

21310 RESOLUCION de 1 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de de la Empresa «Manville Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Manville Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal 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, 1 de agosto de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE «MANVILLE ESPAÑOLA, S. A.»

ARTICULO PRIMERO - AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio se aplicará en los Centros de Trabajo que la Empresa Manville Española, S.A. tiene actualmente en funcionamiento en ALICANTE (Carretera de Elche Km.6) y ELCHE DE LA SIERRA.

ARTICULO SEGUNDO - AMBITO PERSONAL/FUNCIONAL

El articulado del presente Convenio afectará exclusivamente, a los trabajadores de Manville Española S.A., que en virtud de contrato indefinido suscrito con aquella, se hallen encuadrados en las categorías profesionales que, a efectos de retribución, se relacionan en el Artículo 6º del presente Convenio.

No afectará al personal de STAFF.

No afectará al personal eventual que se contrate en las condiciones que proceda para el momento y las necesidades de ese momento.

ARTICULO TERCERO - AMBITO TEMPORAL

En aplicación de ~~cuando~~ establece el vigente Estatuto de los Trabajadores, ambas partes, están de acuerdo en pactar periodos de vigencia distintos para las varias materias que en el presente articulado se convienen. Consecuentemente con ello, en los capítulos que recojan materias o grupos de materias homogéneas, se hará constar el periodo de tiempo a que se extenderá la vigencia del presente Convenio. (Véase el índice de vigencias, por materias.)

Respecto a la denuncia, se acuerda que deberá efectuarse con un preaviso mínimo de 3 meses - de no hacerlo así se considerará que se prorrogó 1 año su vigencia - debiendo iniciarse formalmente deliberaciones encaminadas a la revisión del Convenio con una antelación no inferior a 2 meses respecto a la fecha de término de su vigencia.

ARTICULO CUARTO - ABSORCION Y COMPENSACION

Las disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones o convenios colectivos actualmente en vigor o que en el futuro se promulguen o acuerden, y que entrañen variación en todos o alguno de los conceptos, retributivos u otros pactados en el presente Convenio, únicamente operarán si, globalmente considerados, superan el nivel total de lo que alcanzan en aquel.

A tales efectos, se considerarán "bloques" o conceptos a valorar globalmente, los de contenido económico-salarial directo, de una parte, y los que se refieren a tiempo de trabajo activo en la Empresa, de otra.

ARTICULO QUINTO - SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global. No habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran en el presente artículo:

5.1 SALARIO BASE

5.2 COMPLEMENTOS

a) Personales: Antigüedad

b) De puesto de trabajo:

1) Penosidad

2) Trabajo a turnos

3) Plus de trabajo en Festivos.

4) Incentivo a Jefes de Equipo temporales.

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

1) Incentivos

2) Asistencia

3) Horas extraordinarias

d) De vencimiento periódico superior al mes:

1) Pagas Extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre.

2) Paga de "beneficios".

5.3 SUPLEIDOS

Plus de Locomoción.

ARTICULO SEXTO - SALARIO BASE

La cuantía del salario base vendrá determinada por la categoría profesional del empleado, quedando concretada, para cada una de estas, en las tablas que figuran a continuación:

PERSONAL DE FABRICA

	SALARIO BASE BRUTO DIA	SALARIO BASE BRUTO MES
GRUPO "A":		
PERSONAL TECNICO		
NO TITULADO		
Capataz		102.477
Técnico-Jefe de Equipo		95.250
Auxiliar de Laboratorio		81.065
GRUPO "B":		
ADMINISTRATIVOS		
Jefe Admvo. de 1ª		175.329
Jefe Admvo.-Técnico		156.492
Oficial Admvo. de 1ª		
- Contabilidad		133.675
- Secretarías		113.556
Oficial Admvo. de 2ª		98.633
Auxiliar Administrativo		92.266

GRUPO "C":

SUBALTERNOS

Limpiadora

2.557

GRUPO "D": <u>OBROS PRODUCCION Y MANTENIMIENTO</u>	SALARIO BASE BRUTO DIA	SALARIO BASE BRUTO MES
Jefe de Equipo	3.047	-
Mecánico de Producción	2.875	-
Profesional de 1ª	2.632	-
Profesional de 2ª	2.600	-
Oficial de 1ª A	2.705	-
Oficial de 1ª B	2.875	-
Oficial de 2ª A	2.669	-
Oficial de 2ª B	2.814	-
Oficial de 3ª	2.575	-
Almacenero	2.669	-

PERSONAL DE MINA

GRUPO "A": <u>PERSONAL TECNICO NO TITULADO</u>	SALARIO BASE BRUTO DIA	SALARIO BASE BRUTO MES
Encargado	-	151.408
Capataz	-	102.477
Jefe de Equipo	-	91.410

GRUPO "B":ADMINISTRATIVOS

Oficial Admvo. de 2ª	98.633
Auxiliar Administrativo	92.266

GRUPO "C":PERSONAL OBRERODE EXTRACCION

Oficial de 1ª	2.705
Oficial de 2ª	2.669
Profesional de 1ª	2.632
Profesional de 2ª	2.600
Peón	2.490

ARTICULO SEPTIMO - COMPLEMENTOSa) PERSONALES

Antigüedad: Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un complemento personal devengado en razón de los años ininterrumpidos de servicios prestados en la Empresa. El cómputo responderá a la fórmula siguiente: Los 3 primeros años, darán derecho a un 5 % sobre el salario base; los 3 siguientes, a un nuevo 5 %; tras los 6 primeros años, por cada 5 años más se devengará un nuevo 10 % sobre dicho salario base. Tople de devengo: 50 % sobre salario base.

b) DE PUESTO DE TRABAJO

1 Penosidad: Por cada día de asistencia al trabajo, en régimen de trabajo normal, todo el personal comprendido en los grupos "A" y "D" (Fábrica), y "A" y "C" (Mina), devengará un complemento de penosidad en cuantía del 10 % sobre el salario base correspondiente a su categoría.

