madrid, 27 de noviembre de 1989.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de la Producción Agraria.

## MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

**29401** ORDEN de 28 de noviembre de 1989 por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 316/1986, promovido por doña Severina Morata Tortajada.

Ilmos. Sres.: La Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional ha dictado sentencia, con fecha 29 de septiembre de 1989, en el recurso contencioso-administrativo número 316/1986, en el que son partes, de una, como demandante, doña Severina Morata Tortajada, y de otra, como demandada la Administración Pública, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del Ministerio para las Administraciones Públicas, de fecha 21 de julio de 1987, y la desestimación del recurso de reposición formulado frente a la anterior, sobre la compatibilidad del ejercicio libre de la Abogacía con la de Jefe de la Sala del Centro del Proceso de Datos en la Administración de Hacienda de Manises.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento: