

**6431 RESOLUCION de 13 de febrero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 1991, de una parte, por representantes de las centrales sindicales CC. OO., UGT y CGT, en 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, 13 de febrero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI NEUMATICOS, SOCIEDAD ANONIMA»**

(1991-1992)

**CAPITULO I**

**AMBITO - VIGENCIA - DURACION**

**Artículo 1º.- Ambito Personal.-** El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la Empresa PIRELLI NEUMATICOS, S.A., en todos sus centros de trabajo del Estado Español, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren 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.

**Artículo 2º.- Vigencia.-** Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos al 1º de Enero de 1991.

**Artículo 3º.- Duración.-** Este Convenio tendrá una duración de dos años, concluyendo sus efectos el 31 de Diciembre de 1992.

**Artículo 4º.- Prórroga.-** Este Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos periodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia escrita por alguna de las partes para su rescisión o revisión, durante el trimestre anterior a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas.

**CAPITULO II**

**CONCEPTOS Y CONDICIONES RETRIBUTIVAS**

**Artículo 5º.- Salario y sueldo bases.-** Se incrementarán un 6,25 % porcentual para el año 1991. A dicho incremento se le adicionará al salario del personal obrero, la cantidad correspondiente al incremento previsto para los incentivos y Complemento 4º equipo.

**I.- PERSONAL OBRERO.-** El valor hora presencia del SALARIO BASE para 1991, una vez corregido por la parte alicuota correspondiente a la relación horas naturales/ horas presencia que en 1991 será 2.920/2.072, queda de la siguiente forma:

CATEGORIA	COEFICIENTE	VALOR 1991
PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA 1ª	1,00	614,522
PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA 1ª	1,02	625,324
OFICIAL 3ª	1,02	625,324
OFICIAL 2ª	1,03	630,724
OFICIAL 1ª	1,04	636,127
APRENDICES 1er. AÑO	0,45	317,450
APRENDICES 2º AÑO	0,60	398,468
APRENDICES 3er. AÑO	0,85	573,500

El detalle de estos valores figura en el anexo II.

Para el año 1992 el incremento será del I.P.C. real más un 0,5 %, añadiéndose a dicho valor el importe correspondiente al reparto del 50 % del aumento resultante de los incentivos.

La parte alicuota correspondiente a este año será la relación horas naturales/horas presencia, o sea, 2.920/2.056 como consecuencia de la reducción horaria pactada en Convenio.

**II.- PERSONAL TECNICO, EMPLEADO Y SUBALTERNO.-** Aún tratándose de grupos bien diferenciados, se establece un mecanismo retributivo común. La cuantía del sueldo base para los diferentes niveles profesionales del personal técnico, empleado y subalterno, es el resultado de incrementar el sueldo a 31.12.90 en un 6,25 %. La tabla resultante es la siguiente:

NIVEL	COEFICIENTE	SUELDO BASE 1991
1	1,02	98.689
2	1,08	104.495
3	1,15	111.268
4	1,22	118.041
5	1,30	125.782
6	1,39	134.489
7	1,48	143.196
8	1,58	152.871
9	1,68	162.548
10	1,79	173.191
11	1,90	183.834

Para el año 1992 el incremento será del I.P.C. real más un 0,5 %.

En el Anexo I se fijan las remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo.

Tanto en el año 1991 como en el 1992 los parámetros quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

**Artículo 6º.- Antigüedad.-** Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad.

Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán en el cálculo de la antigüedad.

Se reconocen DOS TRIENIOS Y SIETE QUINQUENIOS, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

El complemento salarial de antigüedad se incrementa el 6,25 % en 1991 sobre las bases de 1990 y en 1992 se incrementará en el I.P.C. real más un 0,5 %. Estos incrementos quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

Los valores correspondientes al año 1991, serán los siguientes:

GRADO DE ANTIGÜEDAD	% INCR./ BASE	OBROS PTAS/BORA	EMPLEADOS PTAS/MES
1er. TRIENIO	5%	15,462	2.633
2º TRIENIO	10%	30,925	5.267
1er. QUINQUENIO	20%	61,850	10.533
2º QUINQUENIO	30%	92,775	15.800
3er. QUINQUENIO	40%	123,700	21.066
4º QUINQUENIO	50%	154,625	26.333
5º QUINQUENIO	60%	185,550	31.600
6º QUINQUENIO			
1er. AÑO	62%	191,735	32.653
2º AÑO	64%	197,920	33.706
3º AÑO	66%	204,105	34.760
4º AÑO	68%	210,290	35.813
5º AÑO	70%	216,475	36.866
7º QUINQUENIO			
1er. AÑO	72%	222,660	37.920
2º AÑO	74%	228,845	38.973
3er. AÑO	76%	235,030	40.026
4º AÑO	78%	241,215	41.079
5º AÑO	80%	247,400	42.133

Las fórmulas empleadas para el cálculo de la tabla precedente, correspondientes a 1.991, que contemplan la parte alicuota, han sido las siguientes:

**OSBREROS HORA PRESENCIA**

1.652,257 ptas día x 2920 horas nat. año x 1,0625

8 h./día x 2.072 h. presencia/año

= 309,250.  
pts. /hr. =  
Base Antigüedad/hr.

Para el año 1992 también se tendrá en cuenta la parte alicuota por reducción de jornada.

**EMPLEADOS MES**

49.368 Ptas./mes x 1,0625 = 52.666 pts./mes = Base Antigüedad/mes, 1991

**Artículo 7º.- Plus nocturnidad.-** A los efectos de lo prevenido en el artículo 34 número 6 del Estatuto de los Trabajadores y en relación al cómputo de las horas nocturnas dado el régimen existente en los turnos de trabajo de fábrica, se entenderá como nocturno el trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las 21 a las 3 horas.

El complemento de plus nocturnidad se incrementa en un 6,25 %, repartiéndose dicho incremento de forma lineal a todo el personal obrero y empleado que lo perciba. Este incremento, para 1991 representa 16,90 ptas./hora y sitúa el valor de dicho plus para el personal obrero, en 263,117 ptas.. En el año 1992 este plus se incrementará por el valor del I.P.C. real más un 0,5 %. El mencionado incremento se repartirá linealmente a todo el personal obrero y empleado que perciba dicho plus.

En los respectivos aumentos se respetarán aquellos casos que tuvieran un valor plus/hora superior. Estos valores quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

**Artículo 8º.- Bonificación festivos.-** Las horas bonificadas se incrementan en un 6,25 %, repartiéndose dicho incremento de forma lineal a todo el personal obrero y empleado que perciba dicho plus. Este incremento, para 1991, representa 49,52 ptas./hora. En el año 1992 este plus se incrementará por el valor del I.P.C. real más un 0,5 %. El incremento correspondiente se repartirá linealmente a todo el personal obrero y empleado que perciba bonificación festiva.

En los respectivos aumentos se respetarán aquellos casos en que el valor hora bonificada fuera superior.

Estos valores quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

Se mantendrá el pago de una hora adicional de este concepto (hora de Misaja) los trabajadores que presten servicios en jornada superior a 4 horas, los domingos y en las 14 fiestas oficiales anuales.

**Artículo 9º.- Horas Extraordinarias.-** Se incrementan en el 6,25 % los valores vigentes a 31-12-90, tanto las laborables como las festivas para el año 1991 y según el I.P.C. real más un 0,5 % para 1992. Estos incrementos quedan supeditados a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

**Artículo 10º.- Incentivo adicional por el mérito y complemento salario cuarto equipo.-**

1. Los incentivos y A.P.M. en 1991 se pagarán por hora efectiva de trabajo (1.770,5) más 26 días de vacaciones a razón de 7,5 horas/día (195), con lo que resultan 1.963,5 horas/año.

En los ANEXOS III y IV se relacionan los valores de los incentivos y A.P.M. de 1991, recogiendo los incrementos resultantes de la reducción horaria pactada para este año: 1.973/1.963,5 = 1,00381.

En el mes de Enero se regularizarán las diferencias de incentivo entre 3 y 4 equipos, correspondientes al año anterior. A final de noviembre se ingresará un anticipo aproximado por este concepto.

Asimismo se relacionan los valores de las Curvas R correspondientes al personal, que conforme a lo establecido en el acuerdo Relevos Programados realicen el trabajo en dicho sistema.

Para el año 1992 se incrementarán según el IPC real más un 0,5 %. El importe que represente dicho incremento, una vez sumado al del CCC se repartirá en un 50 % a la voz salario y a la parte fija del CCC y el otro 50 % se adicionará a las voces de Incentivo, APM y CCC, recogiendo además los

incrementos resultantes de la reducción horaria y la posible revisión a que se hace referencia en el Art. 18.

En el año 1992 se suprimirán las curvas normales de fábrica, quedando solo las curvas DR, ER, FR, GR, HR e IR y se adecuarán los A.P.M..

2. El concepto COMPLEMENTO SALARIO 4 EQUIPO (ANEXO IX), para el año 1991 será de 19,72 ptas./hora, habiéndose incorporado el incremento del 6,25 % al salario base de todo el personal obrero.

Este complemento lo percibirá el personal mientras permanezca afecto al régimen de horario del cuarto equipo, abonándose por las mismas horas en que se percibe el concepto de salario. Estos valores los percibirá también el personal Empleado mientras permanezca afecto al régimen de cuarto equipo, pasando su complemento a 4 equipos a ser de 3.656 ptas./mes en 1991, cantidad que incluye el aumento del 6,25 %, extendido a todos los empleados afectos al calendario de fabricación.

A partir de 1 de julio de 1991, el Complemento Salario 4 Equipo lo percibirá todo el personal obrero y el personal empleado afectado por el Calendario de Fabricación.

3. El premio mínimo para 1991 será de 64,69 ptas. hora, incrementándose en el año 1992 en el 50 % del IPC real más un 0,5 %.
4. Se acompaña como ANEXO X la normativa que regula el A.P.M.
5. Se mantiene el compromiso de que en el próximo Convenio se estudiará el establecimiento de una relación adecuada incentivo/salario.

**Artículo 11º.- Complemento de Calidad y Cantidad.-**

Para 1991 la parte fija del CCC se incrementará en 2.596 ptas. como aplicación de un 6,25 % de aumento a los Incentivos, APM y CCC. Todo ello supeditado a lo que en materia de revisión se establece en el artículo correspondiente.

En el año 1992 el importe resultante de aplicar un aumento equivalente al IPC real más un 0,5 % a las voces de Incentivos, APM y CCC se repartirá conforme a lo establecido en el art. 10.

Las relaciones fundamentales, quedan como sigue:

**AÑO 1.991**

- Mínimo tarifa nivel 11: Mínimo tarifa nivel 1 = 1
- Máximo tarifa nivel 11: Máximo tarifa nivel 1 = 3,13
- Máximo tarifa nivel 11: Mínimo tarifa nivel 1 = 8,02
- Máximo tarifa nivel 1: Mínimo tarifa nivel 1 = 2,56

La normativa puesta al día, se acompaña como ANEXO XI.

En caso de introducir modificaciones en dicha normativa, se hará de acuerdo con el comité de Empresa.

La tarifa de valor/punto del C.C.C. se incluye como ANEXO V.

En caso de introducción de tarifas mejoradas para el personal obrero se considerará con el Comité su repercusión en los valores del C.C.C.

**Artículo 12º.- Otros pluses.-** El resto de pluses existentes en la actualidad y que a continuación se detallan, se incrementan en un 6,25 % para el año 1991 y según el I.P.C. real más un 0,5 % para el año 1992, sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación de la revisión prevista en el artículo correspondiente. Tales pluses son:

- Distancia
- Negro humo
- Talco
- Calor
- Bomberos
- Electrónica
- Desgaste herramientas
- Desplazamiento Vacaciones
- Calderas y Fluidos

El concepto DESPLAZAMIENTO COMIDA se incrementa en un 6,25 % en el año 1991 y según el IPC real más un 0,5 % en el año 1992, siendo el valor para 1991 de 5.912 ptas. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de la revisión prevista en el artículo correspondiente.  
(Ver ANEXO VI)

**Artículo 13º.- Gratificaciones legales.-** En 15 de Julio y 15 de Diciembre, se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominan de Verano y Navidad, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán a razón de 30 días de salario o sueldo base, complemento sueldo, complemento no absorbible y complemento cuarto equipo, en su caso, vigentes en el propio mes.

La antigüedad se pagará al día.

El incentivo se pagará conforme al promedio del semestre anterior, a razón de 225 horas y el C.C.C. será el correspondiente al mes de la gratificación de que se trate.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en los 12 meses anteriores.

**Artículo 14º.- Beneficios.-** En la liquidación de nómina del mes de Febrero se abonará, un complemento salarial equivalente a 15 días de salario o sueldo base, antigüedad, complemento sueldo, complemento no absorbible y complemento cuarto equipo, vigentes en aquel momento. Para el personal obrero, se abonará, además, el importe de 15 días equivalentes a 112,50 horas de incentivo al promedio de la última gratificación, incrementado por el porcentaje de aumento del incentivo resultante de Convenio.

El personal empleado percibirá la mitad del C.C.C. correspondiente al mes de Febrero.

En 1992 la paga de beneficios se abonará por los mismos conceptos a razón de 17 días. El número de horas de incentivo a abonar será de 127,5

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la Paga de Beneficios en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior.

**Artículo 15º.- Condiciones de pago de salarios.-** El pago de salarios de todo el personal, se seguirá realizando a través de entidades bancarias.

La Empresa se compromete a transferir los importes necesarios con una antelación de cuatro o cinco días, a efectos de facilitar el cobro por parte del personal.

**Artículo 16º.- Anticipo quincenal obreros.-** Se continuará el pago del anticipo quincenal de salarios los días 15 de cada mes, estableciéndose una cantidad fija de 35.000 ptas.

**Artículo 17º.- Complemento sueldo y complemento no absorbible.-** Se incrementarán en un 6'25 % en el año 1991 y según el IPC real más un 0,5 % en 1992, sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación de la revisión que se establece en el artículo correspondiente.

Se exceptuará el montante correspondiente a los anteriores complementos de Jefe de Turno y de Puesto que no será objeto de revalorización.

### CAPITULO III

**Artículo 18º.- Revisión incrementos.-**

1. Si en el año 1991 el crecimiento del I.P.C. a 31-12-91 supera el 6 % se efectuará una revisión a partir de este porcentaje hasta el I.P.C. real, sobre todos los conceptos que hayan experimentado incremento por la aplicación del Convenio del año 1991. Estos son: Sueldo y Salario, Complemento Salario 4E, Antigüedad, Gratificaciones, Beneficios, Incentivos, A.P.M., C.C.C., Otros Pluses, Fondo Social, Ayuda Escolar, Ayuda a disminuidos, Horas Extras, Bonificación Festivos, Plus Nocturno, Complemento Sueldo Empleados y Desplazamiento Comida Empleados.
2. En el año 1992 el incremento que se percibirá desde el 1 de enero será el equivalente al del IPC previsto en los presupuestos generales del Estado más un 0,5 %. Dicho incremento afectará a los conceptos mencionados en el punto anterior.
3. La revisión anual prevista para el año 1991 y la actualización del año 1992 hasta el IPC real más un 0,5 %, se calculará retroactivamente sobre el montante anual de las retribuciones revisables y se abonarán de una sola vez cuando se conozca el porcentaje de crecimiento del I.P.C.

### CAPITULO IV

#### CONDICIONES DE TRABAJO

##### Sección 1ª

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Artículo 19º.- Organización del Trabajo.-** Conscientes ambas partes de la necesidad de incrementar la competitividad a través de la mejora continua del sistema productivo como elemento imprescindible para la consolidación de la Empresa, las partes convienen en que los factores en los que se debe incidir fundamentalmente son:

- Inversiones en maquinaria, instalaciones y procesos.
- Mejoras tecnológicas del producto.
- Organización del trabajo encaminada a conseguir mayor efectividad por la mejor utilización de los medios productivos.
- Mejora de las condiciones ambientales y de seguridad encaminadas a elevar el nivel de calidad del trabajo.

Con la finalidad de seguir la evolución de dichos factores, se mantiene la actual Comisión Mixta de Productividad.

Con la finalidad de obtener la máxima eficacia en la aplicación de estos medios se conviene que cualquier cambio en el sistema productivo se articulará en el siguiente modo:

- Los cambios en las normas técnicas se examinarán en el lugar de trabajo entre los afectados y sus mandos correspondientes.
- Los representantes del Comité en la Comisión Mixta podrán participar en cualquier fase de un cambio en el proceso productivo, cuando lo consideren oportuno.

Para ello la Dirección:

- 1) Anticipará la información sobre los cambios a los trabajadores afectados de manera de dar razonable espacio de tiempo para su análisis.
- 2) Facilitará a los trabajadores afectados indicaciones precisas sobre los objetivos cualitativos y cuantitativos, así como de las condiciones operativas, modalidad organizativa y actividades accesorias necesarias para alcanzarlos.
- 3) Respetará, desarrollará y enriquecerá donde sea posible los roles profesionales facilitando los adiestramientos oportunos.
- 4) Promoverá un más amplio conocimiento del ciclo productivo en su conjunto y del propio puesto de trabajo.
- 5) Suministrará información sobre los aspectos técnicos y comerciales, necesaria para comprender las exigencias variables que desde el exterior se ejercen sobre la Fábrica.
- 6) Simultáneamente a la entrega de la información a los interesados de un puesto se facilitará también la Norma Técnica y Métodos de Trabajo a los miembros del Comité en la Comisión Mixta.

Trimestralmente se informará a los miembros del Comité de la Comisión Mixta de las acciones a desarrollar en el proceso productivo que vayan a tener incidencia en las Normas Técnicas.

En el caso de desacuerdo se estará en todos sus aspectos de tiempo de adaptación, reclamación y participación de la Comisión Mixta a lo que se señala en el Anexo XIII, SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCCION.

Todo ello se realizará en las perspectivas del mantenimiento de los puestos de trabajo, informando la Empresa, semestralmente, del estado y avance de todos los factores citados y dará información complementaria que permita conocer su evolución a los representantes de los trabajadores.

De los planes de inversión, así como de las grandes líneas organizativas, se informará previamente y con detalle a la Comisión de Seguimiento.

Por ello, la Empresa asume el compromiso de continuar con la política de inversiones, en racionalidad con la evolución del mercado y los trabajadores el de su respuesta ágil en la adopción de acuerdos coyunturales encaminados al objetivo de consolidación de la Empresa.

## Sección 2ª

## CONTRATACION - TRABAJOS EXTERIORES

## Artículo 20ª.- Contratación.-

1. En la medida en que se vayan alcanzando los objetivos propuestos de consolidación de la Empresa y en función de las necesidades que se produzcan, se incorporarán a la plantilla APRENDICES, formalizando los contratos por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente

El contrato será de un año, que se prorrogará un segundo y un tercer año, con la condición de que al término de cada curso haya aprobado el mismo en su totalidad.

Estos trabajadores realizarán en la Empresa trabajos efectivos retribuidos reduciéndose en 2 horas la jornada laboral ordinaria, sin pérdida de retribución, que dedicarán al proceso formativo en un Centro de Formación Profesional Oficial o Autorizado, en alguna especialidad propia de los Oficios desarrollados en el Taller de Mantenimiento de la Empresa. Durante los periodos no lectivos del Centro de Formación al que asistan, su jornada de trabajo efectiva en la Empresa será completa.

Al término del periodo total de formación y además del grado que haya podido alcanzar en sus estudios, será sometido a una prueba práctica en la Empresa, que, de ser superada le dará la categoría y calificación de Oficial de 3ª. Ello no significa compromiso de la Empresa para incorporarlo a su plantilla de personal propio, al término de su contrato.

Si al término del contrato, la Empresa decide que no puede incorporarle a su plantilla de Mantenimiento podrá darle la opción a incorporarlo a su plantilla de Fabricación.

2. Cuando las necesidades de la Empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección por medio de cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la Legislación Vigente.

3. Todo el personal obrero cuya situación laboral sea de contrato temporal, sea cual sea la modalidad prevista en la Legislación Laboral vigente y que durante la duración de este convenio agotare el plazo de los tres años, pasarán a fijos de plantilla si no existen problemas de comportamiento personal disciplinario.