2. Trabajo a Turnos: Los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado "a turnos" devengarán los complementos señalados seguidamente y en la forma que a continuación se especifica:

2.1 Turnicidad: Por cada día de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado "a turnos", percibirán un complemento del 7 % sobre el salario base que tengan asignado.

2.2 Nocturnidad: Por cada día de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado "a turnos", prestando servicios de 10 noche a 6 mañana - turno de noche - percibirán un complemento equivalente al 65 % del salario base que tengan asignado.

2.3 Complemento de Domingo: Por cada Domingo de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado "a turnos", percibirán un complemento equivalente al 100 % de los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Penosidad, Asistencia y el Incentivo especificado en el Punto 1.1 de dicho concepto.

La Empresa, por razones técnicas, organizativas y/o productivas, podrá interrumpir las labores de ciclo continuo, informando de ello previamente al Comité de Empresa. Cuando tal situación se produzca, dejarán de abonarse, consiguientemente, los complementos de trabajo a turnos. No obstante, se acuerda que cuando las interrupciones de las labores de ciclo continuo tengan una duración igual o inferior a 4 semanas a lo largo del año - sin considerar las denominadas paradas de turno tradicionales: Semana Santa, Verano y Navidad - se aplicará, a los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado a turnos, una compensación especial consistente de una parte en el abono del específico Plus de Turnicidad - regulado en el punto 2.1 de este artículo - y de otra en el pago adicional del 20 % del Salario Base correspondiente a la categoría profesional del trabajador. Excepcionalmente, si las interrupciones tuvieran una duración superior a las 4 semanas a lo largo del año, la Empresa abonará una compensación económica extraordinaria que se ajustará a la escala siguiente: la 5ª semana dará derecho a cobrar el 100 % de la cifra señalada con el carácter de incentivo fijo mensual, especificado en el Punto 1.2 de dicho concepto; las posibles 6ª semana y siguientes, darán derecho, cada una de ellas, a un 20 % de dicha cifra de incentivo fijo. Se deja constancia expresa de que quedan excluidas de este tratamiento las interrupciones tradicionales de Semana Santa (1 semana), Verano (3 semanas) y Navidad (2 semanas), por la singular naturaleza de las mismas.

La Empresa, consciente de los problemas que en el aspecto personal puedan originar la interrupción de la rotación en los turnos, consiguientemente a las paradas de producción, - en las paradas tradicionales de Semana Santa, Verano y Navidad, no se interrumpirá la rotación de los turnos - ha estudiado una posible solución que, dentro de las condiciones de orden técnico que existen, pudiera disminuir la incidencia de aquellas. La normativa a que ello pudiera dar lugar, es la siguiente:

- El Equipo que le tocara descansar el Lunes, por salida de noche, trasladará el descanso del Lunes al Domingo de la misma semana.
- El Equipo que le tocara descansar el Martes, trabajará dicho Martes y pasará el correspondiente descanso del Martes al Domingo de la misma semana.
- El Equipo que le tocara trabajar de noche esa semana, el Domingo descansará y tendrá que trabajar para compensar ese Domingo, el primer Lunes en que se reinicie la fabricación.
- El Equipo que tenga los descansos acumulados del ciclo de Miércoles a Domingo, no está afectado en forma especial con la interrupción de los trabajos a turno.

Cuando se interrumpen los trabajos a ciclo continuo denominado a turnos, los equipos correspondientes A, B, C y D vendrán a trabajar en los horarios que previamente se establezcan.

3. Plus de Trabajo en Festivos:

- 3.1 Los mecánicos de mantenimiento y horneros que acudan en día festivo a realizar, en jornada completa de trabajo, labores propias de su puesto de trabajo, percibirán un plus en cuantía de 5.400 Ptas/jornada.
- 3.2 Los trabajadores que estando trabajando en régimen de turnos o fuera de él, acudan a realizar, en jornada completa de trabajo, labores que no sean de guardias, ni de las incluidas en el apartado anterior - 3.2 - percibirán un plus en cuantía de 4.150 Ptas/jornada.
- 3.3 Cuando la fábrica no está parada, los trabajadores que acudan en Domingo a realizar, en jornada completa de trabajo y fuera de su régimen normal de trabajo, labores de las especificadas en los apartados anteriores - 3.1 y 3.2 - percibirán un plus de trabajo en Domingo en cuantía de 4.150 Ptas/jornada.

4. Incentivo a Jefes de Equipo Temporales

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

c) COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO**1. Incentivos:**

- 1.1 La Empresa abonará mensualmente un incentivo a todo el personal afectado por el presente Convenio. Dicho incentivo pretende estimular la colaboración de todos y cada uno para conseguir que las labores se efectúen con la calidad, en la cantidad y en el plazo con que es necesario actuar como Empresa. Cuando de forma objetiva se pongan de manifiesto actitudes pasivas o negativas en el trabajo (no necesariamente contrarias a la disciplina, sino a la prestación laboral exigible), la Dirección suspenderá, temporalmente, el abono de este incentivo a los trabajadores que hubieran incurrido en aquellas, dando cuenta escrita y razonada de su decisión tanto al trabajador como al Comité de Empresa. La cuantía de estos incentivos se establece en la tabla anexa correspondiente.
- 1.2 Asimismo la Empresa abonará un incentivo adicional, de carácter fijo, cuya cuantía mensual, fija a lo largo de los 3 años de vigencia del presente Convenio, se hace figurar en la siguiente tabla, y cuyo devengo estará vinculado a la asistencia diaria al trabajo y realización de la actividad laboral que le corresponda en su jornada normal.

