

30231 *RESOLUCION de 28 de noviembre de 1991, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se homologan cuatro cursos de especialización en «Educación Física», convocados por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia.*

Examinado el expediente promovido por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia, solicitando la homologación de cuatro cursos de especialización en «Educación Física» para Profesores de Educación General Básica:

Vista la convocatoria de los cursos, mediante Orden de la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia de 27 de marzo de 1989 («Diario Oficial de Galicia» de 13 de abril), y hechas públicas las listas de Profesores aprobados en los cursos, mediante la Orden de 26 de julio de 1990 («Diario Oficial de Galicia» de 16 de agosto), y corrección de errores a la mencionada Orden («Diario Oficial de Galicia» de 23 de noviembre):

Teniendo en cuenta que los objetivos contenidos y metodología de los cursos responden a los establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia,

Esta Secretaría de Estado de Educación ha resuelto:

Primero.—Homologar los cursos de especialización en «Educación Física», convocados por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia, mediante Orden de 27 de marzo de 1989 («Diario Oficial de Galicia» de 13 de abril), a los efectos previstos en el artículo 17, 14, del Real Decreto 895/1989, de 14 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Segundo.—Los diplomas acreditativos de los cursos serán expedidos por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia, haciendo constar en los mismos la presente Resolución de homologación.

Madrid, 28 de noviembre de 1991.—El Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Excmo. Sr. Consejero de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia e Ilmo. Sr. Director general de Renovación Pedagógica.

30232 *RESOLUCION de 28 de noviembre de 1991, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se homologa un curso de especialización en «Educación Musical», convocado por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia.*

Examinado el expediente promovido por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia, solicitando la homologación de un curso de especialización en «Educación Musical» para Profesores de Educación General Básica.

Vista la convocatoria del curso, mediante Orden de la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de 4 de octubre de 1989 («Diario Oficial de Galicia» del 10), y la corrección de errores a la mencionada Orden («Diario Oficial de Galicia» de 24 de noviembre), y hecha pública la lista de aprobados en el curso, mediante Orden de 26 de agosto de 1991 («Diario Oficial de Galicia» de 11 de septiembre).

Teniendo en cuenta que los objetivos contenidos y metodología del curso responden a los establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia,

Esta Secretaría de Estado de Educación ha resuelto:

Primero.—Homologar el curso de especialización en «Educación Musical», convocado por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia, mediante Orden de 4 de octubre de 1989 («Diario Oficial de Galicia» del 10), a los efectos previstos en el apartado segundo, punto 1.3 de la Orden de 19 de abril de 1990 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de mayo).

Segundo.—Los diplomas acreditativos de los cursos serán expedidos por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia, haciendo constar en los mismos la presente Resolución de homologación.

Madrid, 28 de noviembre de 1991.—El Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Excmo. Sr. Consejero de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia e Ilmo. Sr. Director general de Renovación Pedagógica.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

30233 *RESOLUCION de 26 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cables Pirelli, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 26 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Cables Pirelli, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE CABLES PIRELLI, S. A. PARA LOS AÑOS 1991, 1992 Y 1993

CAPITULO I

AMBITO Y VIGENCIA

Art. 1º AMBITO PERSONAL

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores de la plantilla de CABLES PIRELLI, S.A., con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refiere los artículos 1.3, y 2.1, a) y f) del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente Convenio.

Art. 2º AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Este Convenio es de aplicación en todos los Centros de Trabajo (Fábricas Vilanova Económico y Centros Comerciales), de la Sociedad Cables Pirelli, S.A.

Art. 3º AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tiene una duración de tres años, extendiéndose su vigencia desde el 1-1-91 hasta el 31-12-93.

Cualquiera de las dos partes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra por escrito con dos meses de antelación a su fecha de vencimiento.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 4º INCREMENTO DE LOS SALARIOS FIJOS

1.º Incremento año 1.991

El incremento del Salario será del 7,5%.

Para este año se conviene asimismo que, un 1% del incremento pactado se reparta de forma lineal entre la plantilla comprendida en la base 1 y del nivel 1 al nivel 6 y el 6,5% restante proporcionalmente en base a los coeficientes de nivel para el personal empleado y según categoría para el personal obrero.

Se incluye como ANEXO I la "Masa Salarial de 1.990" y como Anexo II "Remuneraciones mínimas de carácter fijo".

2.- Incremento año 1.992

El incremento del salario será del I.P.C. real más 1,75 puntos.

Para este año se conviene asimismo que, un 1% del incremento pactado se reparta de forma lineal entre la plantilla comprendida en la base 1 y del nivel 1 al nivel 6 y el resto proporcionalmente en base a los coeficientes de nivel para el personal empleado y según categoría para el personal obrero.

3.- Incremento año 1.993

El incremento del salario será del I.P.C. real más 1,75 puntos.

El reparto se hará proporcional en base a los coeficientes de nivel para el personal empleado y según las categorías para el personal obrero.

4.- Incremento previsional al inicio de los años 1992 y 1993

Sin perjuicio de las mejoras pactadas, al inicio de los años 1992 y 1993, se procederá a un aumento previsional de los salarios equivalente al incremento real del I.P.C. del conjunto nacional del año anterior menos 0,5 puntos.

5.- Revisión de garantía

En cualquiera de los tres años de vigencia del Convenio, se garantiza que los incrementos salariales no serán inferiores a los del I.P.C. real que resulte al final del año natural, según los índices oficiales del I.N.E. para el conjunto Nacional, por lo que si, una vez conocido el I.P.C. real, resultase superior al anticipado y previsto para ese año, la Empresa abonará la diferencia con efectos retroactivos al 1º de enero del año que proceda, de tal forma que, en los dos últimos años de vigencia, el incremento sea el I.P.C. real más 1,75 puntos.

No obstante, durante el primer año, es decir, durante 1.991, únicamente habrá revisión, en lo que exceda, si el I.P.C. real supera los 6.- puntos.

6.- Anticipos

Al personal que lo solicite se le concederá un anticipo a cuenta de sus salarios, en la cuantía que lo pida con el límite de lo que pueda tener devengado en la fecha de la solicitud. El anticipo se abonará por caja el mismo día, si lo hace antes de las 10 horas y, de hacerlo después de esta hora, durante la jornada siguiente. En el supuesto de que lo solicite después de las 10 horas del viernes, el anticipo se abonará durante la jornada del lunes. Dicha petición podrá efectuarse durante el mes de enero de cada año y con efectos para todo el año.

Art. 5º ANTIGÜEDAD

Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad del contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad. Las excedencias forzadas reguladas por la Ley también se computarán a efectos de cálculo de la antigüedad.

A efectos de cálculo de la antigüedad se reconocen dos trienios y siete quinquenios por este orden. A un trienio corresponde un porcentaje del 5% a un quinquenio el 10%. Para hallar el valor de la antigüedad se aplicará el porcentaje que a cada trabajador corresponda sobre una base de 1.590,18 Ptas./día natural para el personal obrero y de 47.705,51 Ptas./mes, para el personal empleado. Los quinquenios 6º y 7º se abonarán a razón de un 2% por año.

Las bases para 1.992 y 1.993 serán incrementadas en los mismos porcentajes resultantes para los salarios.

Se anexa escalado de antigüedad, ANEXO III.

Art. 6º INCENTIVOS Y ADICIONAL POR MÉRITO

Se suprimen todas las curvas de incentivo de la tarifa Revisada.

Se fija como tarifa mínima la curva 8 de la Tarifa Nueva.

Se suprime la tarifa B de A.p.M.

Se fija como puntuación mínima 1.500 puntos de la tarifa A de A.p.M.

Se amplía hasta 2.500 puntos la tarifa A de A.p.M.

Los valores de las Tarifas de Incentivo y Adicional por Mérito, se incrementarán, cada uno de los años de vigencia del Convenio, en el mismo porcentaje pactado para los salarios en el artículo 4º y con los mismos efectos temporales.

Se entregarán los valores de las nuevas tarifas.

Art. 7º COMPLEMENTO DE CALIDAD Y CANTIDAD

Para los años 1991, 1992 y 1993 este complemento se incrementará con los mismos valores pactados para los salarios en el artículo 4º.

Se entregarán los valores de las nuevas tarifas.

Art. 8º PLUSSES

1.- Los pluses no contemplados expresamente en el articulado del presente Convenio tendrán, para cada uno de los años de vigencia del mismo, similar incremento porcentual que el salario.

2.- Plus comida a pié de máquina

Quando se efectue la comida a pié de máquina, durante la media hora del "bocadillo", se abonará un plus consistente en el pago de media hora natural, incrementada en un 75% de los siguientes conceptos:

- Salario
- Complemento Salario
- Antigüedad

3.- Plus desplazamiento comida

El valor del "Plus desplazamiento comida" del personal empleado, será, para el año 1.991 de 3.953 Ptas./mes. Este valor será fijo y se abonará mensualmente a dicho personal.

Para los años 1.992 y 1.993, este plus tendrá los mismos incrementos que los previstos para los salarios en el artículo 4º.

Art. 9º INCENTIVO MÍNIMO

El valor del "Incentivo mínimo" queda fijado en el III de la tarifa 8 (Nueva).

Art. 10º GRATIFICACIONES LEGALES DE JULIO Y DICIEMBRE

Estas gratificaciones se abonarán a razón de 30 días de los siguientes conceptos:

- Salario
- Complemento Salario
- Antigüedad al día
- Incentivo o A.p.M. según el promedio de los seis meses anteriores x 225 horas para el personal obrero y, para el personal empleado, el C.C.C. correspondiente al mes de la gratificación.

El abono será los días 15 del mes correspondiente.

Art. 11º GRATIFICACION DE FEBRERO

- 1.- Por este concepto se abonarán, en el mes de febrero de 1.991, 20 días de los siguientes conceptos, según valores alcanzados en 31-12-90:
 - Salario
 - Complemento Salario
 - Incentivo o A.p.M. según el promedio de la última gratificación legal x 150 horas para el personal obrero y, para el personal empleado, el C.C.C. correspondiente al mes de la gratificación.
- 2.- En febrero de 1.992 se abonarán 20 días de los mismos conceptos según valores alcanzados en 31-12-91.
- 3.- En febrero de 1.993 se abonarán otros 25 días de los mismos conceptos según valores alcanzados en 31-12-92.
- 4.- El abono se efectuará el día 15 de febrero.

Art. 12º PLUS NOCTURNIDAD

Se mantiene el régimen del 40% sobre los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo.

CAPITULO III**JORNADA LABORAL, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL****Art. 13 JORNADA LABORAL**

- 1.- Para cada uno de los años 1991 y 1992 la jornada laboral se reduce en los siguientes términos:
 - Personal empleado: 16 horas.
 - Personal obrero y empleado con horario de fabricación: 16 horas.

Para el año 1993 la jornada laboral se reduce en los siguientes términos:

 - Personal empleado: 4 horas.
 - Personal obrero y empleado con horario de fabricación: 16 horas.
- 2.- La jornada anual tras las reducciones convenidas quedará así:

Centros de Trabajo de Vilanova	Horas presencia		
	1991	1992	1993
Personal obrero y empleado con horario de fabricación	1.864	1.848	1.832
Personal empleado	1.775	1.759	1.755
Centros Comerciales			
Personal empleado	1.736	1.736	1.736

- 1.- Las reducciones pactadas se aplicarán, en cada uno de los años, en sábados para el personal obrero y empleado con horario de fabricación y en jornada intensiva y a libre disposición para el personal empleado.
- 4.- En estas horas de presencia detalladas para el personal obrero está incluida la media hora de "bocadillo" que se considera como no efectiva de trabajo, como ha sido ratificado por la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo dictada en el Conflicto Colectivo instado, en esta materia, por el Comité de Empresa.
- 5.- Se garantiza la percepción del incentivo individual, así como de los salarios, que resulte de la reducción horaria convenida.

Art. 14º CALENDARIO LABORAL

En función del cómputo anual de horas, fiestas nacionales, locales y períodos colectivos de vacaciones, se fijarán cada año de mutuo acuerdo los calendarios en cada Centro de trabajo (Vilanova y Centros Comerciales).

Para el personal empleado, la jornada intensiva para los años 1991, 1992 y 1993 queda fijada del 1 de julio al 15 de septiembre, redondeándose al inicio del período con los días necesarios para completar la semana.

Art. 15º VACACIONES

Se mantiene el régimen actual de 26 días laborales de vacaciones, equivalentes, como mínimo, a 30 días naturales.

El personal que así lo solicite, se le abonará la mensualidad correspondiente al mes de vacaciones al inicio de éstas, teniendo el abono el concepto de "anticipo".

En el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios en cualesquiera de las empresas del Grupo Pirelli, cuando lo soliciten con dos meses de antelación, las Direcciones de ambas Sociedades, coordinarán las fechas de disfrute al objeto de que coincidan los períodos asignados a cada uno de ellos.

Al personal que a petición de la empresa preste servicios en el período colectivo de vacaciones establecido con carácter general, si causa baja por enfermedad, se le compensarán en otras fechas los días de permanencia en esta situación coincidentes con el período de trabajo convenido, y si causa baja por accidente, se le compensarán en otras fechas todos los días de vacaciones que no pueda disfrutar por esta causa.

CAPITULO IV**CONDICIONES SOCIALES****Art. 16º JUBILACION, VIJEDAD, ORFANDAD E INVALIDEZ**

El régimen considerado en este Convenio parte del sistema aplicado con anterioridad al 1-1-85 para el cálculo de la base reguladora, por consiguiente, la Empresa, para calcular el complemento a su cargo, no utilizará la base reguladora derivada de la nueva Ley 26/1.985 de 31 de julio, ni de cualquier otra modificación que pueda realizar la Seguridad Social durante la vigencia de este Convenio, si no que seguirá aplicando la base reguladora derivada del sistema vigente en 1.984.

Jubilación.- La Empresa complementará, respecto al personal acogido al régimen voluntario de jubilación, las pensiones de jubilación de la Seguridad Social hasta el 95% del salario real, neto calculado sobre el promedio de los 12 meses anteriores a la fecha de la jubilación.

El salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: Salario, Complemento Salario, Antigüedad, Complemento Cantidad y Cantidad o Incentivo o Adicional por Mérito.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa no absorberá las mejoras que conceda la Seguridad Social en las pensiones de jubilación derivadas del régimen de Convenio (quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogos en tanto no pasen a regirse por el régimen normal).

Se garantiza la percepción de los premios establecidos, en este Convenio, por años de servicio que se cumplan dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de jubilación.

Vijedad.- Se mantienen los regímenes creados en los Convenios 1.979 y anteriores. Dado que la regulación de estos complementos ha quedado dispersa en varios documentos, conviene resumir lo siguiente:

- 1.- Durante la vigencia de este Convenio, a los viudos y viudas cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31-12-84, se complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más la de orfandad que pudiera existir hasta alcanzar el salario real neto del marido/mujer que teóricamente se hubiera percibido de estar en activo, calculado sobre el promedio de los 24 meses anteriores a la fecha del fallecimiento.
- 2.- El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a los viudos/as de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose, también, en esta situación, la del trabajador que se halle en incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional siempre que, en uno u otro caso, no haya transcurrido más de un año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.
- 3.- El complemento de viudedad se perderá si el viudo o la viuda contrae nuevo matrimonio o en el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y el viudo/a no estuviese imposibilitado para aceptarlo.

4.- Las mejoras de la Seguridad Social se absorben en todos los casos.

Orfandad total.- Si al fallecer un trabajador/a estando en activo, sus hijos resultasen huérfanos totales con derecho reconocido a percibir una pensión de orfandad de la Seguridad Social, la Empresa complementará la pensión de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad; entendiéndose que se está en activo en tanto no cause baja en la Seguridad Social.

En el caso de varios beneficiarios, dicho complemento se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.

Dicha ayuda se prestará mientras subsista la condición de beneficiario de la Seguridad Social de alguno de los hijos.

Invalidez.- En los casos de invalidez total y permanente para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:

- Reincorporar al trabajador afectado, facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.
- Complementar la pensión hasta alcanzar el 95% del salario real neto.

El sistema de cálculo de dicho porcentaje será el mismo que se utiliza en jubilación.

A los efectos del cómputo de la base, se tendrá en cuenta, no el salario percibido en los 12 últimos meses trabajados, si no el correspondiente que teóricamente hubiese percibido el interesado de haber estado en activo en el mismo período inmediatamente anterior a la fecha desde la que se le reconoce la invalidez en la propia declaración.

En los casos de invalidez provisional y por el tiempo de su duración, la Empresa asegurará, asimismo, el 95% del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que el caso anterior.

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo, de conformidad con el párrafo a), que su percepción salarial no será inferior al 95% del salario real neto previsto en el párrafo b).

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que concede la Seguridad Social en este régimen.

Art. 17º COMPLEMENTO PENSIONES MINIMAS

La Empresa complementará hasta 43.650 Ptas. en 1.991 las pensiones de la Seguridad Social inferiores a dicho valor:

- Pensiones de Jubilación
- Pensiones de Invalidez
- Pensiones de Viudedad de trabajadores en activo cuando el hecho causante sea anterior al 1º de enero de 1.976.

En cada uno de los años 1992 y 1993 esta cantidad se revalorizará en un porcentaje equivalente al incremento del I.P.C. real de los años anteriores para el conjunto nacional.

La cuantía de estos complementos, conceptuados como una mejora a la acción protectora de la Seguridad Social, se reducirá en la medida en que se revaloricen las pensiones que abone la Seguridad Social.

Art. 18º AYUDAS A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS

A todos aquellos trabajadores con hijos que tengan esta condición, reconocida por la Seguridad Social, se les abonará, en el mes de septiembre, una cantidad de 50.000 Ptas. anuales por hijo mayor de 18 años y de 20.000 Ptas. anuales por hijo mayor de 18 años.

La fecha de referencia para determinar la edad a efectos del correspondiente abono será el 31 de Julio.

En cada uno de los años 1992 y 1993 estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje previsto para los salarios en el artículo 4º.

Art. 19º FONDO SOCIAL Y FONDO COMITE DE EMPRESA

El Fondo Social queda establecido en 4.500.000 Ptas. anuales para el año 1991.

El Fondo Comité de Empresa queda establecido en 200.000 Ptas. anuales para el año 1991.

Ambos Fondos para cada uno de los años 1992 y 1993 se incrementarán en el mismo porcentaje pactado para los salarios en el artículo 4º.

Art. 20º SEGURO DE VIDA

Durante la vigencia de este Convenio, el Seguro de Vida tendrá la cuantía de 1.000.000 de pesetas de cobertura.

Art. 21º AYUDA ESCOLAR

La Ayuda Escolar se incrementará anualmente en el mismo porcentaje y con los mismos efectos que los salarios, abonándose durante el mes de agosto de cada año. Excepcionalmente para 1.991 la cantidad será de 16.000 Ptas.

Se abonará a aquellos trabajadores cuyos hijos tengan cumplidos entre los 2 y los 19 años en 31 de Julio de cada año.

El trabajador que acredite haberse constituido en cabeza de familia y tenga hermanos a su cargo conviviendo con él, comprendidos entre las edades anteriormente fijadas, se le considerará también beneficiario de esta ayuda.