4. Como consecuencia del Acuerdo sobre RELEVOS PROGRAMADOS, la empresa se compromete a contratar a 15 operarios Profesionales de la Industria de 1ª, siendo esto un mínimo, en función de las necesidades de la Organización. Las condiciones de los contratos serán las mismas que tiene el personal de plantilla, si bien su modalidad será cualquiera de las previstas en la legislación laboral y en los términos que la misma prevé. Al agotar los plazos de renovación previstos en la Ley, este personal pasará a fijo. Todo ello en las condiciones reflejadas en el ANEXO VII.

**Artículo 21ª.- Comisión Mixta de Trabajos Externos.-**  
Es interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad; y en este sentido se mantendrá informado al Comité de Representantes de los Trabajadores del centro de Manresa a través de una Comisión formada por cuatro miembros del propio Comité y dos representantes de la Empresa. En el centro de Barcelona se informará al Comité de Empresa través de una Comisión formada por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Comité de empresa.

Tanto en el centro de Barcelona como en el de Manresa las reuniones de las mencionadas comisiones tendrán periodicidad trimestral, siendo objeto de las mismas los siguientes temas:

- Información de todos los trabajos realizados dentro del centro respectivo por Empresas externas.
- Control de la situación de Alta en la Seguridad Social de los trabajadores de las Empresas externas.
- Control de las condiciones de Seguridad e Higiene, con que realizan su trabajo en nuestras dependencias.

## Sección 3ª

JORNADA LABORAL - VACACIONES - CALENDARIO LABORAL  
HORAS EXTRAS - PERMISOS

**Artículo 22ª.- Jornada Laboral.-** El descanso para tomar el bocadillo no se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el número 2 del Artículo 1 de la Ley 4/1983, sin perjuicio de que se siga retribuyendo dicho tiempo de presencia en la forma y con los conceptos de salario y antigüedad con que se ha venido haciendo hasta el presente.

Quedan establecidas las siguientes jornadas:

## I - Centro de Manresa

- Personal con horario de producción:

1991: 1770,5 horas efec./año

Para 1992 se pacta una reducción de jornada de 7,5 horas que junto con la acordada en el anexo VII sobre relevos programados, representa 1755,5 horas efec./año

- Personal con horario de Oficinas:

1991: 1749 horas efec./año  
1992: 1749 horas efec./año

- Obreros y empleados afectos al régimen de 4 equipos mientras permanezcan en él:

1991: 1710 horas efec./año  
1992: 1710 horas efec./año

La jornada del personal que haya trabajado durante el año en más de una de las modalidades anteriores, será proporcional al tiempo de permanencia en cada una de ellas.

En el supuesto de que por la distribución de los calendarios no se diera tal proporcionalidad, se distinguirá cuando el cambio obedezca a petición propia, de cuando lo sea por decisión de la Empresa. En el primer supuesto, si se produce exceso, deberá trabajarse y si se produce déficit, recuperarse. En el segundo supuesto, si se produce déficit, no vendrá obligado a recuperarse, y si se produce exceso, podrá optar entre cobrarlas como extraordinarias o no trabajarse.

## II - Oficinas Centrales de Plaza Cerdá y Centros Comerciales:

1736 horas efectivas/año.

Para los Centros Comerciales en base a la jornada anual, y en los Calendarios de cada localidad, se establecerán unos horarios que cubran una jornada como mínimo hasta las 19 horas.

## Artículo 23ª.- Vacaciones.-

1. Se mantiene el periodo anual de 26 días laborales. La Fábrica los realizará básicamente en un sólo periodo en los centros con calendario normal y, en los centros en los que se trabaje en régimen de 4 equipos, en uno o dos periodos, de los cuales uno será, por lo menos, de tres semanas sucesivas e ininterrumpidas en periodo estival. En ambos casos se efectuará escalonadamente en la parada y puesta en marcha.
2. Los centros que por su especial cometido, (mantención, almacenes, centros comerciales, etc.), no pueden aplicar este sistema, acordarán las vacaciones de forma individual, atendiendo a las necesidades de cada momento.
3. El personal de mantención no afecto al Calendario de 4 equipos podrá disfrutar sus vacaciones en el mes de Agosto, en la primera o segunda quincena.
4. En el caso de que la esposa de un operario de Taller trabaje en Fábrica, efectuarán las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, como en el caso de matrimonios de fabricación, siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

5. El periodo vacacional será retribuido con arreglo a los siguientes conceptos, excluyéndose cualquier otro concepto retributivo:

- Salario o Sueldo base
- Antigüedad
- Complemento 4º Equipo
- Promedio de incentivo (en el que se incluye el plus negro humo y la prima a diplomados en electrónica).
- Promedio Plus Nocturno de los últimos 12 meses anteriores a las vacaciones (excepto para 1991 que se tomarán los 11 meses anteriores).
- Promedio Plus Calor de los últimos 12 meses anteriores a las vacaciones (excepto para 1991 que se tomarán los 11 meses anteriores).

6. Los trabajadores que al inicio del periodo vacacional o durante el mismo se encuentren en situación de ILT no tendrán derecho a disfrutarlas una vez obtenida el alta médica, con las excepciones siguientes:

A) Toda persona que al inicio del periodo vacacional que le corresponda se encuentre en situación de I.L.T. derivada de accidente de trabajo, maternidad o enfermedad común que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o inmovilización, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad al alta médica, siempre y cuando ésta se produzca dentro del mismo año natural, en tantos días como hubieren coincidido ambas situaciones o en los días que el tiempo que reste hasta el final del año lo permita.

B) En el supuesto de situaciones de I.L.T. derivada de enfermedad común, con las excepciones previstas en el apartado anterior, y siempre que la baja por dicha situación haya sido extendida con anterioridad a 20 días antes del inicio de cada uno de sus periodos vacacionales de los respectivos calendarios, tendrá derecho al disfrute en las mismas condiciones del apartado anterior.

Artículo 24º.- Calendario Laboral y Horarios.- Se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales, durante el mes de Noviembre del año anterior.

La reducción de jornada pactada para el personal empleado de Manresa con horario de oficinas se aplicará como día de 11-hora disposición.

A este mismo personal se le facilitará el cambio de la hora de entrada de la tarde de las 13h. 3/4 ó las 14h. 1/4 previo aviso en caso de posibilidad, estudiándose los posibles casos excepcionales.

El acuerdo de fecha 27-6-1984, reflejado en el ANEXO Nº 15 del Convenio Colectivo de 1984, respecto al calendario intensivo de 4 equipos, se incorpora al presente Convenio como ANEXO VIII así como en ANEXO IX el acuerdo de 1987.

Tendrán el carácter y tratamiento de Fiestas Oficiales, exclusivamente las 14 fiestas de cada año derivadas del calendario laboral de la Correspondiente Comunidad Autónoma además de los domingos. El resto de días en que no se trabaje, entre los que se incluirán el Jueves y el Sábado Santo, aparte de las vacaciones, tendrán la consideración de transformación festivo. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en los Acuerdos a que se refiere el párrafo anterior. El Jueves y el Sábado Santo, no podrán ser señalados como vacaciones en ningún caso.

Para los calendarios del personal de Calderas y Fluidos se estará a lo acordado en las actas de 21-12-1988 que figuran en el anexo XVI.

Artículo 25º.- Horas Extras.- Como medida de colaboración a una racional y solidaria Política de Empleo se acuerda reducir las horas extras al máximo, en base a los siguientes criterios:

- 1º- Supresión de las horas extras habituales.
- 2º- Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos en producción, urgencias, mantenimiento y trabajos de desarrollo técnico o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Comité de Representantes de los Trabajadores.
- 3º- Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de los correspondientes trabajadores, funciones y motivos concretos.

4º- A criterio del trabajador se le dará la opción de percibir el valor económico de las horas extras realizadas al precio establecido en el Convenio o bien compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75%, si son horas extras realizadas en días hábiles y el 100% si son realizadas en días festivos.

Para todo lo que no está previsto en los puntos anteriores, se estará a lo que prevé la Legislación Vigente.

Artículo 26º.- Permisos.-

1. Permisos retribuidos.- El trabajador con la posible antelación, y justificando debidamente la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a la remuneración de su salario, complemento salario 4º equipo y premio mínimo por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:

- Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.
- Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.
- Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos o nietos y hermanos: Tres días naturales.
- Fallecimiento de los familiares del apartado anterior, incluyendo además hermanos y abuelos políticos: Tres días naturales.
- Intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos y de hermanos: Tres días naturales.
- Cambio de domicilio: Un día natural.

Todos estos periodos podrán ser prorrogados hasta en tres días naturales, en caso de justificada necesidad, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento que los justifique.

También se concederá permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado.

2. Permiso matrimonial.- Será de quince días naturales, que se retribuirán a salario real, incluido el premio de producción o A.P.M. de los días laborales correspondientes a dicho periodo. Dicho periodo de producción o A.P.M. se abonará a razón del valor horario percibido en la gratificación inmediata anterior.

El personal empleado tendrá derecho a este permiso sin merma de su retribución.

Este permiso es incompatible con los días de vacaciones colectivas, no pudiendo ser absorbido por éstas.

3. Permisos de asistencia a consultorio médico.- Cuando por razón de enfermedad propia o de un familiar con minusvalidez reconocida oficialmente que dependa de él, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución (salario fijo más premio mínimo), el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo. El salario fijo mencionado incluirá el complemento salario cuarto Equipo.

4. Permisos no retribuidos.- Se concederá permiso no retribuido para acompañar al médico a un hijo menor de 14 años, por el tiempo necesario, previa solicitud y su posterior justificación.

5. Se acompaña como ANEXO XIV la normativa vigente para la concesión de Permisos.

6. Excedencias.-

I. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Se convienen dos alternativas para que los trabajadores puedan acceder a la excedencia voluntariamente.

- A. EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Y
- B. EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL CONVENIO.

Los trabajadores que deseen alcanzar una excedencia voluntaria, lo solicitarán por escrito, y podrán optar libremente por cualquiera de ambas EXCEDENCIAS, pero en su

solicitud deberán indicar expresamente la modalidad de EXCEDENCIA a la que desean acogerse.

**1. CONDICIONES DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

- Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, un año de antigüedad.
- La duración de la excedencia será entre 2 a 5 años.
- No se podrá solicitar una nueva excedencia por un mismo trabajador si no ha transcurrido un mínimo de 4 años desde el final de la anterior excedencia.
- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que solicite el reingreso con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

**2. CONDICIONES DE LAS EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS DEL CONVENIO.**

- Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, tres años de antigüedad.
- La duración de la excedencia será de un mínimo de 1 año y un máximo de 2.
- La Empresa podrá denegar la concesión de esta excedencia, por las siguientes causas:

- a) Falta de Personal.
- b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.
- c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos 10 años.
- d) Haber recibido de la Empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.
- e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrencia a la empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por el trabajador en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.
- f) Cuando el número de trabajadores que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto Estatutaria como del Convenio, exceda del 2% del total de la plantilla de la Empresa.

- El trabajador excedente tendrá garantizado el reingreso en la Empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la categoría y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reingreso con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

**II. EXCEDENCIAS ESPECIALES**

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

- A. Nombramiento para cargo público, cuando el interesado aprecie que su ejercicio sea in-

compatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresarse a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

- B. En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.
- C. La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o equivalente con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo dicho Servicio podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a 15 días consecutivos, en jornadas completas, siempre que medie la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

**Sección 4ª**

**CLASIFICACION PROFESIONAL**

**Artículo 27º.- Personal Obrero.-** Los oficiales de 3ª pasarán a Oficiales de 2ª automáticamente al cumplir el 3º año de antigüedad como oficial de 3ª.

Se otorga la categoría de Oficial de 3ª a los Profesionales de la Industria que en un plazo de 4 años realicen frecuentemente trabajos de Oficial suficientemente diversificados, es decir, un promedio de horas equivalente a la mitad de su jornada.

La capacidad y profesionalidad necesarias se acreditarán por medio de una prueba de carácter práctico, referente a los trabajos habitualmente desarrollados hasta el momento.

Para que los oficiales turnistas puedan alcanzar la máxima categoría, se conviene que aproximadamente un 25% del tiempo de trabajo lo empleen en trabajos calificados como de curva G. Por lo tanto ascenderán automáticamente una categoría, cada tres años, resultado aproximado de dividir las 1.500 horas que se venían computando en el Departamento de Manutención por el porcentaje de tiempo antes indicado.

De la anterior normativa, se exceptúan tan sólo dos casos:

- 1.- Acortar el periodo a criterio de la Empresa por manifiesta competencia.
- 2.- No acceder al ascenso por manifiesta incapacidad.

En los años en que por parte de la Jefatura correspondiente, no se haya promovido ninguna plaza de Oficial 1ª, la Empresa abrirá concurso para que puedan concurrir al mismo los Oficiales de 2ª que se consideren capacitados.

Todos los Profesionales de la Industria 1ª, tendrán el mismo salario, manteniéndose el coeficiente 1, para los nuevos ingresos de personal que pasarán al 1,02 al cabo de un año de experiencia en la Empresa.

**Artículo 28º.- Clasificación Profesional Personal Empleado.-** El personal TECNICO, EMPLEADO y SUBALTERNO, queda clasificado en 11 niveles profesionales, cuyos coeficientes de valoración son los siguientes:

NIVEL	COEFICIENTE
1	1,02
2	1,08
3	1,15
4	1,22

NIVEL	COEFICIENTE
5	1,30
6	1,39
7	1,48
8	1,58
9	1,68
10	1,79
11	1,90

Los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional de empleados, estarán de acuerdo con la normativa que se acompaña como ANEXO XII.

#### CAPITULO V

##### COMPLEMENTOS A LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y REGIMEN ASISTENCIAL

Se constituye una Comisión que se fija como objetivo, que en un periodo máximo de cinco meses a partir de la firma del Convenio 1991-1992, la búsqueda de soluciones dirigidas a reducir su impacto económico en el Coste del Trabajo que representa en el apartado de Jubilación en un modo satisfactorio para ambas partes.

##### Artículo 29º.- Normas Generales.-

- Para el cálculo de los complementos a cargo de la Empresa, en las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad total e invalidez, se partirá de la pensión resultante según el sistema de cálculo de pensiones establecido por la Seguridad Social vigente en 1º de Enero de 1985. Dicho sistema, a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social puede introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las pensiones o de su porcentaje.
- El complemento a cargo de la Empresa será calculado considerando como única la pensión causante de dicho complemento al margen de la incidencia que sobre dicha pensión pudieran tener, otra u otras pensiones que el beneficiario pudiera percibir.

Se exceptúa de la norma establecida en el párrafo anterior el caso del complemento de Pensiones mínimas.

##### Artículo 30º.- Jubilación.-

- Al personal de la Empresa jubilado con anterioridad a la entrada en vigor del régimen de jubilación del 20-9-1966, se le mantiene el régimen consistente en una ayuda de 1.000 ptas. mensuales a razón de doce pagas al año a cargo de la Empresa.
- A los trabajadores con derecho a Pensión de Jubilación de la Seguridad Social que decidan jubilarse voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y cinco años, sin rebasar esta última edad, la Empresa les complementará la pensión de la Seguridad Social, calculada en la forma estipulada en el apartado 1 del artículo anterior hasta alcanzar el 95% del Salario real neto promedio de los 24 meses anteriores a la fecha de jubilación.

Durante la vigencia de este Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen teniendo 60 años percibirán una paga de 100.000 ptas. Los que se jubilen por Convenio a los 61 ó 62 años percibirán una paga única de 50.000 ptas.

En alternativa, el cálculo del promedio se podrá hacer sobre los doce meses anteriores a la fecha de jubilación.

Este salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: salario o sueldo base, complemento sueldo, antigüedad, C.C.C. o incentivo producción o A.P.M., complemento salario 4º Equipo. Se garantiza la percepción de los premios, medalla y diploma, de 25 y 40 años de servicio que se cumplan antes de alcanzar los 65 años de edad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en las Pensiones de Jubilación.

Quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogas salvo que pasen a regirse por el régimen normal.

##### Artículo 31º.- Complemento de las pensiones de Viudedad y Orfandad.-

- Se mantiene el régimen proveniente de anteriores Convenios para las viudas de trabajadores en activo cuyo hecho causante se haya originado antes del 31-12-1984.
- Las viudas cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31 de Diciembre de 1984, se les complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más las de orfandad que pudieran concurrir, hasta alcanzar el Salario real neto del marido, calculado sobre el promedio teórico que hubiera percibido, de hallarse en activo en los 24 meses anteriores a la fecha del fallecimiento. Este Salario real neto estará compuesto por salario sueldo base, complemento sueldo, antigüedad, C.C.C. o incentivo producción o A.P.M., complemento 4º equipo.

Cuando se produzcan revalorizaciones de las Pensiones de la Seguridad Social, el complemento a cargo de la Empresa, las absorberá reduciéndose en igual cuantía.

- El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a las viudas de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta situación la del trabajador que se halle en I.L.T. o Invalidez provisional siempre que, en uno u otro caso, no haya transcurrido más de 1 año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa. El complemento se perderá por los siguientes motivos:
  - Si la viuda contrae nuevo matrimonio.
  - En el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda no estuviese imposibilitada para aceptarlo.
- En los supuestos en que la Pensión de Viudedad de la Seguridad Social que pueda causar un trabajador se reconozca prorrateadamente a más de una beneficiaria, las Pensiones complementarias a cargo de la Empresa que se regulan en este artículo, se prorratearán en la misma proporción.

Artículo 32º.- Orfandad total.- Si al fallecer un trabajador en activo sus hijos resultasen huérfanos totales, la Empresa complementará la pensión de Orfandad de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad.

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

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

##### Artículo 33º.- Invalidez.-

- Para los casos de Invalidez Permanente Total 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 últimos 12 meses trabajados, sino el teórico que hubiera percibido de hallarse en activo, en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que surta efecto la declaración de invalidez.

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

- 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 en el caso anterior.

Continúa vigente el sistema de Plus Familiar proveniente de la legislación anterior a 1º de Enero de 1967, referida al

abono durante 2 años y medio a contar desde el inicio de la situación de invalidez provisional del complemento necesario hasta cubrir la diferencia existente entre lo que le correspondería por este concepto, de estar en activo, y lo abonado por la Seguridad Social.

**Artículo 34º.- Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.-** Se establece un fondo a efectos de contratar un Seguro de Vida a nombre del personal activo ó pensionista de la Empresa que tenga a su cargo un familiar con disminución física ó psíquica reconocida por los Organismos competentes. El coste de la prima del seguro, durante la vigencia de este convenio, será costeado hasta 5.312.500 ptas. por la empresa y el resto será aportado por el trabajador.

**Artículo 35º.- Complemento de Pensiones.-** La Empresa complementará hasta 40.000 ptas. las pensiones de la Seguridad Social inferiores a dichos valores correspondientes a los siguientes conceptos:

- Pensiones de Jubilación.
- Pensiones de Invalidez.
- Pensiones de Viudedad de Viudas de Trabajadores en activo cuyo hecho causante sea de fecha anterior al 1º de Enero de 1976.

La cuantía de estos complementos se reducirá en la medida que aumenten las aportaciones de la Seguridad Social.

**Artículo 36º.- Fondo Social.-** Se mantiene el Fondo de Ayuda Social con una dotación de 6.240 ptas. por trabajador y año más la posible revisión para 1991 y con un incremento, para 1992, equivalente al IPC real más un 0,5 %.

Dicho Fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

- Ayuda a Minusvalías.
- Becas.
- Cultura y Deportes.
- Comisión Ayuda.
- Ayuda Familiar.
- Estudios de trabajadores.

El fondo será distribuido en cada Centro de Trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la Empresa y a los demás Comités y Delegados del destino dado a los Fondos, en sus diversas partidas. Los valores resultantes se adjuntan en ANEXO XV.

A partir de 1992, el importe correspondiente a este FONDO, se abonará dentro del mes de enero.

Durante la vigencia de este Convenio el Comité de Manresa distribuirá el fondo solo a los conceptos Ayuda a Minusvalías, Cultura y Deporte y Comisión Ayuda.

**Artículo 37º.- Seguro de vida colectivo.-** El capital asegurado se sitúa en 1.000.000 de ptas.

**Artículo 38º.- Ayuda Escolar.-** Percibirán la ayuda escolar en el año 1991, los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 1-1-1972 y 31-12-1989. Los nacidos entre 1-1-1970 y 31-12-1971 también tendrán derecho a esta Ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la ayuda escolar en el año 1992, los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 1-1-1973 y 31-12-1990. Los nacidos entre 1-1-1971 y 31-12-1972 también tendrán derecho a esta Ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Dicha ayuda beneficia también al trabajador, que habiéndose constituido en cabeza de familia, tenga hermanos a su cargo y conviviendo con él, comprendidos en las edades mencionadas.