PERSONAL DE FABRICA**PESETAS****GRUPO "A":****PERSONAL TÉCNICO****NO TITULADO**

Capataz	8.970
Técnico-Jefe de Equipo	7.925
Auxiliar de Laboratorio	5.709

GRUPO "B":**ADMINISTRATIVOS****PESETAS**

Jefe Admvo. de 1ª	17.358
Jefe Admvo.-Técnico	13.922
Oficial Admvo. de 1ª:	
- Contabilidad	4.310
- Secretarías	4.310
Oficial Admvo. de 2ª	1.981
Auxiliar Administrativo	1.748

GRUPO "C":**SUBALTERNOS**

Limpiadora	4.427
------------	-------

GRUPO "D":**OBROS PRODUCCION****Y MANTENIMIENTO**

Jefe de Equipo	7.325
Mecánico de Prod.	6.025
Profesional de 1ª	5.359
Profesional de 2ª	5.242
Oficial de 1ª A y B	5.825
Oficial de 2ª A y B	5.709
Oficial de 3ª	5.359
Almacenero	5.709

PERSONAL DE MINA**GRUPO "A":****PERSONAL TÉCNICO****NO TITULADO**

Encargado	10.835
Capataz	8.970
Jefe de Equipo	7.325

GRUPO "B":**ADMINISTRATIVOS**

Oficial Admvo. de 2ª	1.981
Auxiliar Administrativo	1.748

GRUPO "C":**PERSONAL OBRERO****DE EXTRACCION**

Oficial de 1ª A Maq.	7.340
Oficial de 1ª B Coed.	6.150
Oficial de 2ª	5.709
Profesional de 1ª	5.359
Profesional de 2ª	5.242
Peón	5.000

2. Asistencia:

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un complemento, por día trabajado en jornada normal de trabajo, en concepto de asistencia al trabajo, en cuantía del 12 % sobre el salario base correspondiente a su categoría, excepto los del Grupo "B" que percibirán 3.310 pesetas en 11 mensualidades, en el caso de plena asistencia o la correspondiente a los días de asistencia.

3. Horas Extraordinarias:

Su regulación queda concretada en el Artículo 19 del presente Convenio.

d) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES**1. Pagas Extraordinarias de Julio y Diciembre**

La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en los meses de Julio y Diciembre una gratificación extraordinaria, a razón de 30 días de Salario Base, Antigüedad, Penosidad y el incentivo especificado en el punto 1.1 de dicho concepto.

2. Paga Extraordinaria de "beneficios"

La Empresa abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, en el mes de Enero de cada año, una paga adicional, llamada "beneficios", consistente en 30 días de Salario Base y Antigüedad.

Teniendo en cuenta que la llamada paga de "beneficios" de cada año hace referencia al ejercicio anterior, los incrementos pactados en este Convenio no determinarán diferencias respecto de la paga de "beneficios" abonada en el mes de Enero de 1990 teniendo eficacia únicamente respecto de la Paga a abonar en el mes de Enero de 1991 y bajo este criterio así sucesivamente en ejercicios posteriores.

ARTICULO OCTAVO - SUPLOS**PLUS DE LOCOMOCION**

Percibirán este Plus, en la cuantía que se especifica en este artículo, quienes acudan al trabajo en jornada normal utilizando sus propios medios de desplazamiento. Se abonará de acuerdo al número de días de asistencia al mismo en régimen normal de trabajo.

En lo que respecta al Centro de Trabajo de Alicante, el Plus se devengará de acuerdo con la residencia declarada antes del 01-01-79 por aquellos trabajadores a los que, de acuerdo con lo señalado en el presente artículo, se les concede derecho a este Plus.

Trabajadores con residencia declarada en:

Alicante - Torrellano y Zonas Circundantes	280 Ptas/día
Elche	452 Ptas/día
Elche de la Sierra	280 Ptas/día

Aquellos empleados que, hasta el 31-12-89, han venido percibiendo Plus de Locomoción sobreañadido al traslado diario en coche de la Empresa al Centro de Trabajo, dejarán de percibirlo, por entender que se está aplicando una compensación doble sobre una sola circunstancia laboral. Su cuantía se integrará como "complemento personal" en la cantidad de 164 Ptas/día ó 176 Ptas/día, según corresponda al Centro de Trabajo de Alicante ó Elche de la Sierra, respectivamente, en el recibo salarial, si ello es posible en el actual proceso informático utilizado por la Empresa para la preparación y confección de las nóminas, y en caso contrario, se liquidará en recibo trimestral.

Todas estas cantidades mantendrán su cuantía a lo largo de los 3 años de vigencia del presente Convenio.

ARTICULO NOVENO - LIQUIDACION Y PAGO DE SALARIOS

La liquidación y pago de salarios se efectuará, documental y mensualmente, de conformidad con lo que se especifica en el presente Artículo.

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

La forma de pago será a través de cheque nominativo.

ARTICULO DECIMO - REGIMEN DE TRABAJO

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

ARTICULO UNDECIMO - PUESTO DE TRABAJO

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

ARTICULO DUODECIMO - MOVILIDAD FUNCIONAL

Las necesidades de trabajo, cambiantes en función de programas de trabajo establecidas por la línea de mando, hacen imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros puestos o trabajos en el mismo o distinto taller, con el mismo o distinto régimen de jornada. Si el cambio es de carácter transitorio - plazo máximo de 5 años - al margen de informar al trabajador afectado de las razones que lo justifican y del tiempo a que previsiblemente puede extenderse, ha de respetarse - salvo situaciones de excepción - la titulación o el grupo profesional correspondiente a aquel, procurando además, que no se entorpezca su formación profesional y que se respete su dignidad profesional.

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

ARTICULO DECIMO TERCERO - MOVILIDAD GEOGRAFICA

Los traslados forzosos, considerando como tales los que impliquen desplazamiento permanente de trabajadores de un Centro de Trabajo de la Empresa a otro distinto ubicado en otra localidad, serán regulados por cuanto dispone en su Artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO DECIMO CUARTO - PERMUTA

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

ARTICULO DECIMO QUINTO - TIEMPO ACTIVO DE TRABAJO**FABRICA**

Para el personal afecto al presente Convenio, a excepción del adscrito al Grupo "B", se fija una prestación promedio aproximada de 1.800 horas anuales de trabajo activo. Se considera como tal el resultante de deducir al tiempo de presencia denominado "tiempo de bocadillo".