Art. 22º INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

1.- En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de baja, expedido por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, la Empresa abonará al personal obrero incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, y en su caso, hasta que se declare una posible invalidez provisional o permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la Seguridad Social y su retribución compuesta por: Salario, Complemento Salario, Antigüedad e Incentivo o Adicional por Mérito a razón de la media semestral.

2.- El importe de la prestación complementaria prevista en el número anterior, se abonará siempre que, del control acumulado anual del absentismo por los conceptos de I.L.T. no derivada de accidente laboral y ausencias injustificadas del personal obrero de los Centros de Trabajo de CABLES PIRELLI VILANOVA, resulte un índice de absentismo igual o inferior al 3%.

Para la determinación del porcentaje del 3% no se computarán las horas de absentismo de aquellos trabajadores que estando inmersos en un proceso de I.L.T. por enfermedad, concluyan en el mismo sin solución de continuidad por fallecimiento, o causen baja en la empresa por reconocimiento de una invalidez Provisional o Permanente.

Cuando el descuento de esta horas de absentismo afecte a procesos de I.L.T. iniciados en años anteriores, se tendrán en cuenta para calcular el índice de absentismo del año al que corresponda, y se efectuarán las revisiones del índice que procedan.

A efectos de las verificaciones del estado de enfermedad se estará a lo dispuesto en el apartado 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Queda excluido de dicho control el absentismo del mes de agosto.

- 3.- En el caso de superar el índice establecido se continuarán aplicando las fórmulas hasta ahora vigentes para el pago de los complementos de I.L.T., considerando para su cálculo la media semestral de incentivo.

Art. 23º ABSENTISMO

Ambas partes entienden que la reducción del absentismo es una preocupación que debe prevalecer en el ánimo de todo el personal, por ello deben potenciar los cauces actuales que permitan sensibilizar al personal, reducir y controlar el mismo.

Art. 24º PERMISOS RETRIBUIDOS Y VISITAS MEDICAS

Se mantiene el régimen establecido. Asimismo se establecen dos días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Catalunya, el permiso podrá ampliarse hasta 5 días naturales. Se entregará relación de permisos retribuidos y visitas médicas.

Se anexa relación de permisos retribuidos y visitas médicas, ANEXO IV.

Art. 25º PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO

Se mantiene el régimen establecido al alcanzar los 25 y 35 años de servicio.

Igualmente se abonarán estos Premios en los casos de MUERTE, INVALIDEZ PERMANENTE y JUBILACION, en aquellos casos en que el cumplimiento de los años de servicio tenga lugar dentro de los 365 días naturales posteriores a la fecha del fallecimiento o aquella en que se le reconozca al interesado la situación en cuestión.

Art. 26º ARTICULOS GAMA PIRELLI

Los productos de CABLES PIRELLI, S.A., siempre que sea para auto-consumo, tendrán un descuento similar al precio de facturación a mayoristas, informándose al Comité de sus fluctuaciones.

Para los productos de otras empresas del Grupo se seguirá el régimen establecido para cada una de ellas.

Art. 27º HORAS EXTRAORDINARIAS

De acuerdo con la normativa vigente y lo pactado en el Convenio anterior se acuerda lo siguiente:

- 1.- Las partes firmantes de este Acuerdo estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través del recargo complementario en las cotizaciones a la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pactan en Convenio, no tendrán dicho recargo. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por Empresa y Comité o delegados de personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley, o turnos especiales.

También en relación al objetivo de estimar la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto.

- 2.- Mensualmente se someterá la relación de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor de cada Centro de Trabajo, si las hubiere, a la consideración de los respectivos Comités de Empresa, para la configuración, en su caso, de dicha calidad de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y posterior tramitación.

- 3.- Las de fuerza mayor serán aquellas que vengan exigidas por la necesidad perentoria de prevenir o reparar siniestros o averías de carácter grave.

- 4.- También se considerarán horas de fuerza mayor y en consecuencia no se computarán dentro del tope legal establecido, aquellas horas extras que se produzcan por causa de fuerza mayor del cliente, comprobadas por el Comité y tipificadas en el Código Civil.

Art. 28º CLASIFICACION PROFESIONAL EMPLEADOS

La escala de coeficientes por nivel que se aplicarán para el reparto proporcional del incremento salarial de los años 1.991, 1.992 y 1993, serán los siguientes:

Nivel	Coefficientes
1	1.-
2	1.04
3	1.15
4	1.22
5	1.30
6	1.39
7	1.48
8	1.58
9	1.68
10	1.79
11	1.90

Art. 29º ECONOMATO

Se mantiene el régimen establecido.

Art. 30º PROMOCION DEL PERSONAL

La Empresa en materia de promoción de personal se compromete a que, antes de hacer una oferta pública de empleo, tanto para vacantes como puestos de nueva creación, ponerlo en conocimiento de la plantilla.

Art. 31º INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Al trabajador que le sea reconocida una Incapacidad Permanente Parcial la Empresa se compromete a buscarle una ocupación acorde con sus limitaciones.

Art. 32* EXCEDENCIAS

Además de lo establecido en convenios anteriores, se establece el derecho a pedir excedencia por razón de maternidad o paternidad, de hasta tres años, a los trabajadores fijos de plantilla con más de 12 meses de antigüedad y tengan hijos menores de 6 años con reserva del puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya que hubiera en la Empresa.

El reintegro se deberá solicitar con los plazos establecidos en anteriores convenios y la reincorporación se producirá de forma inmediata a la terminación de la excedencia.

CAPITULO V**ORGANIZACION DEL TRABAJO****Art. 33* PRODUCTIVIDAD Y ORGANIZACION DEL TRABAJO**

- 1.- En materia de organización del trabajo y productividad se mantendrán los criterios de participación establecidos, potenciándolos para alcanzar la mayor eficacia práctica.

Entre los mecanismos necesarios para alcanzarla, se incluyen la exigencia de rigor y eficacia a los responsables de la utilización de los medios de producción, así como el estricto cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Las partes convienen en que los factores que inciden fundamentalmente en la mejora del sistema productivo son:

- Mejoras tecnológicas
- Organización del trabajo
- Mejores condiciones de trabajo
- Política de inversiones
- Programación empresarial de la producción
- Mejora de calidad
- Reducción índices de absentismo

Ambas partes negociarán la implantación de "incentivos de grupo" en aquellas instalaciones o centros de trabajo que, por sus características, se crea aconsejable y conveniente para la producción.

