

798

RESOLUCION de 9 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1992, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 9 de diciembre de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL DE LA EMPRESA «URALITA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

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

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

Art. 3.º *Ambito temporal, incremento pactado y cláusula de salvaguarda*.—La vigencia de este Convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993.

Para el año 1992 se pacta un incremento del 7,2 por 100 excepto en primas e incentivos que será del 8 por 100. En el supuesto de que el incremento anual del IPC al 31 de diciembre de 1992 registre sobre el IPC al 31 de diciembre de 1991 un aumento superior al 5,7 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicho porcentaje. La revisión se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1992 y, si procede, se aplicará con efectos del 1 de enero de dicho año. Tal revisión se calculará sobre las tablas que sirvieron de base para el aumento del 7,2 por 100 del año 1992. Así calculado, se constituirán, en su caso, las nuevas tablas sobre las que se aplicará el incremento para 1993.

Para el año 1993 las tablas definitivas para 1992 se incrementarán en el porcentaje resultante de sumar 1,2 puntos al IPC real de 1992. Además, se garantiza que el incremento para 1993 no será inferior al que resulte de sumar 1,6 puntos al IPC real de 1993, regularizándose la diferencia, si existiere, entre esta cantidad y el incremento que se aplique desde el 1 de enero de 1993 tan pronto se constate oficialmente el IPC real de dicho año. Tendrá efectos desde el 1 de enero de 1993, calculándose sobre las tablas que sirvieron de base para el incremento inicial de 1993. De esta forma, las tablas de partida para las negociaciones de 1994, serán las resultantes de elevar las definitivas de 1992 en el IPC real de dicho año más 1,2 puntos, o las resultantes de elevar las definitivas de 1992 en el IPC real de 1993 más 1,6 puntos si estas segundas tablas fuesen superiores a las primeras.

Para llevar a cabo tales revisiones, en el supuesto de que proceda realizarlas, se tomarán como referencia los valores de los conceptos salario, antigüedad, primas o incentivos, ayuda enseñanza especial, plus de transporte por distancia, compensación por jornada partida y gratificación por trabajos en festivos, utilizados para realizar los aumentos pactados para 1992 y 1993, respectivamente. Dichas revisiones se abonarán, si resultasen procedentes, en una sola paga cada una de ellas.

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

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

Art. 5.º En el supuesto de que el Organismo competente, y en el ejercicio de las facultades que le fueran propias, no se aprobara alguno de

los puntos del Convenio desvirtuándolo fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad.

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

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

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

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

En relación con los puestos de trabajo en ordenadores y terminales de los sistemas informáticos, las personas que ocupen puestos serán recicladas cada dos años, a solicitud de los interesados y siempre que haya algún candidato de la misma categoría y competencia profesional del trabajador a sustituir dentro de los trabajadores fijos de la plantilla del mismo Centro de trabajo que solicite este puesto, adaptando los mismos a la normativa vigente en todos los Centros de trabajo y en cada una de sus dependencias.

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

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN GENERAL

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

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

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

Grupo 1.º *Titulados*

- a) Grado superior.
- b) Grado medio.

Grupo 2.º *Empleados*

I. Mandos superiores:

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

II. Comerciales:

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

III. Técnicos:

- a) Delineantes proyectistas.
- b) Analista de Laboratorio.
- c) Delineantes de primera.
- d) Delineantes de segunda.
- e) Calcadores.
- f) Aspirantes.

IV. Administrativos:

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

V. Organización:

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

VI. Subalternos:

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

Grupo 3.º *Operarios*

I. Fabricación:

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

II. Almacenes:

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

III. Colocación:

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

IV. Oficios auxiliares:

- a) Contra maestres.
- b) Oficiales de primera:

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

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

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

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

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

- g) Aprendices.

V. Varios:

- a) Especialistas.

SECCIÓN 3.ª DEFINICIONES Y FUNCIONES

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

Grupo 1.º *Titulados*.—Son los que, en posesión del título correspondiente, realizan funciones propias de su profesión, sin estar incluidos en ninguno de los cargos detallados en el grupo 2.º; Empleados, subgrupo I, Mandos superiores.

Grupo 2.º *Empleados*:I. *Mandos superiores*

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

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

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

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

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

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

II. *Comerciales*

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

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

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

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

III. *Técnicos*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. *Administrativos*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Organización

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

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

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

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

VI. Subalternos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo 3.º Operarios

I. Fabricación

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

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

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

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

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

d) Ayudante.—Es el que, sin necesidad de conocimientos adquiridos con anterioridad, realiza alguna de las funciones de fabricación en período

de adaptación para acceder a categoría superior. Al cabo de nueve meses de permanencia en esta categoría accederá a la categoría inmediata superior.

II. Almacenes

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

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

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

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

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

d) Oficial.—Es el que, con edad superior a los dieciocho años y con conocimiento de los productos o materiales almacenados, se ocupa de la descarga, almacenaje y carga de los mismos, así como de la limpieza del local e instalaciones del lugar de trabajo.

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

III. Colocación

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

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

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

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

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

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

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

IV. *Oficios auxiliares*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. *Varios*

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

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

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

CAPITULO IV

Retribución

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

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

I. Salario base, diario o mensual.

II. Complementos:

a) Personales:

Antigüedad.

Percepción consolidada.

Plus voluntario.

b) De puesto de trabajo:

Plus nocturno.

Plus de penosidad.

c) Calidad o cantidad de trabajo:

Primas.

Incentivos.

Horas extraordinarias.

Trabajos en días festivos.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.

Participación en beneficios.

III. Indemnización:

Plus de transporte por distancia.

Los Oficiales que realicen funciones de «Verificación y control calidad» percibirán la prima media del Centro de trabajo.

SECCIÓN 2.ª SALARIO BASE

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

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

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

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

SECCIÓN 3.ª ANTIGÜEDAD

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

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

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

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

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

SECCIÓN 4.ª PERCEPCIÓN CONSOLIDADA

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

SECCIÓN 5.ª PLUS NOCTURNO

Art. 20. El personal que en jornada normal preste sus servicios durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas percibirá un plus nocturno, consistente en un 30 por 100 sobre los importes correspondientes a salario y antigüedad.

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

SECCIÓN 6.ª PRIMAS

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

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

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

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

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

siendo:

A = Actividad.

N = Número de piezas producidas o movidas.

V = Valor unitario de las piezas.

T = Tiempo empleado en horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 30. A partir de la actividad normal y hasta alcanzar la actividad máxima, el trabajador cobrará una prima proporcional al aumento de actividad, de acuerdo con la tabla recogida en el anexo a que se refiere el artículo 31.

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

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

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

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

- Fabricación de placas.
- Fabricación de tubos.
- Fabricación de moldeados.
- Fabricación de decorativos.
- Acabado de tubos.
- Acabado de moldeados.
- Acabado de decorativos.
- Recuperación de placas.
- Molienda de amianto.

Almacén de productos.

Almacén de accesorios.

Personal de colocación.

Piezas inyectadas.

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 7.ª INCENTIVOS

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

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

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

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

SECCIÓN 8.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 9.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

La paga de octubre de 1993 será de ocho días, con los mismos conceptos.

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

Julio: Primer día hábil del mes.

Navidad: Primera quincena del mes de diciembre.

Octubre: Primera decena de dicho mes.

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

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

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

SECCIÓN 10. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 11. PLUS DE TRANSPORTE POR DISTANCIA

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

De 1 a 4 kilómetros: 49,52 pesetas día.

De 4 a 8 kilómetros: 99,04 pesetas día.

De 8 a 12 kilómetros: 116,21 pesetas día.

Más de 12 kilómetros: 155,75 pesetas días.

Al resto del personal se le abonará un plus de 17,14 pesetas diarias.

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 12. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

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

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

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

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

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

SECCIÓN 13. ABONO DE RETRIBUCIÓN

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

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

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

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

Art. 60. El personal que lo solicite tendrá derecho a un anticipo fijo de 70.000 pesetas en 1992, y de 75.000 pesetas en 1993. Este anticipo se abonará dentro de la primera decena de cada mes y, asimismo, su pago se realizará por medio de Entidad bancaria o crediticia.

CAPITULO V

Ingresos y ascensos

SECCIÓN 1.ª INGRESOS

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

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

- a) Titulado, seis meses.
- b) Empleados, dos meses.
- c) Operarios, dos semanas.

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

SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

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

Directivos y Titulados.—Las vacantes serán cubiertas por libre designación de la Compañía.
Empleados y Operarios.—Serán de libre designación todas las categorías del subgrupo de mandos superiores.

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

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

Se cubrirán de la siguiente forma:

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

Se elaborará un único Reglamento de exámenes.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA

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

La jornada anual de trabajo, como máximo, será de mil setecientas sesenta y ocho horas para 1992 y 1993.