Considerando y valorando mutuamente la importancia que para todos tiene, de una parte, por razones de exigencias operativas de la Empresa, el mantener en plena actividad el centro de trabajo el máximo de días posibles y de otra parte, respecto de los trabajadores no incluidos en el Grupo "B", el disfrutar de un tiempo de descanso compensatorio llamado de "bocadillo", se acuerda regular dicho descanso en la forma siguiente:

Se consideran datos de partida:

- La duración de 40 horas efectivas promedio de la jornada semanal de trabajo.
- La duración del descanso compensatorio será de 30 minutos diarios, de los cuales A minutos serán con cargo a la jornada normal de trabajo y los B minutos restantes ($A + B = 30$ minutos) se acumularán al tiempo de descanso que, a lo largo del año, disfruta todo el personal de Fábrica, a excepción de los adscritos al Grupo "B", que realiza su trabajo en jornada continua, de acuerdo con la siguiente tabla:

	A	B
1990	25	5
1991	25	5
1992	27	3

Para el personal de los grupos "A" y "D" no sometido al régimen de trabajo a turnos los B minutos citados en los datos de partida, acumulados a lo largo del año, se recuperarán también a lo largo del año en jornada de trabajo, cuya especificación se hace en el apartado correspondiente. Si por necesidades de producción fuera preciso ampliar dichas jornadas, la diferencia entre las especificadas en el apartado correspondiente y las realmente realizadas serán consideradas como tiempo a compensar con descansos o, en su defecto, con valor de horas extraordinarias.

De acuerdo con la distinta naturaleza de las actividades y labores que se llevan a cabo en Fábrica, rigen en éstas diferentes jornadas de trabajo, cuya especificación se concreta en la siguiente:

PERSONAL DE FÁBRICA

GRUPOS "A y D"

- Personal de estos grupos no sometido al régimen de trabajo a turnos:

Trabajarán los Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes de 6 a 14 horas y/o de 14 a 22 horas o equivalente según necesidades técnicas, organizativas y/o de servicio durante los tres años de vigencia del presente Convenio y 1 Sábado de cada 6 a razón de 2 horas y 30 minutos de trabajo dicho Sábado durante los años 1990 y 1991 y 1 Sábado de cada 12 a razón de 3 horas de trabajo dicho Sábado durante el año 1992.

El Sábado que asistan al trabajo, la hora de iniciación del mismo serán las 7.30.

- Personal de estos grupos sometido al régimen de trabajo a turno:

Trabajarán de acuerdo con el régimen de trabajo actual, es decir: en ciclos de 4 semanas distribuidos de la siguiente forma:

- 1ª Semana: 7 noches de trabajo
- 2ª Semana: 1 día de descanso y 6 tardes de trabajo
- 3ª Semana: 1 día de descanso, 5 mañanas y 1 tarde de trabajo
- 4ª Semana: 5 días de descanso y 2 mañanas de trabajo

por lo que tendrán en los 21 días de trabajo del ciclo 166 horas de asistencia que se convierten en 166 horas y 15 minutos de trabajo activo para los años 1990 y 1991 y de 166 horas y 57 minutos de trabajo activo para el año 1992.

El exceso de horas trabajadas en un ciclo de 4 semanas es de 6 horas 15 minutos, para los años 1990 y 1991 y de 6 horas 57 minutos para el año 1992. Esta diferencia o exceso de horas entre la nueva jornada de trabajo efectiva así establecida manteniendo el régimen de trabajo actual se acumulará para mayor facilidad, en grupos de cuatro ciclos y será compensada bien mediante el pago de horas extraordinarias, bien por días de descanso a lo largo del año, en la forma que sea compatible con las necesidades de servicio que tenga la Empresa en cada momento, teniendo como pauta para el personal, que disfrutará de estos días de descanso compensatorios, en forma escalonada y con

posterioridad a los ciclos que generen dicho descanso compensatorio, bien entendido lo dicho anteriormente de que si por causas que lo justifiquen dicho descanso compensatorio no se pudieran dar, en las ocasiones que así fuera, se abonaría el mismo como horas extraordinarias.

Como el exceso de jornada que se realiza con el sistema anteriormente establecido, los minutos no configuran horas completas, la Empresa podrá optar por cualquiera de estas dos soluciones: compensar o abonar horas completas por exceso y la diferencia de tiempo entre el compensado o pagado por la Empresa y el realmente trabajado por el trabajador deberá éste compensarlo, bien mediante prolongación de jornada, bien mediante compensación de horas extras, a criterio de Dirección.

GRUPO "B"

Trabajarán los Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes de 6 horas 45 minutos a 14 horas 20 minutos así como un Sábado de cada 5.

La asistencia se acomodará al régimen de "horario flexible", fijándose como horario de coincidencia - por tanto, sin flexibilidad - el de 7.15 a 14.20. El cómputo global horario se efectuará quincenalmente, pudiendo compensar tiempo de flexibilidad tanto en prolongación de jornada - a la hora general de salida - como en horas de tarde. Al término de cada quincena natural deberá quedar "saldadas" las jornadas, de acuerdo con la jornada general marcada para este grupo.

GRUPO "C"

Trabajarán los Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes de 6 horas a 13 horas y los Sábados de 6 horas a 11 horas 30 minutos durante los años 1990 y 1991 y para el año 1992 la jornada de los Sábados será de 6 horas a 11 horas 18 minutos.