- 2.- El estudio y mejora de la productividad se llevará a término de forma conjunta, entre Dirección y Comité, de acuerdo con lo que exija la realidad de cada centro de trabajo.

A tal fin, se establecen los siguientes mecanismos:

- 1.- En cada Centro se constituirá o, de existir, se ratificará, la Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo, compuesta por 6 miembros del Comité, hasta un máximo de 5 miembros en representación de los trabajadores de los puestos de trabajo afectados y, una representación de la Dirección de hasta un máximo de 5 miembros.
- 2.- Esta Comisión asumirá las funciones que, de mutuo acuerdo entre Dirección y Comité, se establezcan.
- 3.- Será preocupación del Comité y la Dirección, al regular sus funciones, que la agilidad y la eficacia en la gestión sean características en su funcionamiento.

Art. 34* TRABAJO A CICLO CONTINUO

Cuando las circunstancias de mercado u organización empresarial lo justifiquen, la Dirección negociará con el Comité de Empresa las condiciones organizativas del esquema de trabajo a ciclo continuo a fin de asegurar el funcionamiento de determinadas instalaciones y saturar los actuales tiempos de paro, garantizando al personal afectado el respeto a su cómputo anual de horas de trabajo, el traslado para su disfrute de los descansos y fiestas reglamentarias y la compensación económica

correspondiente al cambio producido. Todo ello de conformidad con la normativa siguiente:

- 1.- La Dirección en un plazo de 30 días antes de su inicio o de 15 días en casos excepcionales deberá comunicar al Comité de Empresa, la fecha de inicio y las secciones afectadas, debiendo aportar la documentación precisa que el Comité de Empresa solicite para su comprobación.

Durante este período las partes decidirán de mutuo acuerdo las condiciones organizativas de su implantación y confección en cada caso del calendario individualizado correspondiente, en función de las necesidades y circunstancias concretas. Este período no retrasará el inicio del ciclo continuo previsto en principio.

- 2.- El personal afectado por el régimen de trabajo a ciclo continuo trabajará un máximo de tres domingos o fiestas intersemanales de cada cuatro, de acuerdo con el calendario que se haya confeccionado (52 domingos, 14 fiestas locales o nacionales y 7 días de convenio).

- 3.- Se aceptará la sustitución voluntaria de los trabajadores siempre que para la organización del trabajo sea posible y su capacidad profesional lo permita.

- 4.- Cuando, por descenso de la carga de trabajo o cambios importantes en la organización del mismo, deba modificarse el calendario de ciclo continuo, se efectuará de mutuo acuerdo entre Comité y Empresa.

- 5.- El trabajador, además del salario normal y las bonificaciones correspondientes por domingo o festivo trabajado, percibirá un "PLUS CICLO CONTINUO" que para 1.991 será de 683,06 Ptas./hora que se abonará por hora de presencia en todos los domingos, festivos nacionales o locales así como los siete días de convenio fijados en calendario. Asimismo, percibirá un "PLUS CICLO CONTINUO" que para 1991 será de 683,06 ptas./hora que se abonará por hora de presencia en todos los sábados considerados no laborables y en las 4 horas que complementan la jornada de los sábados laborables.

Para cada uno de los años 1992 y 1993 estos pluses quedarán revalorizados con los incrementos pactados para los salarios en el artículo 4º.

- 6.- Para los días de libre disposición fijados en calendario laboral se respetará el de autorizar a las solicitudes que representan hasta un máximo del 5% de la plantilla afectada por ciclo continuo, siempre que ello no pudiere ocasionar una situación de perjuicio a la producción.

- 7.- Si, por razones objetivas y previamente comentadas con el Comité de Empresa se hubiere de interrumpir un ciclo continuo, al personal afectado, se le respetará como mínimo, un ciclo completo (finalización del mes), ocupándolo en otras máquinas.

- 8.- Los calendarios de ciclo continuo se procurará programarlos por periodos mínimos de dos meses.

- 9.- Al finalizar el ciclo continuo el cómputo de horas trabajadas será igual al que correspondería a trabajo normal en dicho período.

- 10.- En caso de que a efectos de cómputo debiera descansarse media jornada, ésta se procurará efectuarla en sábado siempre que el calendario laboral lo permita.

- 11.- Durante los periodos de Semana Santa, Vacaciones Colectivas, 1º de Mayo y Navidad no se programarán ciclos continuos.

- 12.- A petición del interesado y de común acuerdo con el Centro, se podrá conceder a libre disposición hasta un máximo del 25% de los días de descanso fijados en calendario de ciclo continuo.

No se podrá tener acumulados a libre disposición más de cinco días de los cambiados por días de descanso fijados en calendario de ciclo continuo.

Estos días de libre disposición se descansarán de común acuerdo con el centro, procurando no ocasionar ningún tipo de distorsión en el funcionamiento de cualquier ciclo continuo.

- 13.- Para la concesión del disfrute de estos días se estarán también a lo dispuesto a nivel de Fábrica en lo que respecta al porcentaje (20% de la plantilla del turno).
- 14.- El ciclo continuo tendrá la vigencia del Convenio, volviéndolo a negociar en el siguiente.
- 15.- Los operarios de taller que se encuentren trabajando en fábrica domingos y festivos en su trabajo habitual y sean requeridos para efectuar reparaciones en cualquier máquina que esté afectada por ciclo continuo, se les abonará el plus establecido por este concepto, durante el tiempo que empleen en reparar dicha máquina.

Art. 35* RECICLAJE PROFESIONAL

Los períodos de aprendizaje y adaptación a nuevos puestos de trabajo quedan regulados por las normas vigentes de liquidación de incentivos. Cualquier modificación al respecto, así como la movilidad interna del personal, se comentará con la Comisión de Productividad.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Art. 36* COMITES DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses.

Art. 37* DERECHO DE REUNION

Como ampliación del derecho de reunión contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal la posibilidad de celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo en base a los siguientes requisitos:

- 1.- Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural, pudiéndose acumular por años durante la vigencia del convenio.
- 2.- La duración de esta reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.
- 3.- Cuando a requerimiento del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité peticionario razonará con la respectiva Dirección del Centro, con un preaviso, de 24 horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.
- 4.- Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada Asamblea todas aquellas personas que realicen funciones o trabajos en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente graves.
- 5.- La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil, pero satisfactoria, a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la Asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado, se seguirá fielmente la normativa señalada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos a derechos de reunión.