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

Técnicos comerciales.
Vendedores.
Colocadores.

El personal de la carga y servicios complementarios estará sujeto a régimen de jornada partida, de ocho a trece horas y de catorce a diecisiete horas.

El personal de fábricas y de Delegaciones comerciales que realice su trabajo en jornada partida, se le abonará la cantidad de 615 pesetas como compensación de jornada partida, y el doble del plus de transporte por distancia.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 3.ª TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 76. El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, de acuerdo con el artículo anterior, disfrutará de una gratificación, con independencia de su retribución ordinaria, de 2.697 pesetas.

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

El personal que realice funciones de portería y vigilancia en régimen de doce horas, la gratificación será de 1.082 pesetas.

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

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

CAPITULO VII

Licencias y excedencias

SECCIÓN 1.ª LICENCIAS

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

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

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

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

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

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

Nacimiento de hijos: Tres días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros el plazo será de tres días laborables más dos naturales.

Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

Defunción del cónyuge cuando existan hijos menores: Seis días naturales.

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

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

Defunción de tíos y sobrinos, naturales o políticos: Un día natural. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto a la población de residencia del trabajador y éste se desplace al lugar del fallecimiento, la licencia será de dos días naturales, siempre que la distancia fuese a 100 o más kilómetros.

Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

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

Asuntos particulares: Un día laborable, previa petición del trabajador y autorización de la Empresa.

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

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

El período de descanso por razón de maternidad: Dieciséis semanas, ampliable a dieciocho semanas si el parto es múltiple.

De este período, al menos seis semanas han de ser posteriores, obligatoriamente, al parto.

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

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

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

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

SECCIÓN 2.ª EXCEDENCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII

Acción social

SECCIÓN 1.ª DONATIVOS POR MATRIMONIO

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

SECCIÓN 2.ª ROPA DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

Al personal operario se le suministrará calzado de seguridad.

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

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

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

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

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

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

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

Un uniforme de verano cada dos años.

Un uniforme de invierno cada dos años.

Un par de zapatos cada seis meses.

Tres camisas cada año y medio.

Dos corbatas cada año y medio.

Una gabardina cada tres años.

b) Porteros, Vigilantes jurados y Vigilantes:

Un uniforme de verano cada dos años.

Un uniforme de invierno cada dos años.

Un par de zapatos cada seis meses.

Un abrigo o capote cada tres años.

c) Técnicos de fabricación:

Dos batas.

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

Ropa de agua y botas de agua.

Ropa de abrigo y botas enguataadas.

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

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

SECCIÓN 3.ª ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 4.ª BECAS DE ESTUDIO

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

Con cargo a dicho fondo y para las becas de los hijos de todo el personal afectado por este Convenio, desde los cuatro años hasta la finalización de la Enseñanza General Básica o hasta los diecisiete años si se cursan estudios de Graduado Escolar, se establece la cantidad de 14.000 pesetas para cada hijo acogido, interviniendo en ello la Comisión de Acción Social. Esta cantidad experimentará en 1993 el mismo incremento que el del Convenio para dicho año.

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

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

SECCIÓN 5.ª AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL

Art. 101. A los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social para minusválidos se les suplementará esta ayuda con 13.773 pesetas mensuales.

Se examinarán los casos que no tengan derecho a la ayuda de la Seguridad Social y que precisen, no obstante, de educación especial, con vistas a concederles igualmente la indicada ayuda de 13.773 pesetas.

SECCIÓN 6.ª SEGURO DE VIDA

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

Asimismo habrá un seguro de vida complementario de 300.000 pesetas. El trabajador que se jubile antes de los sesenta y cinco años seguirá acogido al seguro hasta llegar a dicha edad.

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

SECCIÓN 7.ª JUBILADOS

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

- A los sesenta años: 30 mensualidades.
- A los sesenta y un años: 24 mensualidades.
- A los sesenta y dos años: 18 mensualidades.
- A los sesenta y tres años: 12 mensualidades.
- A los sesenta y cuatro años: Seis mensualidades.

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

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

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

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

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

El complemento se abonará en base a catorce mensualidades anuales. Se congela al 31 de diciembre de 1981 la antigüedad de los trabajadores a efectos de los porcentajes establecidos en este artículo.

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

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

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

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

Art. 108. En caso de que por disposición legal se modificara la edad en la que se accede a los derechos de jubilación plena establecida en este momento en sesenta y cinco años, todos los artículos del Convenio que hacen referencia a dicha edad quedarían automáticamente modificados cambiando sesenta y cinco años por la nueva edad de jubilación plena.