En la práctica diaria el tiempo de descanso por "bocadillo" tiene una duración de 30 minutos ($A + B = 30$ min.), de los que B minutos aporta el trabajador a través de prolongación de la jornada diaria en dicha cuantía, siendo los A minutos restantes concedidos graciosamente por la Empresa. Se deja constancia, por ello, de que si en el futuro se tuviera que aplicar alguna norma de rango superior que implicara reducción del tiempo activo de trabajo, se compensaría ésta con cargo a dicho tiempo graciable en la medida que a ello hubiera lugar.

PERSONAL DE MINA

Al personal de Mina, les será de aplicación, respecto de la regulación de su puesto de trabajo, los siguientes datos de partida:

- Promedio aproximado de 1.800 horas anuales de trabajo activo (tiempo de presencia menos tiempo de descanso por "bocadillo").
- 40 horas de trabajo efectivo promedio en la jornada semanal, con distribución diferenciada por razón de época de verano e invierno.
- 30 días naturales de vacaciones reglamentarias al año.

En la práctica diaria el tiempo de descanso por "bocadillo" tiene una duración de 20 minutos, de los que 10 aporta el trabajador a través de prolongación de la jornada diaria en dicha cuantía, siendo los 10 restantes minutos concedidos graciosamente por la Empresa. Se deja constancia, por ello, de que si en el futuro se tuviera que aplicar alguna norma de rango superior que implicara reducción del tiempo activo de trabajo, se compensaría ésta con cargo a dicho tiempo graciable en la medida que a ello hubiera lugar.

Los actuales horarios de trabajo, que podrán ser cambiados por la Empresa de acuerdo con las necesidades técnicas, organizativas y/o productivas de cada momento, son actualmente los siguientes:

VERANO	INVIERNO
7.30 - 13.00 horas	8.00 - 14.00 horas
14.00 - 16.40 horas	15.00 - 17.10 horas

En cuanto a los restantes 20/10 minutos de descanso intermedio, que en el presente pacto se califican como "con cargo a la jornada normal de trabajo", se reconoce su carácter graciable y por ello, si en el futuro se redujera la

jornada laboral semanal de trabajo, o bien el periodo de vacaciones fuera superior al de 30 días/año, se podrá compensar la cuantía horaria que suponen dichos 20/10 minutos/día con la reducción horaria que la hipotética disminución de jornada laboral oficial o con el aumento del periodo de vacaciones que se produjeran.

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

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

El personal obrero que no está sometido al régimen de trabajo "a turnos", cuando su Sábado de trabajo sea Fiesta Nacional o Local, se considerará que dicho Sábado es como si no existiera, y por tanto las obligaciones que pudieran afectar al personal se pospondrán en toda su amplitud al Sábado de la más inmediata próxima semana que no coincida el Sábado con día Festivo.

ARTICULO DECIMO SEXTO - COMPUTO

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

ARTICULO DECIMO SEPTIMO - VACACIONES

El número de días naturales a disfrutar con el carácter de vacaciones será de 30. Las fechas individuales de disfrute de vacaciones serán comunicadas a los interesados con una antelación no inferior a 2 meses. Sin embargo y dado que es exigencia de la Dirección el conjugar en lo posible razones de orden empresarial - coyuntura comercial, técnica y/o industrial - con la mayor satisfacción posible de los intereses del personal afecto por este Convenio, puede ocurrir que no sea posible preavisar suficientemente a los interesados el disfrute de sus vacaciones. No obstante, la Dirección se compromete a fijar provisionalmente los periodos de disfrute de las vacaciones correspondientes a Verano y Navidad, no más tarde del primero de Abril de cada año.

Los periodos de disfrute de vacaciones seguirán siendo, siempre que sea posible, tal y como indicado en el párrafo anterior, los tradicionales de Semana Santa, Verano y Navidad. La duración de los mismos, que será concreta en cuanto a los 21 días naturales a disfrutar en verano, dependerá de la señalización oficial de los días festivos, por lo que los 9 días restantes tendrán una distribución distinta en Semana Santa y Navidad dependiendo de la citada señalización.

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

ARTICULO DECIMO OCTAVO - ELEMENTOS DE SEGURIDAD

Dada la importancia que tiene el uso de los elementos de seguridad para salvaguardar la salud, seguridad e integridad física de todo el personal, se considerará obligatorio para cuantos trabajan en Manville Española, S.A. el uso tanto de los elementos de seguridad que se usan para el trabajo habitual, como aquellos que sean específicos de cada trabajo, sea habitual o no, y que se realicen bien en los recintos de Fábrica y Mina y/o en

otros lugares designados por la compañía, por cualquier trabajador, pertenezca o no al departamento para el cual esté realizando esos trabajos.

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

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

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

El no cumplimiento de esta norma, se considerará falta grave.

ARTICULO DECIMO NOVENO - HORAS EXTRAORDINARIAS

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

1. - Sustitución de un trabajador "a turno" que falte al trabajo, en régimen de prolongación de jornada o de entrada en el turno.
2. - Atención de instalaciones y/o máquinas que, coincidiendo con paradas programadas o imprevistas de Fábrica y/o Mina, requieran prestaciones prolongadas de trabajo bien por operarios de Mantenimiento, bien de Producción.
3. - Entrenamiento, conservación, encendido y apagado de hornos y secaderos y de su mantenimiento en temperatura durante la jornada de los Festivos Nacionales y Locales, así como en el tiempo previo y subsiguiente a la iniciación y término respectivamente de la actividad, en general, de los citados equipos.
4. - Carga o descarga de un camión en el interior de Fábrica, así como tiempo de espera en la Estación de F.C. o Puerto, por razones de embarque de mercancía. Limpieza de instalaciones, equipos y/o máquinas necesarias para un correcto funcionamiento de Fábrica y/o Mina en el tiempo productivo establecido.
5. - En general, tendrán esta calificación las prestaciones extraordinarias de jornada que respondiendo a éstas o análogas circunstancias, no tengan por objeto el incrementar la producción "per se", sino atender a que los objetivos de la Empresa se cumplan del modo más completo y con la acción más funcional de los trabajadores que, en cada momento, integran la plantilla de aquella.