Art. 38* DERECHOS DE REPRESENTACION UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

- 1.- 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 la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas falta muy graves o graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, parte del interesado, el Comité de Empresas o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

- 2.- Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados de Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Serán retribuidas por la Empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales antes indicados destinen a:

- Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, ya sean de Convenio Colectivo, Comité de Empresa o cualquier otra Comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aun sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los precitados Comités o Comisiones y la Empresa para dicha exclusión del cómputo.

- 3.- Se pacta la acumulación de horas para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dentro de la misma expresión sindical y con saldo anual. Las Oficinas de Personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la Empresa dará cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

Art. 39* DERECHOS REFERENTES A CENTRALES SINDICALES

- 1.- Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales en todos los Centros de la Empresa con más de cien trabajadores y siempre que las Centrales tengan en la Empresa una afiliación superior al 15% de su censo total.
- 2.- Al Delegado o Delegados Sindicales del Centro de Trabajo, se les reconoce con idénticas garantías sindicales.

- 3.- La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa efectuará las antedichas deducciones en el periodo correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

- 4.- Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las Secciones Sindicales podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

- 5.- En la Fábrica de Vilanova, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

- 6.- La Empresa reconoce posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa, y componentes de las Secciones Sindicales.

- 7.- Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la Empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las Secciones Sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previa discusión con las Secciones Sindicales.

- 8.- Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa, podrán incorporar Asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

- 9.- Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

Art. 40* PRESENCIA PERSONAL EXTERNO

Las Secciones Sindicales deberán avisar anticipadamente a la Dirección de Personal del Centro de Trabajo, de la presencia de personas externas, quienes, a su vez, deberán acreditar debidamente su personalidad en la Portería del Centro.

Art. 41* REDACCION DE DOCUMENTOS

En las relaciones laborales y sindicales dentro de la Empresa todos los documentos que se produzcan podrán redactarse libremente en el idioma oficial reconocido en el Estado Español y en cada Comunidad Autónoma.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES DIVERSAS

Art. 42* INCENTIVO 7 DIAS DE CONVENIO PERSONAL OBRERO

Los 7 días de "CONVENIO" de los Centros de Trabajo de Vilanova, que no se trabajen, y que anualmente se distribuyen en la confección del Calendario Laboral, serán abonados a razón de la media semestral habitual.

Art. 43* COMPUTO DEL INCENTIVO EN LAS FIESTAS OFICIALES DEL PERSONAL OBRERO

A partir de este convenio Convenio las Fiestas Oficiales que disfrute el personal obrero, se retribuirán, computando progresivamente los incentivos, a razón de la media semestral habitual, de acuerdo con la siguiente escala:

Año 1991: Se retribuirán con incentivo las 2 FIESTAS LOCALES.

Año 1992: Se retribuirán con incentivo las 4 FIESTAS AUTONOMICAS.

Año 1993: Se retribuirán con incentivos las restantes 8 FIESTAS ESTATALES.

En la confección del calendario anual se determinará la calificación de estas fiestas.

Art. 44* RECLASIFICACION PROFESIONAL PERSONAL OBRERO

Para el año 1993 los coeficientes por categorías actuales quedan establecidos de la forma siguiente:

Profesional 1ª y Of. 3ª:	coeficiente 1.01
Oficial 2ª:	" 1.02
Oficial 1ª:	" 1.03

Art. 45* SALUD LABORAL

Los firmantes del presente convenio acuerdan ratificar el Acuerdo Interprofesional de Catalunya suscrito el 7-11-90 y publicado en el D.O.C. el 23-1-91, y para su desarrollo, se conviene la creación de una Comisión Paritaria integrada por seis miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros seis miembros designados por el Comité de Empresa.

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por unanimidad o por mayoría simple de cada representación.

Art. 46* REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La graduación y tipificaciones de las faltas, así como las sanciones aplicables, serán las relacionadas en los artículos 79 a 84 de la derogada Ordenanza Laboral de Industrias Químicas aprobada por Orden de 24 de julio de 1974, que las partes incorporan al presente Convenio.

Art. 47* DISPOSICIONES DE CONVENIOS ANTERIORES

Lo dispuesto en anteriores Convenios de la Sociedad Productos Pirelli, S.A., que afecte a este Centro de Trabajo y que no haya sido modificado por el presente, se mantiene en vigor en su totalidad.

Art. 48* RECOPIACION CONVENIOS

Se procederá a efectuar una recopilación de los convenios anteriores suministrando una copia a las centrales sindicales firmantes de este convenio.

Art. 49* COMISION PARITARIA

A la firma del Convenio quedará establecida la "COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO".

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que intervinieron en la elaboración y discusión del Convenio.

Se especificará el porcentaje de cada sindicato y se reflejará nominativamente a sus miembros.

La Empresa también tendrá siete representantes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de Asesores que serán designados libremente por cada una de las partes.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes, previa convocatoria con Orden del Día dada a conocer a la otra parte, con al menos, dos días hábiles de antelación.

En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario y de su desarrollo se levantará Acta.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Centro de Trabajo de Vilanova i la Geltrú, sito en Rambla Pirelli nº 2.

Art. 50 TEXTO CONVENIO COLECTIVO

La Empresa queda obligada a distribuir un ejemplar para cada uno de los trabajadores del texto del Convenio Colectivo. El texto se facilitará de forma bilingüe.

Art. 51* VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 52* ABSORCION Y COMPENSACION

Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables, cuando en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisprudencial de referencia.

Art. 53* CANON DE NEGOCIACION

Se acuerda en este convenio Canon de Negociación. Se estará a la normativa reglada.

Art. 54* GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 55* CONCURRENCIA

Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, estándose para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3 número 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 56* VINCULACION DE LAS PARTES AL CONTENIDO DEL CONVENIO

El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

ANEXO I

MASA SALARIAL 1990

CABLES PIRELLI, S.A.