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

CAPITULO IX

Varios

SECCIÓN 1.ª DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE COLOCACIÓN

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

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

SECCIÓN 2.ª

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

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

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

CLAUSULAS TRANSITORIAS

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

CLAUSULAS ADICIONALES

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

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

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

Segunda.—Se abonará al personal que esté cumpliendo el servicio militar o la prestación social sustitutoria las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

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

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

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

APENDICE

Acción sindical dentro de la Empresa

CAPITULO PRIMERO

Comité de Empresa

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

Art. 2.º Funciones

Primera.—Representar al conjunto de los trabajadores en las negociaciones con la Empresa.

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

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

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

Quinta.—El Comité de Empresa o, en su defecto, los delegados de los trabajadores, podrán reunirse ordinariamente una vez al mes.

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

Séptima.—Las reuniones extraordinarias con la Empresa podrán celebrarse:

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

Art. 3.º Atribuciones y derechos:

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

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

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

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

Tercero.—La Compañía informará sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la misma sobre modificaciones de la actividad empresarial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los delegados de Personal de la red comercial se reunirán una vez al año, a cargo de la Empresa, para informaciones de Convenio.

CAPITULO II

Asambleas

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

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

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

A estas asambleas podrá asistir cualquier trabajador de la Compañía.

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

CAPITULO III

Secciones Sindicales de Empresa

DERECHOS Y GARANTÍAS

Art. 12. Los delegados de las Secciones Sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa tendrán derecho, en aquellos Centros de trabajo de 100 o más trabajadores, a una reserva de cuarenta horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones y, asimismo, podrán disponer de licencias no retribuidas de hasta diez días al año para su asistencia a actividades sindicales.

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

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

Art. 14. La Empresa retendrá de la nómina las cuotas de los Sindicatos, estén o no constituidas las Secciones Sindicales correspondientes. Dicho descuento se hará previa conformidad expresa de los trabajadores.

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

CAPITULO IV

Comité Intercentros

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La dieta alimenticia se fija en 3.788 pesetas diarias para 1992 y se revisará, con efectos de comienzo de cada año, con el incremento que haya experimentado el IPC del año anterior.

Anexo relativo al acuerdo sobre filiales creadas al amparo del Plan de Diversificación y Desarrollo

Primero.—Las condiciones de este Convenio de «Uralita, Sociedad Anónima» serán de aplicación a todos los trabajadores provenientes de «Uralita, Sociedad Anónima», que forman las plantillas de «Famesa», «Ura-Riego» (antes «Matubo»), «Elcasas» y «Cetem, Sociedad Anónima». Este compromiso mantendrá su vigencia plena mientras no se llegue a un acuerdo en contrario entre las partes firmantes.

Los trabajadores afectados por esta cláusula adicional se relacionan a continuación:

«Famesa»: Pedro García Carrasco, Francisco Ludeña Gómez.

«Ura-Riego» (antes «Matubo»): Manuel Albillos Burgos, Macario Alonso Vielva, Agustín Andrés Aparicio, Félix Benito Martín, Juan Borrega Aparicio, Francisco Bueno Cuadrillero, Nicesio Carreño Carreño, Alejandro Cuadrado Castrodeza, Francisco Cubero Nieto, María Dolores Díez Pagés, Víctor Díez San José, Marcelo García Hernández, Luis Carlos Ginel Vielva, Pilar González Cantalapiedra, Mancio Eduardo González Calvo, Fermín González López, Salvador Hernando de Castro, José Luis de Mena Celemín,

Eutiquio Moneo Sánchez, Julio Moñibas San José, Tomás Núñez Merino, Anastasio Pastor García, Miguel Rodríguez Balsa, Guillermo Sanz López, Jerónimo Torres Herranz.

«Elcasas»: Vicente Antúnez Tibarra, Pablo Buitrago Rico, J. Antonio Calderón Villalba, Angel Cardo Gonzalvo, Antonio Corrales Montero, José C. Cortés de Tena-Dávila, Pedro Delgado Guisado, José Luis Diana Sánchez, Roque Fábrega Sánchez, Manuel Garrote Reyes, Angel Gil Negrete, Catalino Herrera Gómez, Fernando Largo Polanco, Juan Leiva Bravo, Manuel Marcos González, Félix Molera Marín, Francisco Muñoz Perea, Francisco Rodríguez Vélchez, Agustín Serrano Casal, Juan Uribe Ventura, Víctor Verdú Luis Juan Vila Píera.