Los beneficiarios de Pensiones de jubilación, viudedad e invalidez, cuyo hecho causante sea anterior a 1-1-1979, tendrán derecho al percibo de la ayuda escolar en las condiciones generales establecidas. No alcanzando este derecho a los beneficiarios de dichas situaciones cuyo hecho causante sea posterior a dicha fecha. El importe de la Ayuda Escolar será de 14.721 ptas. más la posible revisión para 1991. Para 1992 el resultante de 1991 incrementado con el I.P.C., real más un 0,5 % La asignación se incluirá en la nómina del mes de Agosto.

**Artículo 39º.- Fondo de Asistencia.-** Se mantiene el Fondo de Asistencia que estará integrado por una aportación del

75% a cargo de la Empresa y un 25% aportado por los trabajadores, en los siguientes términos:

**A. Procesos de enfermedad común o accidentes extra-laboral:**

Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.
- Duración de la baja superior a 3 días naturales.

La duración de la baja se divide en los siguientes periodos y complementos:

Del 1º al 3º día inclusive: Se abonará el importe de la base mínima de cotización, según tarifa de la Seguridad Social por jornada de ausencia.

Del 4º al 34º día ambos inclusive: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento 4º equipo e incentivo mínimo.

Desde el día 35º: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento 4º equipo y promedio incentivo del semestre natural anterior.

**B. Procesos de Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional:**

Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Mutua Patronal.

- Se complementará durante todo el periodo de baja, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación de la Mutua Patronal (75% de la base reguladora indicada en el parte) y el 100% de dicha base excluyendo los importes correspondientes a gratificaciones y beneficios incluidos en el cálculo que se abona junto con sus correspondientes pagas extraordinarias.

**C. CALCULO COMPLEMENTOS**

Para el cálculo de los complementos que se regulan en el Fondo de Asistencia, se partirá del sistema de cálculo de prestaciones establecido por la Seguridad Social de forma que, dicho sistema a los efectos de determinación de dichos Complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social pueda introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones o su porcentaje.

**D. NORMAS COMPORTAMIENTO**

El enfermo vendrá obligado a cumplir las siguientes normas:

A) La persona de baja por enfermedad o accidente, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el Seguro de Enfermedad o Mutua de Accidentes de Trabajo, tendrá la obligación de acudir al Servicio Médico de la Empresa si su estado se lo permite cuando sea requerido por dicho Servicio.

B) La persona de baja por enfermedad comunicará lo antes posible a fábrica su ausencia al trabajo.

Los avisos deberán efectuarse por el propio interesado o persona delegada.

C) Será obligatoria la presentación del Parte de Confirmación Semanal que extiende el I.N.S.S. en las bajas que excedan de siete días, salvo casos de maternidad, que deberá presentar sólo el primer parte de Confirmación.

D) La persona de baja por enfermedad/accidente no podrá ausentarse de su población sin autorización médica del I.N.S.S. o Mutua de Accidentes de Trabajo y previo conocimiento del Servicio Médico de la Empresa.

La Empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de Asistencia si se comprobaren inexactitudes en la dolencia manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas, tratamiento y en el caso de



incumplimiento de las normas de control establecidas en los puntos A), B), C) y D) de este apartado. Los complementos que en su caso fuesen retirados pasarían a integrarse en el Fondo de Asistencia, aplicándose a reducir el 25% de la aportación de los trabajadores.

**Artículo 40º.- Préstamos.-** Se concederán previa solicitud de los mismos, 20 préstamos de hasta 750.000 ptas. cada uno al 3% anual para la adquisición de vivienda en cada uno de los años 1991 y 1992; la devolución de estos préstamos se hará en un máximo de 10 años a razón de 12 mensualidades por año. En las mensualidades de Julio y Diciembre se doblará el importe de la devolución.

**Artículo 41º.- Premios por veinticinco y cuarenta años de servicios.-**

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la Empresa 25 ó 40 años, percibirá como premio, según el período, las percepciones siguientes:

**A. Por 25 años cumplidos de servicio:**

**- Empleados:**

El importe del sueldo correspondiente a una mensualidad comprendiendo el sueldo base, complemento sueldo, complemento no absorbible, antigüedad, CCC y complemento 4 Equipo.

**- Obreros:**

El importe correspondiente a 240 horas de salario base, complemento salario 4 Equipo y antigüedad de hora natural y 225 horas de incentivo.

**B. Por 40 años cumplidos de servicio:**

**- Empleados:**

El importe de 2 mensualidades de los conceptos indicados en el apartado A anterior.

**- Obreros:**

El importe de 480 horas de salario y 450 de incentivos de los conceptos expresados en el apartado A..

La paga especial por 40 años cumplidos de servicio en la Empresa se abonará de la siguiente forma: una mensualidad al cumplir los 39 años y otra al cumplir los 40 años.

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los 25 y los 40 años completos de antigüedad en activo, se les entregará un diploma conmemorativo, y una medalla recordatorio que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

**Artículo 42.- Plus Familiar y Protección a la Familia.-** Continúa en aplicación el régimen de Plus Familiar a las nuevas situaciones familiares según Legislación Vigente hasta 1967 al personal ingresado con anterioridad a 1º de Marzo de 1974 para el Centro de Manresa y a 1º de Enero de 1972 para los demás Centros de la Empresa.

El personal ingresado con posterioridad a dicha fecha, se registrará por el régimen general de la Seguridad Social vigente.

**Artículo 43º.- Económico.-** Los pensionistas y viudas de pensionistas por invalidez o jubilación, tendrán también derecho a su utilización.

Las viudas perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra Empresa.

La Empresa concede a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges, un descuento del 45% sobre el precio de los artículos de fabricación nacional, de la marca PIRELLI, destinados a uso propio. Asimismo, a partir de la firma de este Convenio, se concede, en la compra de neumáticos, un descuento del 25 % sobre el precio, a los familiares de primer grado.

Asimismo a los trabajadores y sus cónyuges se les concede también el descuento del 45% sobre el precio de los neumáticos de importación, fabricados por PIRELLI.

## CAPITULO VI

### DERECHOS DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 44º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.-** El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado 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. En los centros de menos de 50 trabajadores dicha representación la ostentarán los Delegados de Personal.

**Artículo 45º.- Derecho de reunión.-** Como aplicación de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal el derecho a celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo, sin pérdida de retribución, en base a los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural; excepcionalmente en los años en que se negocie el Convenio Colectivo con la Empresa, el derecho se amplía en dos horas por trabajador y año natural.
2. La duración de una reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.
3. Cuando a juicio del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité petionario 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 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, y 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 contemplada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos al derecho de reunión.

**Artículo 46.- Derechos de la representación unitaria de los trabajadores.-**

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o 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 faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

Los candidatos que, como número mínimo figuren en las listas electorales, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el año siguiente a las elecciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como candidato, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de candidato.

- b) 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 del Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos 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, 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 de las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la Empresa previa comunicación del Orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

- c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dentro de una 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 daría cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.
- d) Cuando los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales de los distintos centros acuerden celebrar reuniones o mantener comunicación entre sí por asuntos de su competencia, y elijan como lugar para la celebración de la reunión alguno de los centros de trabajo de la Empresa, deberán solicitarlo previamente a la Dirección del Centro elegido y obtener la autorización correspondiente. Las horas que los interesados emplean en estas reuniones serán a cargo de su crédito de horas sindicales.

**Artículo 47º.- Derechos referentes a las Centrales Sindicales.-**

- a) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales y Delegados Sindicales en todos los Centros de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La Empresa dará facilidades a los Delegados Sindicales para su comunicación.

- b) 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 detracciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

- c) 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.
- d) En el Centro de Trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales local adecuado para el desarrollo de sus funciones.
- e) La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa, y componentes de las Secciones Sindicales.
- f) 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 previo acuerdo y discusión con los Delegados Sindicales.

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

El conjunto de derechos, garantías y competencias que se pactan en este Capítulo para los Comités de

Empresa y Centrales Sindicales, es a reserva de las mejoras que pueda introducir la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cuyo contenido en su caso será aplicable.

**Artículo 48º.- Grupo de No Afiliados.-** Se le reconoce idéntico derecho de incorporar Asesores especialistas como en el artículo 47 anterior, letra g).

La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación de relaciones laborales a los miembros del Comité pertenecientes al grupo de no afiliados; asimismo le reconoce la posibilidad de asistir a reuniones de ámbito Estatal o Internacional que organice la Empresa.

**Artículo 49º.- Presencia de personal externo.-** Las Secciones Sindicales (artículo 47, letras g) y h)) y el grupo de No Afiliados (artículo 48) deberán avisar anticipadamente a la Dirección de cada Centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del Centro.

La Empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

**Artículo 50º.- Derecho Supletorio.-** En todo lo no establecido en este Capítulo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Químicas vigente en el año 1981.

## CAPITULO VII

### DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 51º.- Remuneraciones anuales de carácter fijo.-** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que las remuneraciones salariales mínimas anuales de las diversas categorías profesionales derivadas del art. 5 del presente Convenio, en función de las horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el ANEXO I

**Artículo 52º.- Salud Laboral.-** En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1971 y normativa concordante.

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

#### I. Principios generales.-

A. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo y Conselleria de Treball de la Generalitat o, en los casos que no estén regulados en los anteriormente expuestos, se considerarán los contemplados en los distintos países europeos donde Pirelli fabrique con estos productos.

B. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

C. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

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

E. En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecno-

logía, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

- F. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

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

- H. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para PINGA, la Empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países donde Pirelli fabrique estos productos.

## II. Comité de Seguridad y Salud Laboral.-

- A. El Comité de Seguridad y Salud Laboral que sustituye al actualmente denominado de Seguridad e Higiene, estará compuesto por siete representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el jefe de mantenimiento, el responsable de los servicios sanitarios y un representante de la Dirección de la Empresa.

- B. Los componentes que no pertenezcan al Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados durante su pertenencia, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- C. En las Secciones de Trabajo con más de 50 trabajadores, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, nombrará de entre la plantilla al enlace de Seguridad que deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

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

- E. Los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo e individualmente, sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

- F. Se crea para la Sede y Z. V. Barcelona una Comisión de Salud Laboral y Seguridad que estará compuesta por tres representantes designados de entre la Plantilla por el Comité de Empresa, el Responsable de mantenimiento, el Médico y un representante de la Dirección. Actuará de secretario sin voz ni voto un administrativo nombrado por la Dirección. La mencionada Comisión se reunirá como mínimo una vez al trimestre.

Los componentes de la citada comisión que no pertenezcan al Comité de Empresa tendrán las garantías reseñadas en el punto B.

## III. Vigilancia del riesgo.-

- A. La Dirección de la Empresa asesorada técnicamente por los organismos oficiales o entidades especializadas particulares, elaborará:

1. Un mapa de riesgos de los centros de trabajo.
2. Un plan general de prevención. La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

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

- A. El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
- B. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

## V. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral propondrá anualmente un presupuesto destinado a cursillos, conferencias, libros, material de consulta, archivos, propaganda y divulgación de cuantos temas puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

## VI. Tecnología y organización del trabajo.-

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

## VII. Protección a la maternidad.-

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

## VIII. Cursos de Formación.-

Se dará facilidades a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como a los enlaces de seguridad interesados, para asistir a cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa.

## IX. Personal con problemas físicos o psíquicos reconocidos.-

En las decisiones respecto a la movilidad y asignación de puestos de trabajo a las personas con problemas físicos y/o psíquicos reconocidos, para destinarlos a trabajos adecuados a sus condicio-

nes, se tendrán en cuenta las sugerencias expuestas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

**Artículo 53º.- Régimen de Faltas y Sanciones.-** Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y como derecho supletorio a lo que estaba establecido en la Ordenanza de Industrias Químicas hasta tanto no se acuerde un reglamento particular de este régimen.

**Artículo 54º.- Autobuses transporte personal obrero.-** El abono de este servicio correrá a cargo de la empresa.

**Artículo 55º.- Prendas de Trabajo.-**  
1. Se dotará de tabardo a los carretilleros cuyo trabajo debe desarrollarse en el exterior o alternativamente dentro y fuera de las secciones de Fábrica.

Se concede también a los ayudantes de carretillero en el A.M.P. y a los que se cuidan de la carga de camiones de A.P.A.

En todas las Secciones de Fábrica, existirán 2 tabardos, en dotación para uso del personal que los precise.

2. Asimismo, con carácter general y gratuito, se proveerá al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

**Personal Obrero = 2 Monos al año**  
1 Toalla al año, excepto Mezclas y A.M.P operarios del Alm.N.H. que se entregan 2 al año.

**Personal Empleado masculino de Fca.**  
= Técnicos hasta Jefe dpto. = 2 monos al año.  
= Jefe Dpto. = 1 mono al año.  
= 1 toalla al año.

**Personal Empleado Femenino** = 1 bata al año

**Personal Femenino de Fca.**  
= 2 batas.  
= 1 toalla al año.

Se facilitará calzado de seguridad al personal que designe el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Su uso será obligatorio y exclusivo dentro de la Fábrica.

**Artículo 56º.- Servicio Militar.-** Los trabajadores que se incorporen al cumplimiento de los deberes militares o equivalente percibirán durante la permanencia en el Servicio, las gratificaciones extraordinarias enteras de Verano y Navidad que les hubiese correspondido de trabajar en activo en la Empresa, así como cualquier otra de cuantas eventualmente pudieran concederse.

Se considera como tiempo de excedencia el del Servicio Militar o equivalente de carácter obligatorio o voluntario, por el mínimo de duración, reservándose el puesto laboral durante el mismo y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

Quienes estén cumpliendo el Servicio Militar, podrán reintegrarse al trabajo cuando tengan permisos superiores a 15 días consecutivos en jornadas completas, siempre que medie la autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa si disfrutan de permisos de menor duración.

**CAPITULO VIII**

**PRELACION DE NORMAS - CONCURRENCIA - VINCULACION A LA TOTALIDAD - ABSORCION Y COMPENSACION - GARANTIA PERSONAL**

**Artículo 57º.- Prelación de normas y concurrencia.-** 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.

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

**Artículo 58º.- Vinculación a la totalidad.-** Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 59º.- Absorción y Compensación.-** Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisdiccional de referencia.

**Artículo 60º.- Garantía Personal.-** Se respetará 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.

**CAPITULO IX**

**COMISION PARITARIA**

**Artículo 61º.- Comisión Paritaria.-** Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio.

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que intervinieron en su elaboración y discusión y otros tantos representantes de la Empresa. La Comisión podrá utilizar los servicios de Asesores, hasta un máximo de dos, 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 dado 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.

**DISPOSICION FINAL**

**Artículo 62º.- Derecho Supletorio.-** En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Constituyendo el presente Convenio Colectivo el texto articulado que engloba y actualiza los pactos y condiciones vigentes provenientes de Convenios anteriores, como cláusula de garantía se establece que durante un periodo de seis meses a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, pueda, de ser necesario, reunirse la Comisión Paritaria para que, si existiera alguna condición vigente de naturaleza distinta o interpretación no contemplada en este Convenio, pueda en su caso ser incorporado al mismo.

**ANEXO I**

**REMUNERACIONES MINIMAS ANUALES DE CARACTER FIJO.**

PERSONAL OBRERO	AÑO 1.991	
CATEGORIA	COEFICIENTE	PESETAS
Oficial 1º	Coef. 1,04	1.588.889
Oficial 2º	1,03	1.575.394
Oficial 3º	1,02	1.561.905
Profesional Ind.1º	1,02	1.561.905
Profesional Ind.1º (1er.año)	1,00	1.534.924
Aprendiz 3er. año	0,85	1.332.552
Aprendiz 2º año	0,60	995.276
Aprendiz 1er. año	0,45	792.912
Salario hora natural * ((365 + 30 + 30 + 15) * 8)		
No incluye: antigüedad, plusones ni incentivos.		

**PERSONAL SUBALTERNO, EMPLEADO Y TECNICO. AÑO 1.991**

NIVELES	PESETAS
11	2.665.593
10	2.511.270
9	2.356.946
8	2.216.630
7	2.076.342
6	1.950.091
5	1.823.839
4	1.711.595
3	1.613.386
2	1.515.178
1	1.430.991

VALORES CONVENIO 1991. LUBRIFICADOS 3/4 EQUIPOS A PARTIR 1-7-91 Incremento (6,23x10,63750-0,93562) Plus sobre BASES 1990.

ANTIGÜEDAD 1 01 51 101 201 301 401 501 601 701 801 901 1001 1101 1201 1301 1401 1501 1601 1701 1801 1901 2001 2101 2201 2301 2401 2501 2601 2701 2801 2901 3001 3101 3201 3301 3401 3501 3601 3701 3801 3901 4001 4101 4201 4301 4401 4501 4601 4701 4801 4901 5001 5101 5201 5301 5401 5501 5601 5701 5801 5901 6001 6101 6201 6301 6401 6501 6601 6701 6801 6901 7001 7101 7201 7301 7401 7501 7601 7701 7801 7901 8001 8101 8201 8301 8401 8501 8601 8701 8801 8901 9001 9101 9201 9301 9401 9501 9601 9701 9801 9901 1000

OFICIAL 2a. - Coef.= 1,03

Table with 35 columns (1-35) and 6 rows (SALARIO, COMPL. SALARIO, Plus. M. PRESENCIA, Plus. M. NATURAL, NOCTURNIDAD, BONIF. FESTIVOS, M. E. LAB., M. E. FEST.).

OFICIAL 1a. - Coef.= 1,04

Table with 35 columns (1-35) and 6 rows (SALARIO, COMPL. SALARIO, Plus. M. PRESENCIA, Plus. M. NATURAL, NOCTURNIDAD, BONIF. FESTIVOS, M. E. LAB., M. E. FEST.).

VALORES CONVENIO 1991. LUBRIFICADOS 3/4 EQUIPOS A PARTIR 1-7-91 Incremento (6,23x10,63750-0,93562) Plus sobre BASES 1990.

ANTIGÜEDAD 1 01 51 101 201 301 401 501 601 701 801 901 1001 1101 1201 1301 1401 1501 1601 1701 1801 1901 2001 2101 2201 2301 2401 2501 2601 2701 2801 2901 3001 3101 3201 3301 3401 3501 3601 3701 3801 3901 4001 4101 4201 4301 4401 4501 4601 4701 4801 4901 5001 5101 5201 5301 5401 5501 5601 5701 5801 5901 6001 6101 6201 6301 6401 6501 6601 6701 6801 6901 7001 7101 7201 7301 7401 7501 7601 7701 7801 7901 8001 8101 8201 8301 8401 8501 8601 8701 8801 8901 9001 9101 9201 9301 9401 9501 9601 9701 9801 9901 1000

PROFESIONAL INDUSTRIA 1a. - Coef.= 1,00

Table with 35 columns (1-35) and 6 rows (SALARIO, COMPL. SALARIO, Plus. M. PRESENCIA, Plus. M. NATURAL, NOCTURNIDAD, BONIF. FESTIVOS, M. E. LAB., M. E. FEST.).

PROFESIONAL INDUSTRIA 1a.A - Coef.= 1,02

Table with 35 columns (1-35) and 6 rows (SALARIO, COMPL. SALARIO, Plus. M. PRESENCIA, Plus. M. NATURAL, NOCTURNIDAD, BONIF. FESTIVOS, M. E. LAB., M. E. FEST.).

0.5 5.2  
0,000 13,143  
APRENDIZ ler. any - Coef. = 0,450

Table with 2 columns: Category, Amount. Rows include SALARIO (347.450), COMPL. SALARIO (8.374), Pts. H. PRESENCIA (326.324), etc.

APRENDIZ 2o. any - Coef. = 0,600

Table with 2 columns: Category, Amount. Rows include SALARIO (298.463), COMPL. SALARIO (11.833), Pts. H. PRESENCIA (410.301), etc.

APRENDIZ 3er. any - Coef. = 0,850

Table with 2 columns: Category, Amount. Rows include SALARIO (533.500), COMPL. SALARIO (16.763), Pts. H. PRESENCIA (550.263), etc.

TARIFAS DE INCENTIVOS

Table with 6 columns: Puntos Tot., Hasta 210, De 211 a 255, De 256 a 308, De 309 a 373, Sup. a 373.