CONCEPTOS	OBREROS	EMPLEADOS	TOTAL
SALARIO	538.584.014	354.497.400	953.481.414
COMPL. SALARIO	3.512.837	16.692.258	20.205.095
COMPL. NO ASS.	0	889.800	889.800
GRATIF. LEG.	100.349.475	62.079.910	162.429.385
BENEFICIOS	25.087.369	15.519.977	40.607.346
TOTAL	727.533.695	450.079.345	1.177.613.040
ANTIGUEDAD	137.816.025	55.000.768	192.516.793
INCENTIVOS	274.100.326	121.672.666	395.772.992
HORAS EXTRAS	11.677.150	8.562.178	20.199.328
PLUS C. CONTINUO	11.336.789	752.176	12.088.965
BON. FEST. Y CC.	17.205.139	4.352.664	21.561.803
PLUS NOCTURNO	36.447.385	7.784.691	44.211.776
PLUS VARIOS	23.465.425	17.917.114	41.382.549
INCENT. VENTAS	0	5.431.833	5.431.833
PLUS DISTANCIA	606.306	12.768.518	13.374.824
AYUDA ESCOLAR	7.165.893	2.338.878	9.504.771
TOTAL	519.484.148	236.561.486	756.045.634
TOTAL M.S.	1.247.017.843	686.640.831	1.933.658.674

ANEXO II

REMUNERACIONES MINIMAS DE CARACTER FIJO

AÑO 1991

PERSONAL OBRERO	Ptas/hora	Ptas/año
Oficial 1ª de Oficios Aux.	534,523	1.479.254
Oficial 2ª de Oficios Aux.	526,269	1.456.412
Oficial 3ª de Oficios Aux.	516,300	1.428.823
Profesional de la Ind. de la	516,300	1.428.823

$$Nq \text{ horas} = 2296 + \frac{44}{7} \times (30 + 30 + 15) = 2767,4286$$

$$Ptas/año = Ptas/hora \times 2767,4286$$

PERSONAL EMPLEADO	Ptas/mes	Ptas/año
Nivel 11	175.111	2.539.110
Nivel 10	165.556	2.400.562
Nivel 9	156.003	2.262.044
Nivel 8	147.319	2.136.126
Nivel 7	138.634	2.010.193
Nivel 6	132.168	1.916.436
Nivel 5	124.350	1.803.075
Nivel 4	117.402	1.702.329
Nivel 3	111.323	1.614.184
Nivel 2	105.243	1.526.024
Nivel 1	98.295	1.425.278

$$Ptas/año = Ptas \text{ mes} \times 14,5$$

NOTA: No incluye antigüedad, complementos, pluses ni incentivos.

ANEXO III

VALORES DE RETRIBUCION DE ANTIGUEDAD A PARTIR DE 1-1-91

Vencimientos de Antigüedad	% Antigüedad	Ptas/mes Empleados	Ptas/hora Obreros
1er. T	5	2.385	12.649
2º . T	10	4.771	25.298
1er. Q	20	9.541	50.596
2º . Q	30	14.312	75.894
3er. Q	40	19.082	101.192
4º . Q	50	23.853	126.490
5º . Q	60	28.623	151.788
	62	29.577	156.848
	64	30.532	161.907
	66	31.486	166.967
	68	32.440	172.026
6º . Q	70	33.394	177.086
	72	34.348	182.146
	74	35.302	187.205
	76	36.256	192.265
	78	37.210	197.324
7º . Q	80	38.164	202.384

EMPLEADOS

Valor base 1991 = 47.705,51 x % Antigüedad

OBREROS

Valor base 1991 = $\frac{47.705,51}{30}$ = 1.590,18 Ptas/día natural

$$1.590,18 \times \frac{7}{44} = 252,98 \text{ Ptas/hora laborable} \times \text{Antig.}$$

ANEXO IVPERMISOS RETRIBUIDOS CABLES PIRELLI, S.A.

Adopción hijo en Catalunya	1 día laborable con premio.	Si es fuera de Catalunya hasta 3 días naturales con premio
Alumbramiento distócico	6 días laborables con premio.	
Alumbramiento esposa	3 días laborables con premio.	
Donación sangre	1 día laborable con premio.	
(1) Enfermedad grave esposa/a	3 días laborables con premio.	Se precisará justificante médico
(1) Enfermedad grave hermanos consang.	3 días laborables con premio.	Se precisará justificante médico
(1) Enfermedad grave hijos	3 días laborables con premio.	Se precisará justificante médico
(1) Enfermedad grave padres	3 días laborables con premio.	Se precisará justificante médico
Enfermedad grave hermanos políticos	2 días naturales sin premio.	Se precisará justificante médico
Enfermedad grave nietos	2 días naturales sin premio.	Se precisará justificante médico
Enfermedad grave padres políticos	2 días naturales sin premio.	Se precisará justificante médico
(2) Fallecimiento esposa/a	3 días laborables con premio.	
(2) Fallecimiento hermanos consanguíneos	3 días laborables con premio.	
(2) Fallecimiento hijos	3 días laborables con premio.	
(2) Fallecimiento padres	3 días laborables con premio.	
Fallecimiento abuelos	2 días naturales sin premio.	
Fallecimiento hermanos políticos	2 días naturales sin premio.	
Fallecimiento nietos	2 días naturales sin premio.	
Fallecimiento padres políticos	2 días naturales sin premio.	
(3) Ingreso en urgencias esposa/a	1, 2 ó 3 días nat. con premio.	Según días permanencia en Centro
(3) Ingreso en urgencias herm. consang.	1, 2 ó 3 días nat. con premio.	Según días permanencia en Centro
(3) Ingreso en urgencias hijos	1, 2 ó 3 días nat. con premio.	Según días permanencia en Centro
(3) Ingreso en urgencias padres	1, 2 ó 3 días nat. con premio.	Según días permanencia en Centro
Ingreso en urgencias abuelos	1 ó 2 días nat. sin premio.	Según días permanencia en Centro
Ingreso en urgencias hermanos polít.	1 ó 2 días nat. sin premio.	Según días permanencia en Centro
Ingreso en urgencias nietos	1 ó 2 días nat. sin premio.	Según días permanencia en Centro
Ingreso en urgencias padres polít.	1 ó 2 días nat. sin premio.	Según días permanencia en Centro
(4) Intervención quirúrgica esposa/a	3 días laborables con premio.	Si permanece ingres. más de 2 días
(4) Intervención quirúrg. herm. consang.	3 días laborables con premio.	Si permanece ingres. más de 2 días
(4) Intervención quirúrgica hijos	3 días laborables con premio.	Si permanece ingres. más de 2 días
(4) Intervención quirúrgica padres	3 días laborables con premio.	Si permanece ingres. más de 2 días
Intervención quirúrgica esposa/a	1 ó 2 días nat. con premio.	Si permanece ingres. 1 ó 2 días
Intervención quirúrg. hera. consang.	1 ó 2 días nat. con premio.	Si permanece ingres. 1 ó 2 días
Intervención quirúrgica hijos	1 ó 2 días nat. con premio.	Si permanece ingres. 1 ó 2 días
Intervención quirúrgica padres	1 ó 2 días nat. con premio.	Si permanece ingres. 1 ó 2 días
Intervención quirúrgica abuelos	2 días naturales sin premio.	Si permanece ingres. más de 2 días
Intervención quirúrg. hermanos pol.	2 días naturales sin premio.	Si permanece ingres. más de 2 días
Intervención quirúrgica nietos	2 días naturales sin premio.	Si permanece ingres. más de 2 días
Intervención quirúrg. padres polít.	2 días naturales sin premio.	Si permanece ingres. más de 2 días
Lactancia	1 hora reduc. jor. sin premio.	Máximo 9 meses edad hijo
Matrimonio	15 días naturales con premio.	Correspondiente al período
Matrimonio hermanos consanguíneos	1 día natural sin premio.	
Matrimonio hijos	1 día natural sin premio.	
Matrimonio padres	1 día natural sin premio.	
Operación amigdalitis o fimosis	1 ó 2 días nat. con premio.	Para cónyuge e hijos
Traslado domicilio	1 día natural sin premio.	Presentación justificante

- Citaciones oficiales en que sea requerido como parte testifical: tiempo necesario con premio.