De acuerdo con cuanto en el presente Artículo se concreta, las prestaciones extra-jornada así realizadas, al margen de su carácter obligatorio, podrán dar lugar a que, si el servicio lo permite y mediante mutuo acuerdo, sean retribuidas con descansos compensatorios a disfrutar en épocas adecuadas a la Empresa y Trabajador. De no poder ser compensadas así, serán retribuidas de conformidad con cuanto establece la tabla anexa correspondiente.

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

Como compensación especial para una determinada realización de tiempo extra jornada, se establece, que cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual de trabajo tenga que acudir a Fábrica para realizar labores que demanden su presencia - excluyendo las sustituciones - será retribuido con el equivalente a 4 horas extraordinarias, si su tiempo de permanencia efectiva en el trabajo es igual o inferior a 4 horas, con el equivalente a 6 horas extraordinarias si el tiempo es superior a 4 horas e igual o inferior a 6 y el equivalente a 8 horas extraordinarias si el tiempo es superior a 6 sin exceder de 8. Al margen de ello, y dada la naturaleza singular de dicha prestación se le abonará asimismo el Plus de Locomoción en la forma y cuantía señaladas en el Artículo 8ºa), del presente Convenio.

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

ARTICULO VIGESIMO - PERMISOS / LICENCIAS

Se considera permiso, la interrupción en la prestación del contrato por parte del trabajador, con ausencia del puesto de trabajo, que mantiene derecho a retribución, salario base, antigüedad, e incentivo fijo mensual - punto 1.2 del concepto incentivos (Artículo 7) - cuando aquella obedece a alguna de las causas siguientes:

CONCEPTO	DURACION
- Matrimonio.	15 días naturales.
- Nacimiento de hijo.	2 días naturales (4 días si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).
- Muerte o enfermedad grave de: conyuge, padres, hijos, hermanos, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales
- Bautizo, 1ª Comunión, o matrimonio de un hijo o hermano.	1 día natural.
- Traslado del domicilio habitual.	1 día natural.
- Lactancia de hijo menor de 9 meses.	1 hora/día divisible en 2 medias horas.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	El tiempo necesario e indispensable, a justificar.
- Consulta médica a especialistas de la Seguridad Social.	Tiempo necesario si coincide su horario laboral con el de la consulta. Se exige volante del médico de cabecera prescribiendo visita a especialista.
- Consulta a médicos de "general".	Tope máximo de 16 horas/año. Se exige certificación.

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

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

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

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

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO - DISCIPLINA, FALTAS Y SANCIONES

Se considerarán faltas laborales las consignadas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y, en su defecto, en el texto normativo que la sustituya, así como en el Convenio Colectivo de Industrias Químicas y otras normas legales correspondiendo a la Dirección de la Empresa su valoración, así como la imposición de la sanción pertinente, sin perjuicio del Derecho a que sea revisada por la Jurisdicción Laboral.

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

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

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

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

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

ARTICULO VIGESIMO TERCERO - CLASES DE SANCIONES

Las sanciones que pueden ser impuestas por la Comisión de Faltas Laborales son:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascender.
- Traslado forzoso a otra localidad.
- Despido.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO - PRESCRIPCION

Las faltas laborales tendrán, a partir de su conocimiento por la Dirección, los plazos de prescripción siguientes:

- Faltas leves.	10 días.
- Faltas graves.	20 días.
- Faltas muy graves.	60 días.

ARTICULO VIGESIMO QUINTO - CANCELACION

Las notas desfavorables, consecuencia de sanciones que constan en los expedientes personales, podrán ser canceladas por el transcurso de los plazos siguientes:

- Faltas leves.	3 meses.
- Faltas graves.	1 año.
- Faltas muy graves.	2 años.

ARTICULO VIGESIMO SEXTO - FORMACION

Dentro de este capítulo que, genéricamente reúne las distintas acciones que pueden adoptarse para una mayor capacitación de los recursos humanos de la Empresa, se está de acuerdo en considerar que han de distinguirse dos tipos distintos de acciones formativas:

- 1) Acciones encaminadas a reciclar y profesionalizar a trabajadores que la Empresa considere que no reúnen los niveles necesarios, en cuanto a formación y/o cualificación profesional, de acuerdo con las necesidades de la Empresa en cada momento y las exigencias que planteen los puestos de trabajo hoy desempeñados y atendiendo a su previsible evolución a corto, medio y largo plazo.
- 2) Acciones encaminadas a mejorar la formación general, o a la específica profesional no ligada a los cometidos laborales de los trabajadores que las soliciten.

Respecto de las primeras, y dado que el objetivo de tales acciones formativas es el asegurar el empleo de quienes las reciben en base a una mayor capacitación y eficacia, la Empresa las promoverá y organizará, dando información de ello al Comité de Empresa. La asistencia a las sesiones de formación será obligatoria, garantizándose a los trabajadores que no sufrirán merma alguna en sus devengos salariales. La Empresa se hará cargo de todos los gastos derivados de: Técnicos de formación, material fungible, medios didácticos, traslado del personal - en su caso -, y en general de todas aquellas partidas que tengan relación con la impartición del curso. De modo específico se señala que la asistencia a acciones formativas impartidas fuera de la jornada laboral no tendrá consideración de tiempo de trabajo a ningún efecto.

Con relación a las acciones formativas especificadas en segundo lugar, se mantendrá la política que la Empresa ha venido manteniendo y que se hallaba incorporada en anteriores Convenios Colectivos. En tal sentido, aquellos trabajadores de Manville Española que se inscriban en cursos de formación general o en aquellos que impartan formación profesional no coincidente con la exigida por el puesto de trabajo que desempeñan, podrá solicitar "Ayuda a la Formación", dirigiéndose a la Dirección por la vía jerárquica. La Empresa concederá, o no, la ayuda económica, tomando en consideración la practicidad que para la propia Empresa tiene el objetivo del curso de que se trate. La ayuda, que compensará gastos de docencia, tendrá una cuantía máxima mensual de 4.500 ptas., se percibirá por meses naturales y se extenderá hasta un máximo de nueve dentro de cada año natural.