Main tariff table with 6 columns (A.p., D, E, F, G, H) and rows 95-140. Values range from 64.69 to 249.51.

\*\*\* TRABAJOS CON RELEVOS PROGRAMADOS \*\*\*

Table with 7 columns: A.p., DR, ER, FR, GR, HR, IR. Rows 95-140. Values range from 78.56 to 266.46.

ANEXO IV  
TARIFAS A. P. M.

Table with 3 columns: PUNTOS VALORACION, A1, B1. Rows show valuation levels from 1400 to 2200.

ANEXO V  
TARIFAS C.C.C. EMPLEADOS

Table with 3 columns: NIVEL PROFESIONAL, VALORACION MINIMA (14 puntos), VALOR DE CADA PUNTO A PARTIR DE 15 HASTA 84. Rows 1-11.

Importe C.C.C. = a + b (n.ptos.-14)

Quando exista valoración por mando este importe se multiplicará por el coeficiente resultante de la misma (0,88 a 1,30).

## ANEXO VI

## PLUSSES VARIOS

## OBREROS

## PRIMAS NEGRO HUMO.

43,29 Ptas./hora. M-2 Aprovisionamiento Negro Humo.  
M-3 Banbury 5, Maquinista By., Maquinista Roller-Die y Auxiliares By.  
M-4 y M-5 Banbury, Maquinista By., Dosador y Molinero.  
M-7 Carretilleros piso Bys.  
M-8 Dosificación ingredientes.  
AE-1 Estiba y suministro negro humo.  
LB- Limpieza Banburys.

34,56 Ptas./hora. M-1 Guillotina Guix.  
M-4 y M-5 Banbury, Auxiliar recogida o Trefilista Strainer.  
M-7 Carretilleros planta baja.  
M-9 Trabajos varios Sección Mezclas.  
RGP- Repasar goma en mezcladores 60".  
PD Sala Disoluciones.

30,25 Ptas./hora. AE-3 Horas suministro materiales a Mezclas y Disoluciones.  
PD Preparación disoluciones Tratamiento Litzler.  
TE-29 Preparación disoluciones Tratamiento Litzler.

20,27 Ptas./hora. V-3 Pintado cubiertas gigantes.  
V-28 Pintado cubiertas grupo plano.  
CE Servicios interiores Limpieza con máquina en sección Mezclas.

15,96 Ptas./hora. CTC-11 Pintado y recogida cubiertas crudas en máquina SPRIMAG.

## PERSONAL FLUIDOS Y CALDERAS

Puesta en marcha y parada.....926,5 PTAS/hora

DESGASTE HERRAMIENTAS: 3.479'-Pesetas.

PRIMAS CALOR: (Sólo meses JUNIO A SEPTIEMBRE)

28,99 Ptas./hora. V-1, CTV-5, y CV-T Vulcanizadores cubiertas auto I y II, Vulcanizadores cubiertas Velo, Velomotor y Trial.  
CRM Control regulación maquinaria (Controles en vulcanizador).

26,67 Ptas./hora. Turnistas.  
CCV Preparación, controles y montaje utillaje vulcanización.  
CTV-2 Cambios utillaje vulcanización.

23,90 Ptas./hora. VD Vulcanizaciones diversas.

23,77 Ptas./hora. CIP Controladores ingeniería Proceso (Vulcanización).  
CCP-Control Calidad Producción (Vulcanización).  
CTA-4 Segundo control cubiertas turismo (Símbolo n.5).  
Notificar defecto a vulcanización.

18,88 Ptas./hora. V-2 Transporte y aprovisionamiento cubiertas gigante vulcanizadores.  
CTV-1 Aprovisionamiento cubiertas a vulcanizadores.  
CAV-2 Vulcanización y acabado cámaras vulcanización.  
MDM Montaje moldes y Cámaras Vulcanización.  
Recinto turnistas Vulcanización I.

17,38 Ptas./hora. CE Transportes varios carretilla motor explosión Vulcanización.  
La Limpieza Sección Vulcanización.  
PMU Preparación y mantenimiento utillaje.  
TV- Transporte materiales y varios.  
CDV-Controles varios y desperdicios.  
CTA-8 Pintado cubiertas (Sólo símbolo n.9 Pintado).  
BR Cubiertas turismo en Vulcanización II)

15,96 Ptas./hora. V-3 Suministro, pintado, pinchado y estibado cubiertas gigantes.  
V-28 Acabado, pintado, pinchado suministro y transporte cubiertas.  
C-8 Preparación y regulación utillaje y maquinaria en los cambios de medida. (En recinto Vulcanización).  
C-13 Preparación y conservación utillaje (En recinto Vulcanización).  
RC Reparar cubiertas en recinto ubicado en Vulcanización.

6,29 Ptas./hora. A-2 Símbolos 30-31.

## PRIMA TALCO.

8,72 Ptas./hora. CV-6 Entalcado y pinchado cubiertas.  
CV-7 Vulcanización cubiertas Velo, Velomotor y Trial. (Sólo símbolo 2 Entalcado y pinchado cubiertas).

## PRIMA DIPLOMADOS EN ELECTRONICA.

26,45 Ptas./hora. Oficial 1a.

19,85 Ptas./hora. Oficial 2a.

14,93 Ptas./hora. Oficial 3a.

## DESPLAZAMIENTO VACACIONES

Por semana desplazada ..... 9.095 PTAS.  
(Fuera del periodo 15 julio - 31 Agosto).

## PLUSSES VARIOS EMPLEADOS PRIMAS NEGRO HUMO.

EMPLEADOS:	-Técnicos	9.550 Ptas./mes.
	-Peritos	
	-Ayud.Técnicos	
	-Encargados	8.677 Ptas./mes.
	-Administrativos	7.524 Ptas./mes.

## PRIMAS CALOR.

-Empleados	11.595 Ptas./año.
------------	-------------------

## PRIMAS BOMBEROS.

-Obreros y Empleados	2.900 Ptas./mes.
----------------------	------------------

## PLUS DISTANCIA.

-Obreros y Empleados	Los valores del año 1990 incrementados en 6,25 %
----------------------	--

Actualización de los valores del pacto tercero del acta final de 31 de Mayo de 1985 para empleados de Mantenición:

## Primas Negro Humo:

-Técnicos	
-Peritos	58,33 Ptas./hora.
-Ayud.Técnicos	

-Asistentes	52,57 Ptas./hora.
-Analistas Laboratorio	

## Primas Calor (Junio a Septiembre).

-Técnicos	
-Peritos	27,13 Ptas./hora.
-Ayud.Técnicos	

-Asistentes	22,87 Ptas./hora.
-Analistas Laboratorio	

COMPLEMENTO CUARTO EQUIPO: 3.656 Ptas./mes.

PLUS DESPLAZAMIENTO COMIDA: 5.912 Ptas./mes.

ANEXO VII  
ACUERDO SOBRE RELEVOS PROGRAMADOS

Repres. Empresa  
D. Manuel López González  
D. Jesús Gracia Alcrudo  
D. Juan Heras Solá  
D. Antonio Martínez Mari  
D. Jesús Sans Pros

**Repres. de los Trabajadores**

D. Manuel Caro Muñoz  
 D. Nadal Chavarria Herraiz  
 D. Primitivo Gómez Maeso  
 D. Antonio Rabasa Poll  
 D. José A. López González  
 D. Antonio Polo Madrid  
 D. Enrique Espelt Urrea  
 D. José Muñoz Solís  
 D. Rafael González Camacho  
 D. Sebastian Martínez Moreno  
 D. Antonio Alarcon Carretero  
 D. José A. Rodríguez Ruiz

En la ciudad de Manresa, siendo las diecisiete horas del día 1 de junio de 1989, las representaciones formadas por los Sres. relacionados en el encabezamiento, proceden a la firma del siguiente acuerdo:

**I.- GENERALIZACION DEL SISTEMA DE TRABAJO CON RELEVOS PROGRAMADOS**

Esta modalidad de trabajo consiste en:

- 1.- Presencia de cada persona en su puesto de trabajo durante toda la jornada excepto en período de comida y recuperación. Dichos periodos se complementarán con la correspondiente sustitución programada para mantener la máquina en funcionamiento durante el turno completo o sea 480 minutos. Sin embargo, se acepta la flexibilidad en la finalización de la tarea al final de jornada y por un tiempo no superior a 15 minutos en aquellos puestos en que ello pueda realizarse sin detrimento de la capacidad productiva de la persona y/o de la instalación.
- 2.- Comida en periodo central del turno, comprendida entre la cuarta y sexta hora del mismo. Para los puestos de trabajo donde en el momento de la firma de este acuerdo se realicen ya los relevos programados y existan condiciones particulares pactadas, éstas se respetarán.
- 3.- Tiempo de recuperación con una duración según las características del puesto de trabajo y determinado en la Norma Técnica correspondiente al mismo. A realizar en dos periodos distribuidos, uno en la primera mitad del turno y otro en la segunda mitad del turno de trabajo. En el supuesto que la suma de coeficiente de recuperación más la insaturación por la organización de los relevos, sea inferior al 15%, se garantiza este valor.
- 4.- Los relevos o grupos de trabajo que resulten, se formarán, siempre, con personal adecuadamente formado y de características homogéneas.
- 5.- En los puestos individuales donde se apliquen los relevos programados, éstos no condicionarán la actividad individual de cada una de las personas. En los puestos en equipos o en instalaciones completamente automáticas (por ejemplo vulcanizadores) continua siendo necesaria la actividad solidaria de todo el equipo.
- 6.- En la Comisión Mixta de Productividad se plantearán todos los aspectos técnicos y organizativos (coeficiente de recuperación, composición del equipo, forma de los relevos,...) para cada puesto de trabajo.
- 7.- Cualquier norma de empleo o sistema organizativo, puede ser objeto de análisis posterior a su aplicación en el seno de la Comisión Mixta de Productividad, si surgen problemas después de su aplicación.

En contraprestación, para la realización de este sistema de trabajo la Empresa dará:

**A.- En el aspecto económico**

11,- ptas. de incremento al salario en el año 1989 y otras 11,- ptas. en 1990 a todo el personal operario, según se recoge en el art.5 del Convenio Colectivo.

8,- ptas. de incremento (según anexo III del Convenio Colectivo) a la curva que le resulte después de aplicar o haber aplicado el factor 12 a todo el personal que trabaje en el sistema de relevos programados, y sólo mientras lo efectúe en una norma técnica que contemple este sistema, y 8,- ptas. más en 1990.

Se crea la curva IR para los que trabajan por el sistema RP y que se aplicará al personal que actualmente se halle en la curva H y

especial confeccionadores; esta curva tendrá un incremento sobre la curva H. de 39,- ptas. en 1989 y en 1990 estas 39,- pasarán a ser 28,- ptas.

Cuando el personal de manutención se incorpore al sistema de Relevos Programados, se establecerán unas curvas R con un incremento equivalente al del personal de producción más el promedio de lo que representa el salto de curva.

**B.- En el aspecto de jornada laboral:**

El personal de 4 equipos, tendrá las siguientes jornadas anuales:

1990	1.725 horas, según se recoge en el art.22 del Convenio colectivo.
1991	1.710 horas
1992	1.710 "

durante estos años, no se modificarán dichas jornadas anuales.

El personal de 3 equipos tendrá las siguientes reducciones en su jornada anual:

1989	7,5 horas, según se recoge en el art.22 del Convenio colectivo.
1991	7,5 horas
1992	7,5 "

**C.- En el aspecto de fomento de empleo:**

1.- Se acuerda inicialmente la contratación de 20 operarios profesionales de la industria de primera, siendo esto un mínimo en función de las necesidades de la Organización del Trabajo, según se recoge en el art.20 del Convenio Colectivo.

2.- Las condiciones que se reflejan en los contratos que se generen como consecuencia del punto anterior, serán las mismas que tiene el personal de plantilla si bien la modalidad de contrato será cualquiera de las previstas en la legislación laboral. Al agotar el plazo de los tres años pasarán a fijos si no existen problemas de comportamiento personal disciplinario.

3.- Como consecuencia de este acuerdo la Dirección se compromete a reactivar las gestiones tendentes al incremento de la producción de transporte ligero, hasta alcanzar en un periodo de dos o tres años la producción de 500.000 pzas./año.

**D.- En los aspectos generales:**

1.- Por la generalización del sistema de R.P., no se variarán los turnos actuales, ni tampoco los tipos de calendario.

2.- El personal que tenga una disminución física reconocida, no se verá afectado por este sistema de trabajo si él considera que le perjudica.

3.- En el supuesto de personas que realicen relevos a puestos en que se trabaje con R.P. y vean modificados sus periodos de recuperación y/o comida, se acordará en Comisión Mixta la aplicación del factor 12 y consecuentemente las curvas R que les correspondan.

4.- En el supuesto de que un trabajador para realizar su producción habitual, necesite las 7,5 horas del turno, por la implantación del sistema R.P. no será apartado de su puesto de trabajo habitual mientras existan máquinas de su puesto que no trabajen con el sistema R.P.

No habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión después de firmar el presente documento, el cual se integra en el Convenio Colectivo anexándolo al mismo; en la ciudad y fecha arriba indicadas.

ACTA 10.10.90

Reunidos:

Por parte de la Dirección: Antonio Martínez- Mari y Javier Cuberas.



Por parte y en representación de los trabajadores: los Sres. Alarcón, Caro, Crespo, Godia, López, Martínez; Mendoza, Polo, Ruiz y Viñas.

En Manresa, siendo las 19 horas del día 10 de octubre de 1990, llegan al siguiente

#### A C U E R D O :

Para el personal que no realice relevos programados (R.P.) y de forma temporal se le desplace a un nuevo puesto con R.P., se le aplicará el punto 3º del Apartado d) del Acuerdo sobre Relevos Programados (Anexo VII del Convenio Colectivo de 1989/90), que queda modificado de la siguiente forma:

1º.- Los que cambian a un puesto de valoración superior, percibirán el tiempo que empleen a la tarifa de ese puesto y el resto de la jornada se les liquidará con la curva siguiente a su puesto de inicio y tarifa R.

2º.- Los que vayan a un puesto de inferior valoración, se les liquidará el tiempo que empleen haciendo relevos a la curva siguiente a la del puesto de procedencia y tarifa R. El resto del tiempo a su curva de procedencia con tarifa R.

Estas condiciones no se aplicarán a los cambios que se produzcan durante la primera hora de la jornada, si durante esta hora no se ve obligado a realizar descansos programados.

Se percibirán atrasos desde 1º de enero de 1990, previa solicitud del interesado.

A título de ejemplos, se citan los siguientes casos prácticos:

A.- Un trabajador que su puesto habitual de trabajo lo sea con la curva D y pasa a trabajar en relevos a una curva FR, percibirá durante el tiempo que permanezca en este puesto el incentivo de la curva FR; y al volver a su puesto de origen, las horas restantes las percibirá en la curva ER.

B.- Cuando un trabajador, que en su puesto habitual tenga la curva H pase a efectuar relevos en un puesto de curva FR, durante el tiempo que permanezca en el mismo percibirá el incentivo sobre la curva IR y mientras permanezca en su puesto percibirá las horas restantes bajo la curva HR.

#### ANEXO VIII

#### ACUERDO 4º EQUIPO 27-06-84

GENERALITAT DE CATALUNYA  
DEPARTAMENT DE TREBALL  
SERVEI TERRITORIAL DE BARCELONA

#### ASISTENTES

##### U.G.T.

Sebastián, FRANCISCO  
Diego, MANZANARES  
José, DELGADO  
Santiago, BELART  
Manuel, PINOS  
Vicente, CLOTET  
Jordi, RUBIRALTA  
José, PEREZ  
Nadal, CHAVARRIA  
Jordi, FARRE  
Luis, FLORES  
Manuel, BENJUMEA  
Rafael, CORDOBA  
Delgado Sindical U.G.T.:  
Jaume, Prat

#### NO AFILIADOS

Antonio, ALARCON  
Juan, DELSAR  
David, FERNANDEZ  
Antonio, MARTINEZ

#### CC.OO

Jordi-Fidel, SOLER

#### EMPRESA

Marcial, SOLE  
A. de MIGUEL  
J. HERAS

En este Servei Territorial de Treball y ante la Autoridad Laboral, siendo las 14,30 horas del día 27-06-84 en trámite de mediación

#### COMPARECEN:

De una parte la Empresa PROD. PIRELLI, S.A. representada por los Sres. al margen relacionados y, de otra parte la representación de los trabajadores integrada por los señores al margen relacionados.

Celebrada la reunión entre las representaciones antes citadas ha recaído acuerdo sobre los puntos planteados, dándose por finalizada la Mediación CON AVENENCIA, y los siguientes

#### ACUERDOS

Aceptar el contenido del documento que se anexa para su registro en este Servei Territorial a los efectos oportunos.

Los representantes del Comité No - Afiliados dejan constancia de su disconformidad con el Acuerdo, no firmando por tanto, al entender que el resultado del Referendum de 23 y 26-06-84 vulnera la legalidad vigente en materia de votaciones.

El representante del grupo CC.OO. manifiesta su disconformidad con el Acuerdo, no firmando el Acta, al considerar que el resultado final del citado referéndum no cumple los requisitos exigidos por el Art.80 del Estatuto de los Trabajadores.

En el día de la fecha, reunidas las representaciones al margen reseñadas, tras debatir ampliamente la situación de la Fábrica de Neumáticos de Productos Pirelli, S.A. en Manresa, suscriben los siguientes ACUERDOS que se integrarán como anexo al texto del Convenio Colectivo del presente año 1984:

1º La Empresa se compromete a la realización de los proyectos de transformación del Departamento Cubiertas I y Centro de Semielaborados para hacer posible la fabricación de cubiertas de tecnología avanzada y adecuada a la demanda del mercado, principalmente de camión radial metálico de 22' pulgadas y media, con una inversión de 1.700 millones de pesetas a realizar durante los años 1984, 1985, 1986 y 1987. Asimismo proseguirá con las inversiones previstas en el Departamento de Cubiertas II para mantener los niveles de competitividad.

A través de la Comisión de Seguimiento la Empresa facilitará información periódica de las previsiones a corto plazo y de las realizaciones del plan de transformación, así como de los posibles movimientos del personal necesarios para el mismo.

2º La Representación de los Trabajadores acuerda con la Empresa prorrogar el vigente calendario de cuatro equipos del Departamento Cubiertas II y Servicios a tres años sucesivos (1985, 1986 y 1987), como condición necesaria para seguir garantizando el empleo del personal excedente.

3º Asimismo la Representación de los Trabajadores acepta que este tipo de calendario a que se refiere el punto anterior, pueda ser extendido gradualmente al resto de la Fábrica, en la medida que la demanda de mercado lo requiera por un plazo de 10 años desde su inicio que le asegure la normal amortización de las importantes inversiones realizadas.

4º El calendario detallado de cada año así como el conjunto de condiciones de trabajo en el sistema de cuatro equipos serán negociados anualmente en el seno del Comité de Empresa de Manresa para su ulterior inclusión en el correspondiente Convenio Colectivo.

5º La Empresa aporta en documento anexo a los presentes Acuerdos información pormenorizada y detallada de las inversiones y transformación a realizar en el Departamento Cubiertas I y Centro de Semielaborados.

Se incluye el calendario de realizaciones de las inversiones dentro de los márgenes de desviación razonables, para información y control de la Comisión de Seguimiento.

Asimismo la Empresa informará previamente a su efectividad a la Comisión de Seguimiento sobre los movimientos colectivos de personal exigidos por la realización del plan de inversiones, buscándose los mecanismos que signifiquen la mejor ocupación posible de este personal.

En los movimientos no colectivos de personal necesarios para la realización del plan de inversiones se buscarán fórmulas que eviten en lo posible la merma económica de sus percepciones.