- (1), (2), (3), (4). Estos permisos podrán ampliarse hasta 5 días naturales sin premio para desplazamientos fuera de Catalunya.

- Los conceptos señalados con premio, se abonarán con la media de incentivos.

ANEXO V
ACTA N.º 22

ASISTENTESPresidente

D. Gregorio Granados

Secretaría

D.ª Elena Doria

Representación de la Dirección

D. José M.ª Escofet

D. Lluís Bago

Asesores

D. José M.ª Antràs

D. Bernat Antràs

Representación de los Trabajadores

D. Alfons Bladé

D.ª Paquita Giménez

D. Josep Vivancos

D. Pompeyo Ferris

D. Jaume Solá

D. Cristófor Fabrè

D. Manel Mallol

D. Josep Lluís Estrada

D. Rafael B. Toledano

D. Aleix Gil

D. Antonio Bagalló

D. José M.ª García

Asesores

D.ª Isabel Cozar (U.G.T.)

D. Pedro Ruíz (U.G.T.)

D.ª M.ª Eugenia Collado (CC.OO.)

D. Buenaventura Carmona (CC.OO.)

D. Alfred Mestre (C.G.T.)

D. Jordi Raurich (C.G.T.)

En Vilanova i la Geltrú, siendo las dieciséis horas y treinta minutos del día trece de mayo de mil novecientos noventa y uno, se reúne la Comisión Negociadora para el Convenio Colectivo de la Empresa CABLES PIRELLI, S.A., bajo la Presidencia de D. Gregorio Granados y actuando como Secretaria D.ª Elena Doria.

Abre la sesión la Presidencia agradeciendo a las partes su comportamiento en la presente negociación y felicitándolas por haber llegado a un acuerdo.

Ambas partes acuerdan que el tema relativo al CANON DE NEGOCIACION quede con el siguiente redactado:

"Respecto al CANON DE NEGOCIACION pactado en el art. 53 del convenio, se acuerda que su cuantía sea de 1.933.658 Ptas. (0,14 de la masa salarial bruta) que corresponde a 2.589 Ptas. por trabajador. Dicha cantidad será deducida en la nómina del mes de junio al regularizarse los atrasos y dicha circunstancia se comunicará al personal. Las cantidades retenidas se entregarán a la Comisión Negociadora del convenio facultando a su Tesorero para librar los recibos correspondientes."

En lo relativo al tema de SALUD LABORAL, a fin de dar mejor respuesta a los temas de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, la Empresa asume la necesidad de asignar un Técnico, con dedicación exclusiva, para el logro de resultados en estos específicos cometidos, de acuerdo con la legislación actual así como aquella que en un futuro inmediato emane de disposiciones Comunitaria asumidas por las legislaciones estatales.

Seguidamente se procede a la firma del texto articulado del Convenio Colectivo de la Empresa CABLES PIRELLI, S.A. correspondiente al período 1991 + 1993, constando esta Acta como anexo al mismo.

No habiendo más temas a tratar, se suspende la reunión a las 21 horas.

30234 *RESOLUCION de 28 de noviembre de 1991, de la Subsecretaría, por la que, a instancias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se emplaza a todos los interesados en el recurso número 1.852/1991, seguido a instancia de doña Margarita Magdaleno García, contra Resolución de la Subsecretaría, de 29 de mayo de 1991, por la que se hacía pública la lista de aspirantes admitidos en la fase de concurso convocada para participar en las pruebas selectivas de ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, convocadas por Orden de 21 de enero de 1991.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por doña Margarita Magdaleno García recurso contencioso-administrativo número 1.852/1991, contra

Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 29 de mayo de 1991, por la que se hacía pública la lista de aspirantes admitidos en la fase de concurso convocada para participar en las pruebas selectivas de ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, convocadas por Orden de 21 de enero de 1991.

En cumplimiento de lo dispuesto por el excelentísimo señor Presidente de la Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a todos los posibles interesados, para que se personen en las actuaciones si así conviene a su derecho.

Madrid, 28 de noviembre de 1991.-El Subsecretario, P. D. (Orden de 27 de diciembre de 1990), el Director general de Personal, Leandro González Gallardo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

30235 *RESOLUCION de 18 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan calderas murales mixtas de calefacción y agua caliente sanitaria, marca «Biklin», modelo base SAE 30, fabricadas por «ETS Industriale, S. p. A.», en Potenza (Italia), CBC-0078.*

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Ingeniería del Calor, Sociedad Anónima» (INDELCASA), con domicilio social en calle San Isidro, sin número, municipio de Bilbao, provincia de Vizcaya, para la homologación de calderas murales mixtas de calefacción y agua caliente sanitaria, categoría II_{2H3}, fabricadas por «ETS Industriale, S. p. A.», en su instalación industrial ubicada en Potenza (Italia).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio General d'Assaigs i d'Investigacions, mediante dictamen técnico con clave 96.289/472 y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Asistencia Técnica Industrial, Sociedad Anónima Española» (ATISAE), por certificado de clave IA-91/1218/BI-18/6, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto con la contraseña de homologación CBC-0078, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologados las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de dos años y el primero antes del día 18 de noviembre de 1993.

El titular de esta Resolución presentará dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Información complementaria

Los modelos FF SAP 8-20 y FF SAE 8-20, son de tiro forzado y circuito estanco. Los modelos SAP 30, SAE 8-20, SAP 8-20, RAP 8-20 son de tipo B₁.

El aparato RAP 8-20 sólo tiene circuito de calefacción.

El gasto calorífico nominal de estos aparatos es de 34,41 kW y 25,5 kW para el SAE 30 y los restantes modelos, respectivamente.