ARTICULO VIGESIMO SEPTIMO - VINCULACION A LA TOTALIDAD

Cuantas materias aparecen reguladas en el presente Convenio constituyen un todo armónico, de tal forma que cualquier variación que pudiera introducirse en alguna de aquellas, con fundamento legal suficiente, daría lugar necesariamente a la ponderación global del articulado en razón de dicha interrelación e interdependencia del contenido de sus distintos acuerdos. Consecuentemente, si a lo largo de la vigencia del presente Convenio, se promulgaran disposiciones legales que pudieran implicar variaciones en todos o en algunos de los acuerdos contenidos en aquel, sean de carácter retributivo o no, únicamente se aplicarán si globalmente considerados y sumados a los reglamentariamente vigentes con anterioridad al presente Convenio, superarán los niveles pactados en este.

ARTICULO VIGESIMO OCTAVO - PRODUCTIVIDAD Y SEGURIDAD E HIGIENE

Como correlativo a los beneficios económicos que el Convenio otorga a todos los trabajadores de Manville Española S.A., éstos se comprometen solemnemente a incrementar el índice de productividad alcanzado en 1989 y anteriores en al menos un 5 %, y a mantener su resultante durante toda su vigencia, así como a observar con escrupulosidad, en lo atinente a cada puesto de trabajo, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y todas las normativas vigentes y que se puedan promulgar en el periodo de vigencia del presente Convenio, y ello tanto al objeto de preservar al máximo la salud e integridad física de cuantos integran la Empresa, como por cuanto que tal observancia constituye un medio eficaz para combatir el absentismo laboral con origen en procesos derivados de accidentes.

ARTICULO VIGESIMO NOVENO - COMISION DE VIGILANCIA

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

La Comisión estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de los trabajadores (designados por el Comité de Empresa de entre los que hayan participado en la negociación del presente Convenio) y 2 en representación de la Dirección. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

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

José Francisco Alfonso Juan
Esteban Ruiz Precioso
José Ríos Tevar
Jesus Ventura Guerrero

CLAUSULA DEROGATORIA

A efectos de otorgar plena seguridad jurídica al presente Convenio, se deja constancia expresa de que, iniciada su aplicación, quedan sin efecto cualesquiera acuerdos o pactos que hayan venido regiendo hasta la fecha - singularmente el Convenio Colectivo de vigencia 1987/1989 - con independencia de la forma en que aquellos hubiesen sido adoptados. Ello, no obstante, aquellos no tratados subsistirán en los términos en que fueran acordados y firmados, en su día.

DISPOSICION FINAL

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

INDICE DE VIGENCIAS POR MATERIA

Cuantas materias quedan reguladas en el presente Convenio y que tienen contenido salarial, tendrán vigencia de 1 año. El resto de las mismas tendrá la que en el presente se especifica:

ARTICULADO	MATERIA	VIGENCIA
1	Ámbito Territorial	3 años
2	Ámbito Personal/Funcional	3 años
3	Ámbito Temporal	3 años
4	Absorción	3 años
5	Sistema Retributivo	3 años
6-7	Salario	1 año
8	Suplidos	3 años
9	Liquidación y Pago de Salarios	3 años
10	Régimen de Trabajo	3 años
11	Puesto de Trabajo	3 años
12	Movilidad Funcional	3 años
13	Movilidad Geográfica	3 años
14	Permuta	3 años

ARTICULADO	MATERIA	VIGENCIA	ARTICULADO	MATERIA	VIGENCIA
	Jornada de Trabajo	3 años	21-25	Disciplina	3 años
16	Cómputo de Trabajo	3 años	26	Formación	3 años
17	Vacaciones	3 años	27	Vinculación a la Totalidad	3 años
18	Elementos de Seguridad	3 años	28	Productividad y Seguridad e Higiene	3 años
19	Horas Extraordinarias	3 años	29	Comisión de Vigilancia	1 año
20	Permisos/ Licencias	3 años	Demás cláusulas		3 años

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO
APROBADA CON EFECTOS DEL 1 DE ENERO DE 1990
FABRICA

	SALARIO BASE	ANTIGUE.	PENOS.	INCENTIVOS ART. 7 1.1 1.2	ASIST.	LOCOM.	TURNIC.	DOMINGO	NOCTURN.
PROFESIONAL 1a	2.632	-	263	805	5.359	316	280 (E) 452	184	4.016 1.711
Antig. 10 I		263							4.279
Antig. 20 I		526							4.542
Antig. 30 I		790							4.806
Antig. 40 I		1.053							5.069
OFICIAL 1a A	2.705	-	270	1.170	5.825	325	*	189	4.470 1.758
Antig. 10 I		270							4.740
Antig. 20 I		541							5.011
Antig. 30 I		811							5.281
Antig. 40 I		1.082							5.552
OFICIAL 1a B	2.875	-	287	1.155	5.825	345	*	201	4.662 1.869
Antig. 10 I		287							4.949
Antig. 20 I		575							5.237
Antig. 30 I		862							5.524
Antig. 40 I		1.150							5.812
OFICIAL 2a A	2.669	-	267	997	5.709	320	*	187	4.253 1.735
Antig. 10 I		267							4.520
Antig. 20 I		534							4.787
Antig. 30 I		801							5.054
Antig. 40 I		1.068							5.321
OFICIAL 2a B	2.814	-	281	997	5.709	338	*	197	4.430 1.829
Antig. 10 I		281							4.711
Antig. 20 I		563							4.993
Antig. 30 I		844							5.274
OFICIAL 3a	2.575	-	257	808	5.359	309	280 (E) 452	180	3.949 1.674
Antig. 10 I		257							4.206
Antig. 20 I		515							4.464
Antig. 30 I		772							4.721
MECANICO PROD.	2.875	-	287	1.155	6.025	345	*	201	4.662 1.869
Antig. 10 I		287							4.949
Antig. 20 I		575							5.237
Antig. 30 I		862							5.524
LIMPIADORAS	2.557	-	-	883	4.427	307	*	-	-
Antig. 20 I		511							-
Antig. 30 I		767							-
AUX. LABORAT.	2.702	-	270	813	5.709	324	*	189	4.109 1.756
Antig. 20 I		540							4.649
Antig. 30 I		811							4.920
Antig. 40 I		1.081							5.190
TECNICO									
JEFE EQUIPO	3.175	-	317	1.000	7.925	381	*	222	4.873 2.064
Antig. 20 I		635							5.508
Antig. 30 I		952							5.825
Antig. 40 I		1.270							6.143
JEFE EQUIPO									
MANTENIMIENTO	3.047	-	305	975	7.325	366	*	213	4.693 1.981
Antig. 20 I		609							5.302
Antig. 30 I		914							5.607
Antig. 40 I		1.219							5.912