- 6º La Empresa se compromete a no acudir a regularizaciones de empleo ni de jornada durante la realización de la transformación e inversiones acordadas en el punto 1.º de este documento, siempre que persistan las actuales circunstancias de mercado. Si el desarrollo de estas circunstancias lo hiciese necesario se procedería a la contratación de nuevo personal.
- 7º Asimismo, representando este conjunto de medidas la fórmula idónea para mantener el nivel de empleo de la Fábrica de Neumáticos de Manresa, la Empresa se compromete, siempre a condición de que no empeore la presente situación del mercado, a mantener los actuales niveles de empleo, tanto durante la realización de este plan de reindustrialización como en el momento de su puesta en marcha.
- 8º En la continuación y actualización anual de las condiciones de trabajo del personal afectado por el sistema de calendario de cuatro equipos, ambas partes establecen que anualmente examinarán los siguientes objetivos: La plena ocupación del personal y la máxima utilización de las instalaciones para el óptimo aprovechamiento de la capacidad productiva en relación con la demanda del mercado; el mantenimiento en lo posible del poder adquisitivo de los trabajadores y una posible reducción de la jornada, que favorezca la creación de empleo.
- 9º El calendario de cada año se confeccionará a la vista del calendario oficial, con dos perspectivas particulares:
- a) Mínima apertura del periodo de vacaciones, teniendo como objetivo que se realicen entre el 1º de Julio y el 15 de Septiembre, a base de por lo menos tres semanas seguidas por cada equipo. Ningún festivo del Calendario Oficial de Fiestas de Catalunya ni ningún domingo, podrán ser considerados como días de vacaciones.
  - b) Objetivo de máxima solidaridad en el reparto, en años sucesivos, de los periodos de vacaciones entre los diferentes equipos.
- 10º Para el personal del 4º equipo se confeccionará y aplicará en el año 1985 curvas especiales de incentivos que comprendan una mejora de 8'5 ptas./hora sobre las anteriores, tanto en primas variables como en primas fijas y A.P.M. Esta mejora también se extenderá al personal empleado afectado por el calendario de 4º equipo.
- La retribución de 3.000 ptas. por semana de vacaciones según lo previsto en el acuerdo de 7 de Enero de 1984 pasa a ser para el año 1985 de 4.000 ptas.
- La prórroga del 4º equipo señalada en el punto 2º de este documento será, como mínimo, en las condiciones pactadas en el Acuerdo de 7 de Enero de 1984.
- 11º Para el personal del 4º equipo que tenga que anticipar su principal periodo de vacaciones colectivas de verano a fechas anteriores a la paga extraordinaria de verano, se dispondrá el pago previo de una cantidad aproximada de la citada paga, antes de iniciar las citadas vacaciones.

En señal de acuerdo, se firma el presente documento.

27 de Junio de 1984

**NOTA:**

La Empresa manifiesta su reserva en la firma de este documento, cuya validez queda condicionada a la consulta que ha de realizar a la Dirección del Sector Internacional Neumáticos del Grupo Pirelli respecto a la recuperación de la autorización de las inversiones a comprometer.

De su parte la Representación de los Trabajadores firma igualmente el documento con la reserva, respecto a los compromisos asumidos, de que por la Empresa sea confirmada definitivamente la inversión antes dicha.

8 de Junio de 1984

**ANEXO IX**

**ACUERDO 4º EQUIPO ABRIL-1987**

En la ciudad de Manresa siendo las 4 horas del día 25 de Marzo de 1987, los representantes de la Empresa y de los Trabajadores en la negociación del Convenio Colectivo de PIRELLI NEUMATICOS, S.A., han llegado al siguiente:

**ACUERDO:**

Ambas partes entienden que las condiciones actuales de Mercado, Productivas y Organizativas, exigen la prolongación del 4º Equipo durante los años 1988 y 1989, en las condiciones pactadas siguientes:

1. En lo que respecta a la jornada anual a realizar durante los años 1987 y 1988 para el personal con horario de Producción, personal con horario de oficinas de Manresa y personal obrero y empleados afectos al régimen de 4 equipos, se estará con lo establecido en el Artículo 22. del Convenio Colectivo de dichos años.

Para el año 1989, la jornada anual para el personal afecto al régimen de 4 equipos serán de 1.731 horas efectivas.

2. Las condiciones económicas para el personal afecto al régimen de 4 equipos serán las siguientes:

- 2.1 La retribución, por semana de vacaciones desplazada según lo previsto en el Acuerdo de 7 de Enero de 1984, pasa a ser para el año 1987 de 6.000 ptas., para el año 1988 de 7.000 ptas. y para el año 1989 de 8.000 ptas.

- 2.2 Se unificarán todas las tarifas de incentivos de Fábrica y A.P.M. de Manutención, a las actuales de 3 equipos y conforme a lo establecido en el Artículo 10. del Convenio Colectivo vigente.

- 2.3 El valor del concepto BONIFICACION FESTIVOS para 1987 y para 1988, será conforme a lo que se establece en el Artículo 8. del Convenio Colectivo para dichos años. Para el año 1989 se incrementará su valor en el porcentaje que se pacte para el Convenio de dicho año.

3. Ambas partes entienden que, muy probablemente, las condiciones actuales se mantendrán para los años 1990, 1991 y 1992. De ser así las condiciones en que se realizará el 4º Equipo, serán durante estos años, las siguientes:

- 3.1 En lo que respecta a la jornada anual a realizar por el personal obrero y empleado afectos al régimen de 4 equipos mientras permanezcan en el será de:

- En el año 1990, de 1.726 horas efectivas
- En el año 1991, de 1.721 horas efectivas
- En el año 1992, de 1.716 horas efectivas

- 3.2 Las condiciones económicas (Desplazamiento Vacaciones, Complemento Salario Cuarto Equipo y Bonificación Festivos), experimentarán en los años 1990 y 1991 y 1992, los incrementos que se pacten en el Convenio que afecte a cada uno de dichos años.

Este acuerdo tiene validez hasta el año 1992 inclusive. A partir de 1992 la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales representadas en el mismo, negociarán la prolongación del 4º equipo.

Este ACUERDO se anexa al Convenio Colectivo de Empresa para los años 1987 y 1988.

Este ACUERDO ha sido ratificado por la Dirección General de PIRELLI NEUMATICOS, S.A., así como por la plantilla de la misma mediante REFERENDUM efectuado los días 4 y 6 de Abril del año 1987, según consta en ACTA DE ESCRUTINIO de fecha 6 de Abril del mismo año.

## ANEXO X

## CALIFICACION PARA EL ADICIONAL POR MERITO

La Técnica de Valoración de Mérito personal, se propone esencialmente determinar el valor relativo de los méritos contraídos para cada uno de los trabajadores, en función de las tareas que realiza, con lo que se puede constituir un sistema de premio o incentivo proporcional a este valor.

Los factores que se valoran en este sistema son 7:

- Calidad de trabajo
- Cantidad de trabajo
- Capacidad de adaptación
- Iniciativa
- Espíritu de colaboración
- Seguridad en el trabajo
- Asiduidad

La definición de los mismos y la puntuación otorgada a cada uno, son las que se señalan en los anexos 1 y 2. Se trata de estimar la actuación de los colaboradores en el trabajo, no de evaluar la importancia del puesto. Esto sería una valoración del Puesto de Trabajo, y aquí se trata de estimar la eficacia de la persona que lo desempeña.

Cada factor tiene asignada la siguiente gama de puntuación con arreglo a los seis grados de la siguiente escala de valoración:

1            2            3            4            5            6

Insuficiente Regular Medio Bueno Muy Bueno Excelente

Los puntos oscilarán pues de un mínimo de 400 a un máximo de 2.400 según sea la valoración personal resultante en cada uno de los siete factores.

La valoración del Mérito de cada trabajador será examinada anualmente, para comprobar si procede o no a su modificación. Sin embargo cuando se de manifiesto cambio de actitud en relación a algunos de los factores que se pretenda valorar o bien haya existido un cambio importante en relación a la valoración vigente podrá en base a ello, efectuarse la modificación correspondiente, haciéndose efectivo a partir del mes siguiente el nuevo valor resultante.

La valoración del Mérito la efectuará un comité formado por las personas responsables de la tarea que realiza el trabajador. Es necesario examinar la actuación del mismo a lo largo de todo el período, no dejándose influir por su conducta durante los días inmediatamente anteriores a la valoración, ni por circunstancias (positivas o negativas) que no son representativas de su actuación media.

Hay que procurar evitar las siguientes tendencias:

- Utilizar solamente los grados centrales de la escala de valoración.
- Asignar rutinariamente los grados altos o bajos de la escala para todos los trabajadores.
- Evaluar en conjunto a la persona por una característica determinada. Recordar que un mismo trabajador, puede puntuar alto en un factor y bajo en otro.

El personal se clasificará asimismo en niveles, atendiendo la tarea que realiza y su categoría. Dichos niveles son los establecidos en cada fábrica en las tarifas de pago correspondientes.

Según el Nivel y la Valoración del Mérito personal, se les asignará al trabajador el Adicional por Mérito horario según la estructura de las tarifas vigentes.

En las tareas propias de Profesionales de Oficios, que se tenga establecido un incentivo directo en función de la cantidad de trabajo realizado, éste sustituirá al A.P.M. En el caso que por causas no imputables al trabajador la actividad a pagar resultante fuese inferior al A.P.M., se pagará éste.

La información al trabajador la efectuará el jefe que designe la Dirección, durante el mes de Diciembre.

Se facilitará toda la información que se solicite sobre dicha valoración, a los representantes del Comité o a la Comisión elegida por la mayoría de los trabajadores.

El interesado podrá recurrir en contra de su calificación, aduciendo mediante escrito sus motivos. Este escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación del Comité de Empresa a la Jefatura de Personal, quien en el término de 15 días resolverá también por escrito.

La hoja de valoración del operario será firmada por los valoradores, facilitándose información detallada de la misma a solicitud del interesado.

## FACTORES ADICIONAL POR MERITO

## CANTIDAD DE TRABAJO

Considerar el volumen de trabajo realizado comparativamente con las exigencias de las tareas encomendadas.

## CALIDAD DE TRABAJO

Considerar el grado de exactitud y corrección con que realiza los trabajos.

## CAPACIDAD DE ADAPTACION

Considerar la capacidad para entender, aplicar y desarrollar las cuestiones que se plantean en su trabajo.

## INICIATIVA

Valorar la tendencia a trabajar con mejores métodos, ofreciendo sugerencias constructivas.

## ESPIRITU DE COLABORACION

Considerar la actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo.

## SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Considerar la actitud y la observancia hacia las normas de seguridad.


## ASIDUIDAD

Considerar la frecuencia de faltas de asistencia o puntualidad justificadas o no, incluso en relación con el propio puesto de trabajo.

## ADICIONAL POR MERITO

TABLA PUNTOS POR FACTOR

Factores	Grados					
	1	2	3	4	5	6
CALIDAD DE TRABAJO	120	240	360	480	600	720
CANTIDAD DE TRABAJO	120	240	360	480	600	720
CAPACIDAD DE ADAPTACION	64	128	192	256	320	384
INICIATIVA	24	48	72	96	120	144
ESPIRITU DE COLABORACION	20	40	60	80	100	120
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	40	80	120	160	200	240
ASIDUIDAD	12	24	36	48	60	72
	400	800	1.200	1.600	2.000	2.400

 Dirección-Grupo-Fábrica	VALORACION ADICIONAL POR MERITO	Medalla n.º
		1.º Apellido:
		2.º Apellido:
		Nombre:

<b>1</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

<b>2</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

<b>3</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

<b>4</b>	Fecha	Categoría	Antigüedad	Nivel
	Especialidad			
	Observaciones			

Factores	Valoraciones							
	1		2		3		4	
	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos
Calidad de trabajo .....								
Cantidad de trabajo .....								
Capacidad de adaptación .....								
Iniciativa .....								
Espíritu de colaboración .....								
Seguridad en el trabajo .....								
Asiduidad .....								
Total puntos .....								
Visados								

Notas: La calificación se efectuará una vez al año.  
 Los grados se valorarán de 1 a 5 según criterio establecido.

ANEXO XI

MANUAL DE VALORACION DEL MERITO PERSONAL EMPLEADO

La técnica de valoración del Mérito personal, se propone esencialmente determinar el valor relativo de los méritos contraídos por cada uno de los empleados, en función del trabajo que realiza, con los que se puede constituir un sistema de premio o incentivo proporcional a este valor, llamado "Complemento por cantidad o calidad de trabajo".

El uso de esta técnica podrá tener también otros fines como por ejemplo, ayudar a desarrollar una política de promoción o ascensos, facilitar los traslados o cambios de puestos de trabajo, adiestramiento y formación del personal, mejorar la relación mérito-retribución, etc.

FACTORES

Los factores que se valoran en este sistema son once, de los cuales seis se relacionan con el rendimiento, dos con la disciplina y los tres restantes con las aptitudes de mando. Son los siguientes, sus definiciones y características son las que se describen en el anexo nº1.

RENDIMIENTO.

- Calidad de trabajo.
-Interés.
-Iniciativa.
-Espíritu de colaboración.
-Capacidad de adaptación.
-Diversidad de tareas.

DISCIPLINA.

- Comportamiento en el trabajo.
-Asiduidad.

APTITUDES DE MANDO.

- Capacidad de organización.
-Cualidades de mando.
-Capacidad de formación.

Cada una de las características de cada factor tiene asignada la siguiente gama de puntuación con arreglo a los seis grados de la siguiente escala de valoración.

Table with 6 columns: 1, 2, 3, 4, 5, 6. Corresponding labels: Insuficiente, Escaso, Medio, Bueno, Superior, Optimo.

Los puntos de Rendimiento tienen doble valor que los de Disciplina. Existirá una sola escala de puntuación:

Table showing calculations for Puntos de Rendimiento x 2, Puntos de disciplina x 1, and Total Puntos Mérito Personal with min and max values.

El empleado que además ejerza mando se le valorarán los 3 factores específicos de mando aplicando una de las siguientes fórmulas:

- C=1 +(N-9) 0,05 en el caso de N ( puntos totales valoración de los factores de mando) sea superior a 9.
C=1 +(N-9) 0,02 en el caso de que N sea inferior a 9.
Por consiguiente "C" puede variar de 0,88 a 1,30.

NIVELES

El personal se clasificará asimismo por niveles, atendiendo la tarea que realiza y su categoría profesional. El total de niveles son 11, según resulta de la "clasificación profesional empleados".

PROCEDIMIENTO

Para efectuar la valoración se seguirá el siguiente procedimiento:

1º-Determinar el nivel a que pertenece la persona que se debe valorar, según la categoría profesional y la tarea que realiza.

2º-Analizando detalladamente cada uno de los factores de valoración, acoplar la persona que se está valorando el grado del 1 al 6 procurando valorar a todos los empleados del mismo nivel en un factor, antes de pasar al siguiente, estableciendo de este modo, comparación relativa entre todos ellos.

3º-Sumar independientemente las puntuaciones de rendimiento y disciplina y aptitudes de mando.

4º-Comparación de las distintas valoraciones totales por niveles.

5º-Acudir a la tabla de "Complemento por cantidad o calidad de trabajo", con el objeto de calcular las pesetas que le corresponden según el nivel de que se trate y sea personal con mando o sin él.

6º-Comparar finalmente la jerarquización existente según la retribución económica obtenida, tanto en cada nivel como en el conjunto, por si conviene algún reajuste o posterior remisión al Comité de Valoración.

La valoración del Mérito Personal de cada empleado será examinada anualmente por las respectivas Direcciones, para comprobar si procede o no a su modificación.

Las personas que por cambio de categoría acrediten derecho a la percepción del C.C.C. durante el intervalo de dos valoraciones, se las retribuirá conforme al medio de su nivel en tanto no resulte posible efectuar su personal valoración.

En cada valoración los Servicios de Personal, procederán a la confección de listas por niveles, Servicios, Departamentos, etc. que faciliten la supervisión y control por cada Dirección, del trabajo realizado.

Una vez confirmados los resultados, cada Director cursará las propuestas a través de la Dirección, la cual realizará un control de la distribución de valores a nivel de Empresa.

Se crea la ficha de valoración, en que quedarán registrados los datos personales del empleado, nivel, puntos por factor, pesetas de complemento, visados, etc.

COMITE DE VALORACION

En cada Dirección se formará un Comité de Valoración integrado por los Jefes de Servicio, Departamento o ente análogo interesados, y en forma permanente por el Jefe de Personal. Dicho Comité podrá solicitar la ayuda de aquellos otros mandos colaboradores que estime conveniente por su buen criterio y conocimiento del personal a valorar.

TARIFAS

Las tarifas tendrán una estructura que cumpla las siguientes relaciones fundamentales:

Table with 2 columns: Minimum and Maximum Tarifa for levels 1 and 11.

INFORMACION

En cada Centro u Oficina el personal dispondrá para su información y consulta del Manual de Valoración y la correspondiente tabla de "Complemento calidad o cantidad".

La información al empleado la efectuarán el Jefe o Jefes al nivel que designe cada Dirección. Se le comunicará verbalmente el nivel a que pertenece, puntos totales de valoración y pesetas resultantes.

Asimismo a discreción del Jefe se podrá informar sobre los factores, preferentemente de modo cualitativo. Se procurará en todo caso que dicha información redunde en beneficio del empleado y de su trabajo.

RECURSO

El empleado podrá recurrir en contra del nivel y calificación concedidos, aduciendo mediante escrito sus motivos. Este escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación del Comité de Empresa a su Jefatura de Personal, quien en el término de 15 días resolverá también por escrito.

El empleado podrá solicitar el detalle de su calificación y este le será facilitado al objeto de fundamentar dicho recurso.

Diciembre 1987

**COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO  
FACTORES DE VALORACION DEL MERITO PERSONAL.**

**RENDIMIENTO.**

**R1 - CALIDAD DE TRABAJO**

Desarrollo y aplicación de los conocimientos a su trabajo, calidad que obtiene en su trabajo y grado de ayuda que necesita para efectuarlo.

**R2 - INTERES**

Preocupación por el trabajo. Dedicación. Sentido responsabilidad. Rapidez en la ejecución de su trabajo. Cantidad de trabajo.

**R3 - INICIATIVA**

Tendencia a trabajar, dentro de la obligada sujeción a las normas existentes, con criterios valiosos. Posibilidad de actuación sin recibir instrucciones excesivamente detalladas. Búsqueda de nuevos métodos de trabajo.

**R4 - ESPÍRITU DE COLABORACION**

Actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo. Cooperación constructiva y de buen grado para llevar a término las órdenes y directrices.

**R5 - CAPACIDAD DE ADAPTACION**

Capacidad para entender, aplicar y desarrollar las cuestiones que se le plantean. Efectividad de adaptación a nuevos métodos o procedimientos de trabajo.

**R6 - DIVERSIDAD DE TAREAS**

Facilidad de mantener la eficiencia y orden en el trabajo, al atender las diversas labores que se le presenten. Agilidad para simultanear las tareas en un cambio de ocupación o variaciones imprevistas.

**DISCIPLINA**

**D1 - COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO**

Atención y cumplimiento de las órdenes y normas, así como las obligaciones. Respeto y educación con los demás.

**D2 - ASIDUIDAD**

Frecuencia de faltas justificadas o no. Puntualidad. Permanencia en el puesto de trabajo durante la jornada.

**COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO  
FACTORES DE VALORACION ESPECIFICOS DEL MANDO  
(ACTUACION PRACTICA).**

**M1 - CAPACIDAD DE ORGANIZACION**

Distribución de las tareas entre el grupo de modo que obtenga la máxima rapidez y eficiencia en el trabajo.

**M2 - CUALIDADES DE MANDO**

Desarrollo en el trato con el personal, de cualidades de justicia, firmeza, seriedad, etc., que le hacen ganar el aprecio y consideración de los colaboradores. Formulación de órdenes en forma clara y adecuada.

**M3 - CAPACIDAD DE FORMACION**

Forma de instruir con eficacia al personal en el trabajo.

**ANEXO XII**

**CLASIFICACION PROFESIONAL EMPLEADOS**

**0 - INTRODUCCION**

**1 - DEFINICION DEL SISTEMA**

**2 - METODO DE CLASIFICACION**

**3 - RECONOCIMIENTO PROFESIONAL**

**4 - ACTUALIZACION DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL**

**5 - RECURSO**

**6 - RETRIBUCION SALARIAL**

**7 - INFORMACION**

**8 - CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO**

**9 - PROMOCION DEL PERSONAL**

**10- PERSONAL DE NUEVO INGRESO**

**11- PERIODO DE PRUEBAS**

**12- COMISION MIXTA**

**0 - INTRODUCCION**

Al objeto de dar cumplimiento a lo pactado en Convenio 81/83, de referencia al punto 8.2, sobre aplicación NUEVA ESTRUCTURA DE CLASIFICACION PROFESIONAL, las representaciones de la empresa y trabajadores acuerdan la aceptación de la NORMATIVA que a continuación se desarrolla.

**1 - DEFINICION DEL SISTEMA**

De acuerdo con lo aprobado en el Convenio 81/83 el sistema de CLASIFICACION PROFESIONAL se define a partir de las siguientes características:

1.1 Los empleados afectados por Convenio, en atención a las funciones que desarrollan se clasifican en cinco GRUPOS PROFESIONALES que son:

- PRODUCCION
- SERVICIOS
- INFORMATICA
- ADMINISTRACION
- COMERCIAL

Se entenderá por GRUPO PROFESIONAL, al conjunto de trabajadores que en la empresa, participa en un área de trabajo que requiere unas características técnicas o profesionales que exigen criterios, conocimientos, o tratamientos homogéneos propios de una profesión, aunque con capacitación diferenciada que darán lugar a una clasificación en once categorías o niveles profesionales.

1.2 A cada nivel corresponderá un coeficiente retributivo igual para todos los GRUPOS PROFESIONALES.

**2 - METODO DE CLASIFICACION**

2.1 La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia las TABLAS HAY que figuran en los anexos 1 a 5, que contemplan los factores de:

- Competencia
- Solución de problemas
- Responsabilidad
- Énfasis
- Condiciones de trabajo.

2.2 La aplicación de los criterios anteriores a unos determinados puestos tomados como muestra, ha posibilitado la construcción del entramado de los anexos 6 y 7, que permite determinar la equivalencia entre puestos de distinto grupo profesional y apreciar las diferencias entre puestos de un mismo grupo.

2.3 Este entramado constituye la base de referencia para el encuadramiento del resto de puestos de trabajo que figuran en la carpeta CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO EMPLEADOS que se anexa (anexo 10).

**3 - RECONOCIMIENTO PROFESIONAL**

A todo trabajador, una vez clasificado según lo citado con anterioridad, se le reconoce la PROFESION y NIVEL, los cuales le serán comunicados por escrito.

Dicha PROFESION y NIVEL no podrán modificárseles a menos que concurren alguna de las causas que expresamente se citarán.

**4 - ACTUALIZACION DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL**

4.1 Con objeto de velar por la correcta aplicación del sistema, evaluar las modificaciones que se produzcan en los puestos y atender los recursos presentados, se constituirá una COMISION MIXTA.

4.2 Siempre que en algún puesto clasificado se produjera algún cambio sustancial en la misión o finalidades del mismo, se podrá solicitar una nueva clasificación, bien por la respectiva Dirección, el Jefe inmediato o por el propio ocupante, cumplimentando el impreso PETICION CLASIFICACION PROFESIONAL, anexo 8, cursándolo seguidamente a la Dirección de Relaciones Industriales.

4.3. La COMISION MIXTA se reunirá trimestralmente para el examen de los casos presentados y proceder a la asignación del nivel profesional que resulte.

**5 - RECURSO**

El trabajador podrá recurrir por escrito en contra del nivel y grupo profesional en que ha sido clasificado su trabajo, utilizando el impreso del anexo 9, antes de 15 días, después de su notificación. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación de la Representación de los Trabajadores a la Dirección de Relaciones Industriales. En el término de un mes y en función de la periodicidad trimestral, se transmitirá por escrito, al propio interesado, los resultados de la decisión de la COMISION MIXTA.

**6 - RETRIBUCION SALARIAL**

Todo trabajador clasificado según el método citado, percibirá, como mínimo, la retribución correspondiente al nivel salarial de dicho puesto de trabajo, según resulte el desarrollo de la normativa prevista en el Apartado 4, del capítulo VIII.2 del Convenio 1981-1983.

**7 - INFORMACION**

La empresa confeccionará una vez al año, una relación de su personal en la que figurará para cada persona, la asignación del puesto que le corresponda según la CLASIFICACION PROFESIONAL vigente en aquel momento.

**8 - CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO**

8.1 Dentro de un mismo nivel y grupo, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a un trabajador cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y siempre que no afecte sensiblemente a su profesionalidad.

8.2 En el caso de que el cambio de puesto afectase al Grupo Profesional, precisará el consentimiento del interesado excepto de que en el caso de dicho cambio no afecte a su propia profesionalidad.

8.3 Si fuese necesario asignar un puesto de trabajo de nivel inferior al reconocido en un principio, éste tendrá carácter temporal, de acuerdo con los supuestos contemplados en el número 4, art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

8.4 En los casos de cambio de puesto de trabajo, el trabajador podrá solicitar la intervención de sus representantes.

8.5 En el caso de una ocupación prolongada, los incrementos salariales futuros se efectuarán de acuerdo con su nivel anterior durante el período de un año, si en este tiempo la empresa no le ha ofrecido un puesto equivalente en el nivel que le corresponda.

Transcurrido el plazo de un año y caso de no haber accedido a un puesto del nivel anterior, será examinada su situación por la COMISION MIXTA, que decidirá, vistos los conocimientos del trabajador y en las oportunidades que le ha ofrecido la Empresa, si se prorroga el mantenimiento del trabajador en el nivel primitivo o si se le confirma en el nivel correspondiente al puesto actual. Dicha situación podrá ser renovada anualmente.

8.6 El acceso a un puesto de trabajo de superior nivel tendrá lugar por algunas de las causas siguientes:

- Por modificación y/o reclasificación del propio puesto de trabajo.
- Por promoción a un puesto de nivel superior.

**9 - PROMOCION DEL PERSONAL**

El personal tendrá la opción de promocionar cuando se den las circunstancias siguientes:

1. Reclasificación del puesto de trabajo como consecuencia de asumir funciones profesionales de orden superior a su clasificación anterior.
2. Con acceso a puestos vacantes clasificados en nivel superior.
3. Acceso a puestos de nueva creación clasificados en nivel superior, como consecuencia de la definición del perfil profesional requerido.

El primer supuesto seguirá las consideraciones citadas en el apartado 4, punto 2.

Los puestos de trabajo que se constituyan como vacantes o de nueva creación, serán cubiertos de conformidad con el siguiente orden de prelación:

1. Por personal del propio Centro de Trabajo.
2. Por personal de la propia Empresa.
3. Por personal del exterior.

Para dar cumplimiento al contenido de este apartado, se aplicarán las reglas siguientes:

- a) Las plazas vacantes o de nueva creación se someterán a conocimiento de todo el personal con el orden anteriormente establecido. Los trabajadores podrán acceder a dichas plazas, previo sometimiento al correspondiente concurso - oposición.

No obstante, para la ocupación de las plazas, la Empresa podrá dar prioridad a aquellos trabajadores que perteneciendo al mismo centro conocen el trabajo con suficiente eficiencia para su ejecución inmediata.

Tampoco será preceptivo el concurso - oposición para los casos en que la plaza se adjudique al personal que esté ocupando un puesto de nivel inferior al que ostenta.

- b) En el concurso - oposición se valorarán las aptitudes, formación técnica, méritos y antigüedad del trabajador contrastados con el perfil profesional para el puesto de trabajo a cubrir.
- c) A igualdad de puntuación le corresponderá ocupar la nueva plaza al trabajador con más antigüedad en la Empresa.
- d) Antes de emitir los resultados de adjudicación de la plaza, se someterán a la COMISION MIXTA, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

**10 - PERSONAL DE NUEVO INGRESO**

10.1 Para ocupar una plaza vacante se procederá a la selección de personal del exterior de la Empresa, una vez agotados los procedimientos previstos en el capítulo 9.

10.2 Del proceso de selección de personal y sus resultados, deberá informarse a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

**11 - PERIODO DE PRUEBAS**

El trabajador declarado apto para el puesto vacante, estará sometido a un período de prueba conforme a la siguiente tabla:

Nivel 1 y 2	.....	1 mes
Nivel 3 y 4	.....	2 meses
Nivel 5	.....	3 meses
Nivel 6	.....	4 meses
Nivel 7 y 8	.....	5 meses
Nivel 9, 10 y 11	.....	6 meses

Durante el período de pruebas, el trabajador percibirá la diferencia de retribución existente entre el nivel de procedencia y el de la plaza a cubrir, consolidando el nivel del puesto una vez superado el período de pruebas.

En caso de no superar el mismo, lo sustituirá el trabajador que considerado APTO, le sigue en el orden de la Clasificación del concurso - oposición, cuyos resultados tendrán la vigencia de un año.

**12 - COMISION MIXTA**

Todos los temas relacionados con la presente normativa serán tratados por la COMISION MIXTA, que estará formada por tres representantes de la Empresa y otros

tres del personal, cuatro de los cuales serán permanentes y los otros representantes del Centro de Trabajo interesado.

**NOTA.-**

De los anexos que se citan hay un ejemplar en poder del Comité de Empresa que puede ser consultado por los interesados que lo soliciten.

**ANEXO XIII  
SISTEMA DE INCENTIVO A LA  
PRODUCCION**

La presente recopilación tiene por objeto recoger toda la normativa emanada desde su inicio de forma que quede complida y actualizada en un solo texto.

El presente sistema de retribución por incentivos distingue tres conceptos.

- I.   NORMATIVA TECNICA
- II.  NORMATIVA DE EMPLEO
- III. NORMATIVA DE LIQUIDACION

**I.- NORMATIVA TECNICA.**


Se estudiarán y desarrollarán Normas Técnicas seguidas de Normas de Empleo en:

- a) Nuevos puestos de trabajo.
- b) Cambios de métodos, medios y procedimientos de trabajo.
- c) Por modificaciones sustanciales en normas tecnológicas o de elaboración.
- d) Cuando se hubiere incurrido en un error manifiesto de cálculo.

En casos excepcionales, fundamentalmente cuando se trate de puestos de trabajo de nueva creación o elaboración, durante la fase de adaptación al procedimiento definitivo de trabajo, se podrá emitir una norma técnica provisional debiendo establecerse la definitiva, dentro de los tres meses siguientes que sólo podrán prorrogarse por causas muy justificadas.

La norma técnica viene definida por la Oficina de Organización en base a un cálculo formal de tipo técnico y de acuerdo con las instrucciones técnicas, tecnológicas y de calidad.

**ANEXO I**

 <b>PIRELLI</b>	Departamento _____	Hojas _____
OF. METODOS Y TIEMPOS Fábrica _____	Centro _____	Hoja n.º _____
Trabajo _____		Tabla _____
N.º	Descripción del procedimiento de trabajo	
Fecha _____	Copia para _____	VISADOS:



Se establece sobre las siguientes bases:

1ª- Procedimiento de trabajo (Técnico, Tecnológico, Calidad, Seguridad), que se describe en el impreso que se adjunta como Anexo I.

2ª- Cantidad de trabajo por unidad de producción persona/hora. Dicha cantidad se determina según el procedimiento siguiente:

El sistema adoptado considera como base de actividad correcta el 100 y como actividad óptima el 133.

Para fijar la actividad correcta se ha escogido como medida patrón la sancionada por la Comisión Nacional de Productividad.

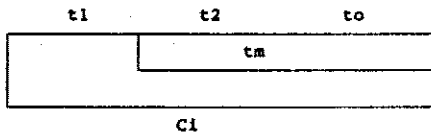
Ciclo.- Se denomina ciclo (Ci) al tiempo mínimo correspondiente al trabajo del obrero o al trabajo combinado del obrero y máquina, para ejecutar una operación.

Tiempo máquina (tm) es el mínimo necesario para que una máquina pueda realizar una operación en las condiciones técnicas determinadas.

Trabajo libre es aquel en el que el obrero puede desarrollar toda la actividad de que sea capaz.

Trabajo limitado es aquel en que el obrero se ve limitado por la máquina o por el proceso en el desarrollo de su actividad.

Ejemplo



t1= Tiempo correspondiente a un trabajo manual a máquina parada reducido a actividad óptima (Ao = 1,33) y mayorado por el coeficiente de recuperación (K) correspondiente.

t2= Tiempo correspondiente a un trabajo manual, a máquina en marcha y reducido a actividad óptima (Ao = 1,33) y mayorado por el coeficiente de recuperación (K) correspondiente.

to= Tiempo de inactividad forzosa igual a tm - t2; cuando no se puede saturar al obrero con otro trabajo el tiempo de inactividad forzoso (to) pasará a formar parte del tiempo previsto encareciendo la fabricación.

Cantidad de trabajo (Unidad Hh).

Es la cantidad de trabajo correcta, que un obrero en condiciones medias apto para el puesto que ocupa y entrenado, desarrolla en una hora a Actividad correcta, incluido el tiempo de recuperación. La cantidad de trabajo óptimo es igual a 1,33 Hh (Hombre/hora).

Concedidos.- Cuando en un ciclo de trabajo existe un tiempo de inactividad forzosa el sistema prevé le sea concedido al obrero este tiempo como si trabajara a actividad correcta, lo cual da lugar a un aumento de la cantidad de trabajo a considerar, a efectos de la liquidación del incentivo.

Determinación de actividades.-

$$\text{Actividad real} = Ar = \frac{(t1 + t2) \cdot 1,33}{\text{Tiempo empleado por unidad de prod.}}$$

$$\text{Actividad a pagar} = Ap = \frac{(t1 + t2) \cdot 1,33 + to}{\text{Tiempo empleado por unidad de prod}}$$

Determinación de las producciones.- La producción óptima es igual a la inversa del ciclo

$$Pop = \frac{1}{Ci} = \frac{1}{t1+tm}$$

La producción correcta (exigible) es igual a:

$$Pex = \frac{1}{t1 \cdot 1,33 + tm} \quad \text{que corresponde a la actividad correcta desarrollada por el obrero.}$$

En el trabajo libre la producción correcta es la inversa de la cantidad de trabajo.

Descripción de la Norma Técnica.-

- (1) Operaciones. Medidas o Tipos - Nomenclatura de cada una.
- (2) Símbolos - Ordenación codificada de la nomenclatura.
- (3) Unidad de referencia - Unidad a la cual se refiere la producción.
- (4) Cantidad de trabajo calculada por unidad de producción (Hh).

Para cada operación se obtiene multiplicando la cantidad de trabajo calculada (Hh) de la operación por el número de operarios del equipo para reducirlo a unidad M.O.

(5) Producción horaria exigible.- Es la producción mínima para la cual el obrero empieza a percibir incentivo y por la cual tiene que efectuar el rendimiento correcto.

(6) Producción horaria óptima.- Se considera que es la producción máxima, que puede realizar el obrero sin perder vida profesional para la cual corresponderá el máximo incentivo.

Curvas de pago.- El incentivo horario a percibir se hallará según la actividad a pagar calculada de la Norma de Incentivos y la curva de pago correspondiente a la calificación de puesto de trabajo. (14)

Determinación de las curvas de pago.- Según la calificación (valoración en puntos del puesto de trabajo) obtendremos la curva de pago.

- (7) Ciclo expresado en minutos.
- (8) Actividad máxima en trabajos limitados.
- (9) Uso o empleo de protecciones de seguridad.
- (10) El grado de utilización de la máquina o instalación, esto es, continua durante el turno completo de trabajo con cruce en los cambios de turno, continua durante el turno de trabajo con o sin sustitución en los periodos de recuperación o en tiempo de comida.
- (11) Composición del equipo o trabajo individual.

(12) Calificación del puesto de trabajo según el manual de valoración vigente cuya aplicación determinará la tarifa de incentivo.

(13) El tiempo de adaptación de la norma técnica, considerando que se parte de un obrero con la calificación y experiencia adecuadas adquiridas mediante la formación en trabajos o procesos similares a partir del cual la norma entrará en pleno vigor.

La Norma Técnica se formaliza en el siguiente modelo impreso: (Anexo II)

**ANEXO II**



**ORGANIZACION TRABAJO**

Normas n.º

Departamento	Centro
Puesto de trabajo	

**NORMA TECNICA**

Utilización máquina (10)
Protecciones de Seguridad (9)

Las operaciones a realizar figuran en la descripción del procedimiento de trabajo que se anexa.  
 Los útiles y el puesto se mantendrán limpios y ordenados al finalizar el trabajo.  
 Diariamente se efectuará la declaración de la producción y tiempo empleado, en el impreso correspondiente.

Medidas-operaciones-tipos (1)	Símbolo (2)	Unidad de producción (3)	Cantidad de trabajo (4)	Producción horaria		Ciclo (7)	(8)
				Exigible (5)	Optima (6)		

**NORMA EMPLEO**

Equipo (11)	Calificación (12)	Tarifa incentivo (14)
Fórmula liquidación incentivo		
Tiempo adaptación (13)	Período liquidación	

De acuerdo con el estado real de la instalación, útiles y materiales en cada momento, no tendrán derecho al incentivo los operarios que efectúen trabajo deficiente o bien trabajen no respetando las normas de seguridad o de conservación de la maquinaria.

Sustituye a	Sustituido por	Visados	Fecha
-------------	----------------	---------	-------

**Incentivo fijo.** - En los puestos de trabajo que por sus características hacen muy difícil la determinación de una Norma Técnica debido a la variabilidad del método de trabajo como sucede en los casos de transporte, ordenación de lugares de trabajo y otros de análoga naturaleza, con periodicidad no superior al mes, se asignará a cada uno de los operarios de estos puestos por el mando correspondiente, unos puntos que, de acuerdo con su aportación al trabajo en iniciativa, calidad y cantidad, determinará, la actividad a pagar. En consecuencia, para cada uno de estos puestos de trabajo se elaborará una norma de incentivos fijos en la que figurarán los siguientes datos:

- Departamento
- Denominación trabajo
- Siglas identificadoras
- Valoración del puesto de trabajo
- Descripción del puesto de trabajo
- Escala de puntos de determinación de actividad

## II NORMA DE EMPLEO.-

Debiendo estar los valores de la norma técnica calculados para producir materiales en las condiciones de calidad previstas por el procedimiento de trabajo, en la norma de empleo se señalará la percepción de incentivo en relación con la calidad requerida. La diferencia entre los tiempos de la NORMA TÉCNICA y NORMA DE EMPLEO, se establecerá en la C.M. en función del estado real de las instalaciones, útiles y materiales en un momento dado.

Los principios de funcionamiento de la Comisión Mixta, están recogidos en el Acta nº1 de 1-6-81, Acta nº2 de 8-12-81 y Acta nº3 reglamento de C.M. de 5-7-85 que se anexan.

## III NORMAS DE LIQUIDACION.-

### A - Trabajos con Norma Técnica.

La fórmula de liquidación del incentivo será la de.

$$A.p. = \frac{\text{cantidad de trabajo calculada}}{\text{tiempo empleado}}$$

En casos especiales se podrán adoptar fórmulas complementarias que deberán estar escritas en la NORMA DE EMPLEO.

1.) El período de adaptación será en el caso de personal de nuevo ingreso o nuevas elaboraciones como máximo el del período de aprendizaje fijado en la valoración del puesto de trabajo de que se trate. El período de aprendizaje será en el caso de personal de nuevo ingreso o nuevas elaboraciones como máximo el fijado en la valoración del puesto de trabajo de que se trate; considerándose que se efectúa continuado y sin interrupción. Para casos de elaboraciones similares, el tiempo de adaptación será el acordado en la norma de empleo y en su defecto no podrá ser superior al mes. Sólo en determinados casos dichos períodos podrán ampliarse a criterio de la Dirección.

2.) Durante el período de adaptación a la nueva norma, se procederá al cálculo de la actividad de conformidad con lo que indique dicha norma percibiendo el operario al promedio del incentivo hora correspondiente al mes anterior.

3.) Una vez terminado el período de adaptación se calculará la actividad a pagar y según la que resulte se buscará el incentivo horario que le corresponda, en la curva de pago que indique cada norma y si es inferior a 100, no percibirá incentivo. En el caso de que la actividad habitual oscile entre el 100 y 105, se le abonará incentivo a partir de la actividad 95, siempre que se trate de un trabajo libre y que dicha baja de actividad se presente esporádicamente y por un período no superior a un mes.

**B- Reclamaciones.** En caso de que el operario no esté de acuerdo con su norma, deberá realizar una reclamación por escrito, siguiendo la línea jerárquica, rellenando el impreso destinado al efecto, (ver anexo III), del que quedará en poder del interesado el oportuno justificante.

Cualquier reclamación deberá formularse dentro del período de adaptación cuando se refiera a normas nuevas o revisadas y dentro de las 48 h. de su implantación para símbolos. (48 horas hábiles por operario).