(E) - ELCHE

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO
APROBADA CON EFECTOS DEL 1 DE ENERO DE 1990
M.I.N.A**

	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	PENOSIDAD	INCENTIVOS ARTICULO 7 1.1	1.2	ASIST.	LOCOCION Artículo 8
OFICIAL 1ª							
MAQUINISTA	2.705		270	1.469	7.340	325	176
Antig. 5 I		135					
Antig. 10 I		270					
Antig. 20 I		541					
Antig. 30 I		811					
CHOFERES	2.705		270	1.135	6.130	325	176
Antig. 10 I		270					
Antig. 20 I		541					
Antig. 30 I		811					
PROF. 1ª	2.632		263	910	5.359	316	176
Antig. 10 I		526					
Antig. 30 I		790					
PROF. 2ª	2.600		260	856	5.242	312	176
Antig. 30 I		780					
PEON	2.490		249	629	5.000	299	176
Antig. 20 I		498					
Antig. 30 I		747					
Antig. 40 I		996					

**PRECIO HORA EXTRAORDINARIA
POR CATEGORIAS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1990**

FABRICA

CATEGORIAS:		Pesetas
CAPATACES		2.022
OFICIAL 1ª	(10 % Antigüedad)	1.561
	(20 % ")	1.668
	(30 % ")	1.773
	(40 % ")	1.879
OFICIAL 2ª	(Sin Antigüedad)	1.405
	(10 % ")	1.514
	(20 % ")	1.622
	(30 % ")	1.728
PROFES. 1ª	(10 % Antigüedad)	1.428
	(20 % ")	1.532
	(30 % ")	1.636
	(40 % ")	1.740
AUX. LAB.	(20 % Antigüedad)	1.532
	(30 % ")	1.636
	(40 % ")	1.740
LIMPIADORAS	(20 % Antigüedad)	1.448

M.I.N.A

CATEGORIAS:		Pesetas
OFICIALES	MAQUINISTA	1.564
	CONDUCTORES	1.476
PROFESIONAL 1ª		1.428
PROFESIONAL 2ª		1.392
PEON		1.336

21311

RESOLUCION de 1 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unicefar, Unión de Centros Farmacéuticos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unicefar, Unión de Centros Farmacéuticos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal 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, 1 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA «UNICEFAR, UNION DE CENTROS FARMACEUTICOS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO - ALCANCE DEL CONVENIO

ARTICULO 1º - OBJETO

El presente convenio establece y regula las condiciones de trabajo de UNICEFAR, S. A. de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

ARTICULO 2º - AMBITO TERRITORIAL

Será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de UNICEFAR, S. A.

ARTICULO 3º - AMBITO PERSONAL

El convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en UNICEFAR, S. A., a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia, así como, al personal eventual o interno. Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que en el Organigrama de la Empresa figure dentro del área directiva o pueda ser asimilado temporalmente a la misma por la Dirección, previa notificación a los representantes de los trabajadores. Se considerará área directiva, la Dirección General, Dtor. Comercial, Dires. Técnicos de cada Almacén del grupo, así como, las jefaturas adscritas a central para servicios del grupo UNICEFAR, S. A., el Jefe Administrativo del área financiera-contable, el Jefe de Producción y el Jefe Administrativo del área de mecanización.

ARTICULO 4º - AMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de Enero de 1990, finalizando el 31 de Diciembre de 1991. Será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación. Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio en Diciembre de 1991 (15 - 12 - 91).

ARTICULO 5º - ABSORCION Y COMPENSACION

Las condiciones pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente y en cómputo anual. En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo y convenio o pacto de cualquier clase. Será motivo de revisión el que alguna de las leyes, órdenes o disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de UNICEFAR, S.A. concedan mejoras o condiciones económicas o sociales que valoradas en su conjunto sean superiores a las pactadas en este convenio.

ARTICULO 6º - GARANTIA PERSONAL

Si a la firma de este convenio cualquier trabajador tiene reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal sin que puedan entenderse vinculadas a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo dispuesto en el Artículo 5.

CAPITULO SEGUNDO - ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 7º - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes. Sin perjuicio de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, recogerán las sugerencias de todos los trabajadores y tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en estos temas.

CAPITULO TERCERO - DEL PERSONAL

ARTICULO 8º - INGRESOS

Cuando se vaya a producir un ingreso en la empresa o se cree un nuevo puesto de trabajo, las pruebas selectivas a realizar las determinará la Dirección de la Empresa. El Comité de Empresa o los Delegados de Personal de cada centro, a parte de tener funciones de vigilancia y control de las pruebas, conocerá de antemano la puntuación que se concederá a las mismas.