Los Jefes de Centro, previo informe, la enviarán a la Oficina que ha estudiado la norma para su comprobación la cual revisará emitiendo el dictamen correspondiente, teniendo prioridad dicha reclamación sobre los otros trabajos normales.

Mientras no sea comunicado el dictamen de la Of. de Organización se procederá a la anotación y al cálculo de la actividad según la norma y/o símbolo correspondiente perci-

biendo al operario el promedio del incentivo hora del mes anterior, si se trata de reclamación de norma o el de tabla si es un símbolo. Después de ser contestada la reclamación de un símbolo por la Of. Organización y persistir la disconformidad, los representantes del C.E. podrán solicitar por escrito, sea tratado el argumento en Comisión Mixta y se efectuará dentro de un plazo de 10 días hábiles, desde el momento que fue solicitado.

**C-Liquidaciones especiales.** Las interrupciones del trabajo normal que puedan producirse así como el resto de liquidaciones especiales, se consignará, con los Símbolos y se pagarán de la forma que a continuación se establece:

SÍMBOLO	FORMA DE PAGO
PT 1 = Parada por falta de trabajo por causas imputables a la Empresa.	Incentivo mínimo.
PT 2 = Parada por falta de trabajo por causas extrañas y ajenas a la voluntad de la Empresa.	Sin incentivo.
Excepcionalmente y siempre que dicho paro no exceda al período de un turno de trabajo, la Dirección podrá autorizar el pago mínimo establecido.	
CN I = Cursillo personal nuevo ingreso.	Sin incentivo.
PV = Paro voluntario.	Sin incentivo.
INV = Inventario.	Incentivo mínimo.
OM = Ordenación de materiales.	Incentivo mínimo.
OMU = Ordenación de maquinaria y utillaje.	Incentivo mínimo.
OR = Trabajos de Ordenanza, si no es el titular.	Incentivo mínimo.
PF = Parada por falta de fluidos.	Incentivo mínimo.
RDP = Reparar defectos propios.	Incentivo mínimo.
RG = Repasar goma.	Incentivo mínimo.
DC = Deshacer cubiertas.	Incentivo mínimo.
UM = Recuperación material defectuoso.	Incentivo mínimo.
LG = Limpieza general si no es el titular.	Incentivo mínimo.
RC = Reparar cubiertas si no es el titular.	Incentivo mínimo.
RB = Reparar bordes, si no es el titular.	Incentivo mínimo.
AP = Aprendiz. Si realiza producción y la actividad alcanzada supera el mínimo, cobrará su actividad.	Incentivo mínimo.
PU = Parada por falta de utillaje.	Base curva (100)
PM = Parada por falta de materiales.	Base curva (100)
PA = Paro por avería de máquina.	Base curva (100)
EC = Esperar cambio de utillaje.	Base curva (100)
INS = Instructor.	Óptimo norma habitual.
TMV = Transporte materiales y varios.	Incentivo mínimo.
PC = Prácticas de M.I.	Prom.sem.anterior
PB = Prácticas de Bombero.	Prom.sem.anterior
CF = Cursillo formación del personal en Fábrica.	Prom.sem.anterior
AR = Asamblea retribuida.	Prom.propio mes.
CR = Control reservas.	Prom.propio mes.
CFP = Cursillo formación del personal fuera Fábrica.	Prom.sem.anterior
PR = Pruebas de maquinaria, tecnológicas ó variaciones del ciclo operativo, debidamente autorizadas. Si la separación de tiempo por este concepto no es aceptada en su cuantía por el Mando, la diferencia debe dejarse en el trabajo que ha provocado dicho PR.	Promedio norma.
CED = Reunión Comité con Empresa dentro Fábrica.	Prom.propio mes.
CEP = Reunión Comité con Empresa fuera Fábrica.	Prom.propio mes.
COD = Reunión Comité sin Empresa dentro Fábrica.	Prom.propio mes.
COF = Reunión Comité sin Empresa fuera Fábrica.	Prom.propio mes.
CM = Asistencia a reunión C.Mixta en Fábrica turno.	Prom.propio mes.
CMF = Asistencia a reunión C.Mixta en Fábrica fuera de su turno.	Prom.propio mes.
JE = Comparecencia despacho a requerimiento del Jefe o a solicitud del interesado, previa autorización del Jefe.	Prom.propio mes.
L1 = Lactancia.	Sin incentivo.
CT2 = Comida turno.	Sin incentivo.
VE1 = Visita Enfermería voluntaria (Indispuesto).	Sin incentivo.
VE2 = Visita Enfermería para Rev.Médica reglamentaria.	Incentivo Mínimo.
VE3 = Visita Enfermería por accidente. Será decisión del Servicio Médico si se hace la baja o si está en	

condiciones de trabajar en el Centro correspondiente. El practicante, de acuerdo con el Centro de trabajo, acordarán si el afectado puede seguir trabajando con el promedio de incentivo garantizado y si no, se tramitará la baja.


RCE = Con Comité previa autorización del Centro.

Prom. mes anterior.

Prom. propio mes.

En casos de designación por la Empresa para asistir a actos Sindicales, oficiales y asistencia obligatoria a entierros, se pagará el promedio del propio mes en que se produzca tal evento.

En las nuevas elaboraciones mientras no se tengan estudiados los incentivos de producción, los operarios procedentes de otras elaboraciones, percibirán el promedio del mes anterior y se anotará EST. Si está asignado a una norma se abonará el promedio de ésta.

 Fca. MANROSA Ofna. Organización	ANEXO III  RECURSO	N.º _____  Fecha emisión _____								
De Departamento _____ Centro _____ Sección _____ A Oficina Organización										
Tabla n.º _____ Símbolo: _____										
Breve especificación de las causas en que apoyan la reclamación los trabajadores:		N.º de medallas y visados								
Criterio de la Sección:		Fechas y visados <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Emitido Sección</td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td>Emitido Dep. o Centro</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Recibido Oficina Organiz.</td> <td></td> </tr> </table>	Emitido Sección		Emitido Dep. o Centro		Recibido Oficina Organiz.			
Emitido Sección										
Emitido Dep. o Centro										
Recibido Oficina Organiz.										
Dictamen de la Oficina Organización:		Fechas y visados <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Emitido Oficina Organiz.</td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td>Emitido Dirección</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Recibido Sección</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Informado a los trabajadores por Secc.</td> <td></td> </tr> </table>	Emitido Oficina Organiz.		Emitido Dirección		Recibido Sección		Informado a los trabajadores por Secc.	
Emitido Oficina Organiz.										
Emitido Dirección										
Recibido Sección										
Informado a los trabajadores por Secc.										

COPIA PARA:  Trabajadores       Oficina Organización  
 Sección

## D.- Cambios de puesto de trabajo:

## 1.- Durante el período de aprendizaje.

Este período no podrá ser superior al fijado en valoración puesto de trabajo cuando se trate de procedimientos de elaboración no similares.

Si fueran similares no podrá ser superior al mes.

## Cambio

- a) Temporal.  
Con producción programada en puesto procedencia.

## Nuevo puesto con incentivos

Igual o superior	Inferior
Promedio norma mes	Promedio norma mes

A	B
---	---

## Cambio

- b) Temporal.  
Sin producción en puesto de procedencia.

## Nuevo puesto con incentivos

Igual o superior	Inferior
Promedio norma anterior	Máximo alcanzable en nuevo puesto
C	D

## 2.- Realizado período de aprendizaje.

## Cambio

- a) Temporal.  
Con producción programada en puesto procedencia.

Nuevo puesto con incentivos  
(habitual del puesto)

Igual o superior	Inferior
Según actividad nuevo puesto	Según actividad en nuevo puesto y curva del anterior

E	F
---	---

## Cambio

- b) Temporal o Definitivo.  
Sin producción en puesto procedencia.

Nuevo puesto con incentivos  
(habitual del puesto)

Igual o superior	Inferior
Según actividad nuevo puesto	Según actividad y curva en nuevo puesto

G	H
---	---

Nota.- En caso de cambio a un puesto de trabajo en el que ya se ha realizado aprendizaje y en el que no se ha trabajado en un período de tres meses, a criterio del departamento se podrá conceder un período de adaptación no superior a tres días que será retribuido (según lo señalado en el apartado 1).

## COMISION MIXTA DE PRODUCTIVIDAD Y ORGANIZACION DE TRABAJO

## Acta nº1

Representantes de la Empresa  
Titulares

D. Antonio Capell Viña  
D. Agustín Domínguez Gutiérrez  
D. Jesús Gracia Alcrudo  
D. Santiago Lupón Robert

## Asesor

D. Antonio Martínez-Mari Odena

Representantes del Comité de Empresa  
Titulares

D. Nadal Chavarria Herraiz  
D. Pedro García Albacete  
D. Primitivo Gómez Maeso  
D. Antonio Polo Madrid  
D. Jaime Prat Puig

## Asesor

D. Jesús Puig Sorinas

En la ciudad de Manresa y a las 10,30 h. del día 1 de Junio de 1981, se reúne la Comisión Mixta de Productividad y Organización del trabajo compuesta por los Sres. relacionados al margen.

Se inicia la reunión presentando los miembros del Comité de Empresa una relación de demandas, que tratadas conjuntamente, llevan a los siguientes acuerdos:

- La C.M. tendrá capacidad para posponer un trabajo iniciado a la vista de unas circunstancias que lo aconsejen.
- Mientras se lleven a cabo por la C.M. estudios en un determinado puesto de trabajo se dejará en suspenso la posible aplicación en éste, de nuevos símbolos o estudios organizativos que previamente no hayan pasado por la C.M. Continuará en la forma acostumbrada la introducción de nuevos símbolos en otros puestos de trabajo.
- Se admite la posibilidad de que los representantes del C.E. que forman parte de la C.M. se entrevisten con los operarios afectados por el estudio siempre que sea necesario y previa solicitud y autorización de la jefatura del Centro.
- La Dirección de la Empresa estudiará todas las propuestas que sean formuladas por la C.M. y los operarios afectados tendentes a mejorar la organización con el espíritu de llevarlas a cabo una vez ponderada su validez y posibilidad de ejecución.
- Con la obligada reserva que impone esta temática, se reconoce a los componentes de la C.M. el derecho a ser informados tanto de las inversiones a efectuar en un puesto de trabajo como de las mejoras tecnológicas y organizativas previstas.
- Se reconoce el derecho a la C.M. que tiene de servirse de asesores externos en materias de organización y seguridad e higiene del trabajo.
- Se reconoce la conveniencia de que esta C.M. tenga carácter permanente pudiéndose prorrogar mas allá de la vigencia del actual Convenio, si los resultados obtenidos lo hacen aconsejable.
- Con el fin de evitar la duplicidad de interlocutores en la introducción de nuevas tablas o medidas organizativas se reconoce la exclusiva competencia de la C.M. para tratar estos asuntos.
- Se acuerda el mantener el promedio de incentivo a aquellos trabajadores que como consecuencia de la organización de su puesto de trabajo hayan quedado disponibles en tanto no hayan sido asignados a un nuevo puesto de trabajo y por el tiempo que se estipule como suficiente para conseguir la actividad normal. Una vez transcurrido este tiempo el trabajador percibirá el incentivo según la Actividad desarrollada, sin perjuicio de tener que proponer un cambio de puesto sino resultará idóneo para el mismo.
- Aquellos puestos de trabajo con insuficiente saturación que obligue a la permanencia en ellos durante toda la jornada sin permitir acumular el tiempo sobrante para efectuar otros trabajos, se les garantizará la Actividad 130 siempre que el trabajador cumpla con las exigencias y responsabilidades de todo el trabajo asignado y mientras que esta insaturación no disminuya. De este régimen se exceptúan los puestos de trabajo que ya tienen el propio sistema de liquidación (Ej. vulcanizadores).

Se considera por todos, la necesidad de un local independiente para esta C.M.

Se acuerda que, mensualmente, Dirección Fca. informará a la C.M. de la situación de desperdicios y en general, del material no conforme que se produzca en todas las elaboraciones.

No habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión, siendo las 14 horas del día 1 de Junio de 1981.

Acta nº2

**Representantes de la Empresa**

Sr. Lupón  
Sr. Domínguez  
Sr. Gracia

**Representantes del Comité**

Sr. Cano  
Sr. Chavarría  
Sr. Cruz  
Sr. García  
Sr. Polo  
Sr. Prat

**Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo**

En la ciudad de Manresa, a las 12 horas del día 8 de Diciembre de 1981, se reúne la Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo por los Sres. relacionados al margen.

El objeto de la misma es tratar sobre la problemática que se crea en cuanto a la percepción del incentivo, a los obreros que tengan que desplazarse a otros puestos de trabajo debido a aumentos de productividad de sus tablas.

Después de examinar las propuestas que aportan las dos representaciones se acuerda la siguiente norma:

Dentro del plan de mejoras de Productividad previsto en el vigente Convenio, cuando en un puesto de trabajo se produzca una disponibilidad de personal debido al aumento de productividad, que obligara por necesidades de programación o saturación de instalaciones a desplazarlo provisionalmente a otras tareas, se les garantizará a los trabajadores afectados el promedio de incentivo de la última gratificación.

La aplicación de dicha garantía se hará mediante la liquidación de su promedio (de la gratificación anterior) de todas las horas que tenga con incentivo inferior a dicho promedio. En los casos de trabajo con actividad a pagar, ésta debe corresponder a la habitual de la tabla que se trate, entendiendo que se ha superado el período de adaptación correspondiente a la misma.

Dicho promedio se garantizará mediante la asignación a cada persona de un "complemento incentivo". Este complemento se anulará cuando el interesado se reincorpore al puesto de procedencia o voluntariamente renuncie a dicha reincorporación.

No habiendo más asuntos a tratar, se levanta la sesión después de firmado el presente documento en la ciudad y fecha antes expresadas.

En los trabajos individuales que se den las condiciones que se reflejan en el acta nº 2 de la C.Mixta, se abonará el promedio del semestre anterior al hecho y posteriormente, se actualizará con los incrementos del Convenio.

Para los trabajos de equipo, y con salidas del puesto intermitentes, se pagará el promedio del semestre anterior al momento de la salida.

Acta nº 3

**Representación Empresa**

Sres. Lupón  
Heras  
De Niguel  
Gracia

**Representación Trabajadores**

Sres. Arce	Prat
Chavarría	Rodríguez
Cordoba	Soler
Del Sar	Payán
Manzanares	Alarcón
Pérez	

**Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo**

En la ciudad de Manresa, siendo las 12 horas del día 5 de Julio de 1985, se reúnen la representación de la Empresa y de los Trabajadores anotados al margen, para proceder a la firma de los siguientes acuerdos.

- Reglamento de la Comisión Mixta a partir del 1 de Julio de 1985, que se anexa (A).
- Creación de las tarifas de pago que se anexan (B) para aplicar en las Normas que se revisen a partir del 1 de Julio de 1985.
- Extensión de estas tarifas a los Inc. Fijos y APM a partir del 1 de Marzo de 1986 o cuando se haya alcanzado la extensión de dicha tarifa al 50% de la plantilla, si este evento se produjera antes del Marzo 86.
- Supresión de las curvas actuales a 1 de Enero de 1987, para las normas que aún no hayan sido revisadas por la Empresa.
- Ante la insistencia de la representación de los trabajadores sobre la repercusión que los posibles incrementos deben tener en el personal empleado, la D. manifiesta, que pese a no ser esta la sede que debe tratar este argumento, adquiere el compromiso de estudiar dicha petición para su aplicación en la próxima revisión reglamentaria.
- En las nuevas tarifas se suprime la curva Exp. Conf. asimilándola a la curva G.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión después de haber firmado la presente Acta los Sres. al margen detallados, en la fecha y ciudad arriba indicadas.

**REGLAMENTO COMISION MIXTA**

**1) GENERALIDADES**

- La C.M. estará compuesta por 6 miembros del Comité, 6 representantes de la Empresa y en su caso, 6 representantes de los trabajadores cuya tabla se esté discutiendo.
- Mientras por la C.M. se realicen estudios respecto a un determinado puesto de trabajo se dejará en suspenso la posible aplicación en éste, de nuevos símbolos o métodos organizativos que previamente no hayan sido aprobados. Continuará en la forma acostumbrada la introducción de nuevos símbolos en los demás puestos de trabajo. Siempre que no implique cambio sustancial y con previa comunicación a la C.M.
- Se admite la posibilidad de que los representantes del C.E. que forma parte de la Comisión Mixta se entrevisten con los operarios afectados por el estudio siempre que sea necesario y previa comunicación y acuerdo de la jefatura del Centro.
- La D.de la E. estudiará todas las propuestas que sean formuladas por la C.M. y los operarios afectados, tendentes a mejorar la organización o ambiente, con el espíritu de llevar a cabo una vez ponderada su validez y posibilidad de ejecución.
- Con la obligada reserva que impone esta temática se reconoce a los miembros de la C.M. el derecho a ser informados tanto de las inversiones a efectuar en un puesto de trabajo, como de las mejoras tecnológicas y organizativas previstas.
- Se reconoce el derecho de la C.M., derecho que tiene, a servirse de asesores externos en materias de organización y seguridad del trabajo.
- Se reconoce la conveniencia de que tenga carácter permanente hasta que por acuerdo interno o por Convenio Colectivo se decida disolverla.
- Con el fin de evitar la duplicidad de interlocutores en la introducción de nuevas tablas o medidas organizativas, se reconoce la exclusiva competencia de la C.M. para tratar de estos asuntos. Cuanto dicho no es evidentemente aplicable a los símbolos de nueva aparición en tablas ya constituidas.
- Se acuerda que trimestralmente D.F. informará de la situación de desperdicios y de material no conforme que se produzcan en todas las elaboraciones.
- Se acuerda que mensualmente D.F. informará del avance de la productividad, indicando la parte debida a mejoras

tecnológicas, a mejoras técnicas, a mejoras organizativas o a incrementos de ritmo de la M.O.

- Se facilitará a la C.Mixta copia de las reclamaciones contestadas.
- Se tratará de facilitar con suficiente antelación el orden del día y documentación correspondiente de cada reunión.
- Cuando se informe a los operarios un nuevo símbolo que comporte, además, modificación en el método habitual, el mando correspondiente informará de éste a dichos operarios.

## 2) APLICACIONES

En general en la definición de cualquier sistema de retribución por incentivos cabrá distinguir tres conceptos:

NORMA TECNICA

NORMA DE EMPLEO

NORMA DE LIQUIDACION

que pasan a describirse.

### NORMA TECNICA

La define la oficina competente sobre un cálculo formal de tipo técnico y de acuerdo con las instrucciones técnicas tecnológicas y de calidad.

Se establece sobre las siguientes bases:

- 2.1 Procedimiento de trabajo (técnico, tecnológico, calidad, seguridad).
- 2.2 Cantidad de trabajo por unidad de producción persona/hora.
- 2.3 Producción mínima por unidad de tiempo a partir de la cual se considera, se sabe realizar el trabajo, se es apto para aquel puesto y en consecuencia se comienza a percibir incentivo.
- 2.4 La producción óptima o número máximo de unidades físicas a producir por unidad de tiempo (Ciclo = tiempo manual a actividad óptima + tiempo máquina + suplementos).
- 2.5 Uso o empleo de protecciones de seguridad.
- 2.6 El grado de utilización de la máquina o instalación, esto es, continúa durante el turno completo de trabajo con cruce en los cambios de turno, continúa durante el turno de trabajo con o sin sustitución en los periodos de recuperación o en el tiempo de comida.
- 2.7 La oficina que ha emitido la norma técnica en una primera fase, colaborará con la línea de mando correspondiente y la C.M. en la información a los interesados, de cuantos elementos sean convenientes para el adecuado conocimiento e instrucción del personal interesado. Simultáneamente facilitará una copia de la misma a los representantes del C.E. en la Comisión Mixta.
- 2.8 En casos excepcionales, fundamentalmente cuando se trate de puestos de trabajo de nueva creación o elaboración durante la fase de adaptación al procedimiento definitivo de trabajo, se podrá emitir una NORMA TECNICA PROVISIONAL, debiendo establecer la definitiva transcurridos los tres meses que sólo podrán prorrogarse por causas muy justificadas.
- 2.9 La calificación del método de trabajo, la máquina y la instalación.
- 2.10 El tiempo de adaptación de la norma técnica, considerando que se parte de un obrero con la calificación y experiencia adecuada adquirida mediante la formación en trabajos o procesos similares.

### 3) NORMA DE EMPLEO

- 3.1 Debiendo estar los valores de la norma técnica calculados para producir materiales en las condiciones de calidad previstas por el procedimiento de trabajo, en la norma de empleo se señalará la percepción de incentivo en relación de la calidad requerida. La diferencia entre los tiempos de la NORMA TECNICA y la NORMA DE EMPLEO se establecerá en la C.M. en función del estado

real de las instalaciones, útiles, materiales de cada momento.

- 3.2 Señalará el periodo de tiempo que comprende la fórmula de liquidación y puestos de trabajo y personas a que afecta.
- 3.3 Señalará el incentivo que corresponda según la calificación del puesto y las tarifas vigentes.
- 3.4 Se estudiarán y desarrollarán NORMAS TECNICAS seguidas de NORMAS DE EMPLEO en:
  - a) Nuevos puestos de trabajo.
  - b) Cambios de métodos, medios y procedimientos de trabajo.
  - c) Por modificaciones sustanciales en normas tecnológicas o de elaboración.
  - d) Cuando se hubiese incurrido un error manifiesto de cálculo.
- 3.5 La C.M. recibirá información de los elementos que han servido para definir cada NORMA TECNICA que servirán para facilitar el posterior establecimiento de la NORMA DE EMPLEO.
- 3.6 Se levantarán actas de las reuniones en que se han alcanzado acuerdos o desacuerdos, para que sirvan de conocimiento y compromiso a D.F. y a C.E. El texto de cada acta de acuerdo terminará con indicación de las diferencias de tiempo, señalando las que son debidas a incrementos de ritmo, las debidas a ventajas técnicas y las debidas a variantes tecnológicas.
- 3.7 Desde el conocimiento de la NORMA TECNICA hasta el acta de acuerdo o desacuerdo, no puede transcurrir un plazo superior a los 15 días, excepto en casos especiales en que se acuerde un plazo diferente.
- 3.8 En caso de acuerdo en la C.M. entrará en vigor la NORMA DE EMPLEO en las próximas 48 horas.
- 3.9 En caso de desacuerdo, la Dirección decidirá la aplicación o no de la particular NORMA DE EMPLEO, en ambos casos notificará la decisión a la C.M. En el caso de decidir la aplicación, ésta no entrará en vigor hasta después de un mes de la notificación citada.
- 3.10 Decidida la aplicación de una NORMA DE EMPLEO, en el caso de que un trabajador o sus representantes no estén de acuerdo de la decisión de su aplicación, se podrá realizar por escrito y durante los 15 días siguientes el recurso correspondiente. La Oficina de Organización comprobará los estudios y emitirá un informe antes de otros 8 días laborables, enviando copia del mismo al C.E.
- 3.11 De persistir la reclamación y de acuerdo D.F. y C.E. se podrá acudir a dictamen vinculante de Asesores Técnicos acordados por las partes y con carácter retroactivo.

### NORMA DE LIQUIDACION

- 4.1 La fórmula de liquidación del incentivo será la de:

$$A.p. = \frac{\text{cantidad de trabajo calculada}}{\text{tiempo empleado}}$$

En casos especiales se podrán adoptar fórmulas complementarias que deberán estar escritas en la NORMA DE EMPLEO.

- 4.2 A aquellos trabajadores que como consecuencia de la organización de su puesto de trabajo hayan quedado disponibles en tanto no se les haya asignado otro puesto de trabajo y por el tiempo que se estipula como suficiente para conseguir la actividad normal se les conservará el promedio de incentivo. Una vez transcurrido este tiempo el trabajador percibirá el incentivo correspondiente a la actividad desarrollada, sin perjuicio de solicitar o aceptar otro cambio de puesto si no resultase idóneo para el mismo.
- 4.3 Aquellos puestos de trabajo con insuficiente saturación que obligue a la permanencia en ellos durante toda la jornada, sin permitir acumular el tiempo sobrante para efectuar otros trabajos, se les garantizará 130 siempre que el trabajador cumpla con las exigencias y responsabilidades del trabajo asignado y mientras la saturación no disminuya. De este régimen se exceptúan los puestos de trabajo que ya tengan su propio sistema de

liquidación señalado en NORMA DE EMPLEO (ej. Vulcanizadores).

- 4.4 Cuando por incremento de la productividad, en determinados lugares de trabajo, se produjera un sobrante de personal y que por necesidades de producción, de programación o saturación de instalaciones, fuera necesario desplazarle provisionalmente a otras tareas se garantizará a los trabajadores afectados el promedio de liquidación de la última gratificación.
- 4.5 La aplicación de ésta garantía será mediante la liquidación de su promedio (de la gratificación anterior) de todas las horas que tenga con incentivo inferior a dicho promedio. En los casos de trabajo con actividad a pagar ésta debe corresponder a la habitual de la tabla de que se trate, entendiéndose que se ha superado el período de adaptación correspondiente a la misma.
- 4.6 Para ello se establecerá la asignación a cada persona de un "complemento incentivo" que se anulará cuando el interesado se reincorpore al puesto de procedencia o voluntariamente renuncie al mismo.

Manresa, 1 de Julio de 1985.

#### ANEXO XIV

#### NORMATIVA PARA LA CONCESION DE PERMISOS RETRIBUIDOS.

##### BODA.

1 Día.  
Hijos, hermanos o padres.  
Coincidente con fecha matrimonio.

##### ALUMBRAMIENTO ESPOSA.

3 Días.  
El día del alumbramiento cuenta para el cómputo, aún en el caso de haberlo trabajado.  
Se incluye también el que haya podido efectuar anteriormente, si no demuestra dificultades o situaciones graves en el embarazo o parto que puedan ser calificadas de ENFERMEDAD GRAVE. Si coinciden todos con días de vacaciones o fiestas de Convenio (laborables en el exterior) no se concede ningún día.

Si coinciden todos con fiestas oficiales de calendario, se concede el tiempo indispensable para trámites de Registro, si trabaja en turno incompatible de horario. La fecha de nacimiento se comprueba a la presentación del Libro de Familia.

##### ENFERMEDAD GRAVE.

3 Días.  
Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos y hermanos.

Se complementa en algunos casos con algún otro tipo de permiso.

La gravedad debe venir especificada en el justificante.

##### DEFUNCIÓN.

3 Días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos.

La defunción cuenta como día aunque haya trabajado.

El día siguiente se considera de entierro y queda otro día además.

Puede que en el 3er. día, por ser el segundo festivo, se celebren los funerales.

En el caso de que por ser festivos días intermedios entre fallecimiento y entierro, los funerales se celebren el cuarto día o posterior y se considere también festivo. La ausencia presupone siempre la asistencia al lado del difunto. En el caso de defunción en población lejana y no desplazarse a ella el productor, no se abona la ausencia.

Si coinciden todos los días en festivos Fábrica o vacaciones, no se concede ningún día.

De coincidir en días festivos y celebrarse el funeral en uno de dichos días (posible en localidades pequeñas), no se concede ningún día, salvo que el productor, asumiendo funciones de cabeza de familia, deba ocuparse de trámites referentes a la defunción. Se tiene en cuenta si el óbito resulta repentino o de accidente.

##### INTERVENCION QUIRURGICA.

3 Días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos y hermanos.

El día de intervención cuenta como uno de los días, aunque lo haya trabajado.

A petición previa del interesado, y cuando justifique tal necesidad, puede iniciarse la cuenta de los tres días al siguiente de la intervención, en aquellos casos en que, haciendo el primer turno, la situación familiar y la dedicación de atenciones al enfermo lo requiera.

##### CAMBIO DE DOMICILIO

1 Día.

Debe acreditarse documentalmente la fecha propia en que se ha efectuado el traslado, coincidente con la ausencia. De haberlo hecho en festivo oficial, se concede el tiempo indispensable para trámites oficiales, si el horario es incompatible con el turno.

En todos los casos de ausencia retribuida, se precisa la aportación de justificación documental.

Salvo casos de fuerza mayor, la ausencia debe avisarse anticipadamente.

Para la prórroga hasta otros 3 días, se requiere el acreditar documentalmente la gravedad del familiar o el desplazamiento.

Para el desplazamiento se considera el tiempo imprescindible teniendo en cuenta el medio de transporte usado.

#### ANEXO XV

##### FONDO SOCIAL

Importe del Fondo distribuido por Centros de Trabajo, para el año 1991.

Dotación: 6.240 Ptas. por trabajador.

CENTRO	PLANTILLA EN 31.12.90	IMPORTE
SEDE	117	730.080
FCA. MANRESA	1.429	8.916.960
Z.V. BARCELONA	31	193.440
Z.V. BILBAO	15	93.600
Z.V. LA CORUÑA	15	93.600
Z.V. MADRID	32	199.680
Z.V. SEVILLA	17	106.080
Z.V. VALENCIA	22	137.280
Z.V. ZARAGOZA	13	81.120
Z.V. VALLADOLID	12	74.880
Z.V. GRANADA	12	74.880
<b>TOTALES....</b>	<b>1.715</b>	<b>10.701.600</b>

#### ANEXO XVI

##### ACUERDO PERSONAL CALDERAS Y FLUIDOS

##### Representación Empresa:

D. A. Martínez-Mari  
D. E. Arenas  
D. M. Calderer  
D. F. Rufas  
D. J.M. Simó

##### Representación Comité:

D. V. Arce  
D. A. Polo  
D. J. Barranco  
D. S. Martínez  
D. N. Chavarria  
D. A. Alarcón



## Deleg. Sindicales

D. F. Ortiz

## Personal de Fluidos

Med. 1813 Casals  
 " 1586 Toro  
 " 0416 Martínez  
 " 2264 Martínez  
 " 1496 Prades

Las representaciones al margen reseñadas suscriben el siguiente ACUERDO:

- 1º El personal de Fluidos seguirá el calendario de cuatro equipos que se apruebe cada año. Además este personal se compromete a efectuar la puesta en marcha de fábrica los días festivos por la tarde y la parada los festivos por la mañana. Las puestas en marcha en 1989, las efectuará según el calendario acordado con el propio personal de Fluidos, que se anexa.
- 2º Los días de descanso correspondientes a la puesta en marcha, serán escogidos por el propio interesado, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:
  - a/ En los turnos en que toda la fábrica esté en marcha, deberán estar presentes, como mínimo, tres operarios.
  - b/ En los turnos en que la fábrica esté en marcha sólo parcialmente, se aceptará que el mínimo de operarios, sea de dos.
  - c/ En el caso de que la solicitud de descanso sea compartida por varios operarios de modo que no se pudieran cumplir las condiciones a/ ó b/, deberán entenderse entre los mismos para que se cumplan.
  - d/ Los días de descanso deberán hacerse de forma que a 31 de Octubre, no tengan más de dos días acumulados para descansar. Los días correspondientes a los meses de Noviembre y Diciembre, podrán descansarlos durante los dos primeros meses del año siguiente.
  - e/ Los días de descanso deberán descansarse, no pudiendo, por tanto, hacer horas extraordinarias.
- 3º En caso de baja por enfermedad o accidente de alguno de los miembros del personal de Fluidos, se respetará el calendario de puestas en marcha del resto, cubriéndose la baja con voluntarios dentro o fuera del personal de Fluidos.
- 4º La puesta en marcha 2º turno de festivo, será abonado según la normativa vigente y además con un PLUS DE PUESTA EN MARCHA FESTIVOS TARDE, de 750 ptas./hora, para aquel personal que lo haya realmente efectuado sean o no los titulares previstos.
- 5º La parada de Fluidos en las dos horas de día festivo como prolongación de la jornada nocturna de la vigilia, tendrá un PLUS PARADA FESTIVOS MAÑANA de 750 ptas./hora, sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.
 

Estas dos horas extras festivas, tendrán opción de cobrarlas como tales o de descansarlas a razón de 4 horas en día laborable. Para efectuar este descanso, deberán cumplirse las condiciones acordadas en el punto 2º, apartados a/, b/ y e/.
- 6º En el caso de que en el futuro dejara de ser necesaria la intervención del personal de Fluidos en la Puesta en Marcha Festivos Tarde o en la Parada Festivos Mañana, los Pluses correspondientes pasarán a formar parte de Plus Horario calculado de forma que la percepción anual de cada operario no sufra merma por este concepto.
- 7º Al valorar el A.P.M. de cada operario, se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en su calendario especial.
- 8º Los valores de los Pluses anteriores, se irán incrementando según lo que corresponda en los Convenios sucesivos, aunque en éstos se congelen los Pluses en general.
- 9º En los años sucesivos no se tratarán los conceptos económicos, ya que estarán regularizados según los Convenios correspondientes y sólo se tratará la confección de los calendarios.
- 10º A este ACUERDO se anexa el calendario correspondiente a 1989.

Y en ratificación del ACUERDO firman todos los interesados en Manresa a veintiuno de Diciembre de mil novecientos ochenta y ocho.

## Representación Empresa:

D. A. Martínez-Mari  
 D. E. Arenas  
 D. M. Calderer  
 D. F. Rufas  
 D. J. M. Simó

## Representación Comité:

D. V. Arce  
 D. A. Polo  
 D. J. Barranco  
 D. S. Martínez  
 D. N. Chavarría  
 D. A. Alarcón

## Deleg. Sindicales:

D. F. Ortiz

## Personal de Calderas:

Med. 1492 Anglarill  
 " 2276 Robert  
 " 2237 Jándula

Las representaciones al margen reseñadas suscriben el siguiente ACUERDO:

- 1º El personal de Calderas al margen reseñado, seguirá el calendario de cuatro equipos que se aprueba cada año. Además, este personal se compromete a efectuar la puesta en marcha de fábrica, las paradas que correspondan y la calefacción en días festivos, todo ello según el calendario acordado con el personal, que se anexa.
- 2º Los días de descanso correspondientes serán escogidos por el propio interesado siempre que se cumplan las condiciones siguientes:
  - a/ En todos los turnos deberán estar presentes, como mínimo, tres operarios.
  - b/ Los electricistas deberán realizarlos en días intersemanales comprendidos entre el martes y el viernes.
  - c/ Los días de descanso deberán hacerse de forma que al 31 de Octubre, no tengan más de dos días acumulados para descansar. Los días correspondientes a los meses de Noviembre y Diciembre, podrán descansarlos durante los dos primeros meses del año siguiente.
  - d/ Los días de descanso deberán descansarse, no pudiendo, por tanto, hacer horas extraordinarias salvo en casos excepcionales.
- 3º En caso de baja por enfermedad de alguno de los miembros del personal de Calderas, o en el caso de equipos incompletos, se respetará el calendario del resto, así como los descansos, cubriéndose la baja, si es necesario, con voluntarios dentro o fuera del personal afectado.
- 4º La puesta en marcha en 2º turno de festivo, será abonado según la normativa vigente y además con PLUS DE PUESTA EN MARCHA FESTIVOS TARDE, de 750 ptas./hora, sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.
- 5º En el caso de que una persona, según calendario, tuviera que trabajar en Festivo tarde, pero que por necesidades del Centro se le hiciera cambiar el turno al día mañana, percibirá el PLUS DE PUESTA EN MARCHA FESTIVOS TARDE.
- 6º La parada en día festivo como prolongación de la jornada nocturna de la vigilia, tendrá un PLUS PARADA FESTIVOS MAÑANA de 750 ptas./hora, sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.
 

Estas horas extrafestivas tendrán opción de cobrarlas como tales o de descansarlas a razón del 200% en día laborable. Para efectuar estos descansos deberán cum-

plirse las condiciones acordadas en el punto 2º apartados a/, b/ y d/.

- 7º En caso de que algunos de los festivos marcados como de calefacción en el calendario, no fuese necesario el servicio, el Centro avisará al interesado con la máxima antelación posible, no siendo nunca después del viernes anterior.
- 8º En los calendarios de puesta en marcha de calefacción, se consideran especiales los días 1 de Enero y 24, 25, 26 y 31 de Diciembre. Dentro de estos días percibirán el Plus en los tres turnos de los días en el que el calendario de Fábrica no contemple el trabajo en ningún turno.
- En especial, en el año 1989 al presumir que no se podrá en marcha la calefacción en el tercer turno del día 21-12-88, se abonará también el Plus de puesta en marcha al primer turno, el día 01-01-1989.
- 9º Al valorar el A.P.M. de cada operario se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en su calendario especial.
- 10º Los valores de los Pluses anteriores, se irán incrementando, según lo que corresponda en los Convenios sucesivos.
- 11º En los años sucesivos, no se tratarán los conceptos económicos, ya que estarán regularizados según los Convenios correspondientes y sólo se tratará la confección de los calendarios.
- 12º A este ACUERDO se anexa el calendario correspondiente a 1989.

Y en ratificación del ACUERDO firman todos los interesados en Manresa a veintinueve de Diciembre de mil novecientos ochenta y ocho.

**6432 RESOLUCION de 21 de febrero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acuerdo de prórroga y revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima» (INESPAL).**

Vista el acta con el acuerdo de prórroga y revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima» (INESPAL) que fue suscrita con fecha 28 de noviembre 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 acuerdo de prórroga y revisión salarial 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, 21 de febrero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INDUSTRIA ESPAÑOLA DEL ALUMINIO, SOCIEDAD ANONIMA» (INESPAL)**

En Madrid a 28 de noviembre de 1991 se reúnen los señores al margen reseñados a fin de ratificar los acuerdos alcanzados en la Mesa de Negociación.

Dando las partes por cumplidos los trámites previos, ambas representaciones ratifican el acuerdo alcanzado en la sesión de hoy, que es el siguiente:

Prorrogar el texto vigente al 31 de diciembre de 1990 del Convenio Colectivo de 1988 a 1990.

Vigencia Convenio años 1991 y 1992.

Año 1991:

Incremento salarial en tablas: 7,2 por 100.  
Plus de capitalidad de 82.947 pesetas por año.  
Revisión salarial a partir del 5,3 por 100.

Año 1992:

El 90 por 100 del IPC real de 1991 más dos puntos.  
Revisión salarial a partir del 5 por 100.  
Reducción de jornada: Ocho horas.

Dicho plus tendrá la consideración de plus de asistencia, siendo salario pensionable y abonándose por día trabajado.

Se suprimen las subvenciones de comida y transporte previstas en el artículo 17 del Convenio anterior.

Vinculación a la totalidad.-El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se produzca por anulaciones o modificación de una o varias de las partes del Convenio como consecuencia de la actuación de Organismos oficiales y/o jurisdiccionales daría lugar a la suspensión y revisión total del Convenio a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

La presente acta, íntegramente con las tablas salariales, será remitida a la autoridad laboral para su registro y publicación tras los trámites oportunos.

**Madrid y delegaciones**

**TABLAS SALARIALES 1991**

*Prima indirecta. Valores anuales (7,2 por 100 sobre 1990)*

Nivel	Salario base (12 mensualidades más dos extras)	Complemento salarial (12 mensualidades más dos extras)	Prima rendimiento 100 por 100	Gratificación vacaciones	Total anual	Antigüedad de un trienio (12 mensualidades más dos extras)
1	2.309.473	92.976	346.420	62.750	2.811.619	73.904
2	2.176.295	90.729	326.445	62.750	2.656.219	69.642
3	2.061.175	88.587	309.177	62.750	2.521.689	65.957
4	1.961.855	85.992	294.278	62.750	2.404.875	62.780
5	1.863.666	84.275	279.549	62.750	2.290.240	59.638
6	1.789.177	82.546	268.376	62.750	2.202.849	57.253
7	1.733.874	80.896	260.080	62.750	2.137.600	55.484
8	1.694.372	79.318	254.155	62.750	2.090.595	54.221
9	1.661.641	77.811	249.246	62.750	2.051.448	53.172
10	1.632.298	76.374	244.844	62.750	2.016.266	52.233
R-10	825.320	23.497	123.797	31.375	1.003.989	26.411

**Madrid y delegaciones**

**TABLAS SALARIALES 1991**

*Valores mensuales*

Nivel	Salario base	Complemento salarial	Prima de rendimiento 100 por 100	Antigüedad de un trienio
1	164.962	6.641	28.868	5.279
2	155.450	6.481	27.204	4.974
3	147.227	6.328	25.765	4.711
4	140.133	6.142	24.523	4.484
5	133.119	6.020	23.296	4.260
6	127.798	5.896	22.365	4.090
7	123.848	5.778	21.673	3.963
8	121.027	5.666	21.180	3.873
9	118.689	5.558	20.771	3.798
10	116.593	5.455	20.404	3.731
R-10	58.951	1.678	10.316	1.887