«Cetem»: Antonio Algaba Rico, José del Arco Torres, José Arenas Piqueiras, José María Baño Vila, Emilio Capella Bellver, José Miguel Celda Juan, Juan Contreras Pérez, Nicanor Cornejo Pérez, Hermenegildo Escudero Ceberino, Antonio Flores Vera, Vicente García Ballesteros, Francisco García Vallejos, Ricardo García Vallejos, Sixto Lozano Cortés, Vicente Lloréns Moreno, Jesús Macías Anaya, Saturnino Marín Revelles, Emilio Martín Peña, José Martínez Panach, Juan Antonio Medina Romero, Pablo Moreno Esquilache, Rodrigo Muñoz Mora, Joaquín Palencia Bellesteros, Antonio Palencia Rueda, Abraham Pérez Andújar, Ginés Picazo Carrasco, Miguel Piqueras Miravalles, Manuel Prado Cabezas, Jesús Ramajo Sequedo, Ramón Rodríguez Angulo, Agustín Roldán Sanz, Andrés Rubio Navarro, Rafael Ruiz Aguilar, Francisco Ruiz Martínez, Joaquín Sala Borrás, Higinio San Abad, Fernando Vanacloig Montesinos, Pedro Viana Saiz, Francisco Zomeño Muñoz.

Lo acordado en esta cláusula adicional no significa en modo alguno novación de la garantía «ad personam» prevista en el Plan de Diversificación y Desarrollo de «Uralita, Sociedad Anónima» para dicho personal, sino que precisamente se efectúa este acuerdo en aplicación de la misma, cuya vigencia no se limita a la duración de este Convenio.

Segundo.—Los trabajadores contratados por las filiales citadas en el período comprendido entre los años 1984 al 1989 que tengan vigente contrato de trabajo al 31 de diciembre de 1989 estarán acogidos formalmente al convenio aplicable al sector de su actividad, si bien se les garantiza como condiciones mínimas aplicables, a título personal, las establecidas en el Convenio Colectivo de «Uralita, Sociedad Anónima», consideradas individualmente, con exclusión, en todo caso, de los derechos pasivos y garantía «ad personam» establecidas en el Plan de Diversificación y Desarrollo.

Para la aplicación de las condiciones económicas se establece para este personal un plus de compensación salarial que, sobre las retribuciones del Convenio del sector, iguale su situación a la de los trabajadores provenientes de «Uralita, Sociedad Anónima».

Tercero.—Los trabajadores no provenientes de «Uralita, Sociedad Anónima» que se incorporen a partir del 1 de enero de 1990 a las referidas filiales se registrarán por la normativa laboral correspondiente a su sector, estableciendo un compromiso de negociación en cada Centro de las condiciones no directamente cuantificables económicamente, a fin de evitar en lo posible la existencia de regímenes laborales distintos, todo ello sin alterar lo previsto en los puntos anteriores.

Cuarto.—En la elaboración del anteproyecto de Convenio de «Uralita Sociedad Anónima», así como en sus deliberaciones, asistirá un trabajador de cada una de las filiales en las que existan trabajadores afectados por dicho Convenio, elegidos por y de entre éstos.

A las reuniones ordinarias y extraordinarias que celebre el Comité Intercentros asistirá con voz y sin voto un representante de los trabajadores citados en el párrafo anterior.

Quinto.—Los trabajadores provenientes de «Uralita, Sociedad Anónima», actualmente adscritos a la plantilla de «Famesa» y afectados por el Convenio de «Uralita, Sociedad Anónima», se reincorporarán a la plantilla de Fábrica Sardañola.

Esta reincorporación se realizará conforme se vayan produciendo bajas en la citada fábrica, de forma tal que la mencionada reincorporación no suponga incremento de plantilla en la repetida fábrica.

Referente al personal eventual existente al 31 de diciembre de 1989 en «Cetem», se acordó:

1.º Don José Tomás Gazo y don Tomás Emiliano Lozano García al término de su contrato actual pasarán a fijos.

2.º Don Manuel García Yeste, don José Luis Segarra Monzó y don Antonio Roser Blasco al término del vigente contrato temporal les será prorrogado el mismo por el tiempo que falta hasta la duración máxima de tres años. Si las actuales circunstancias de necesidad de mantenimiento de la Empresa persisten a la finalización del contrato al que estamos haciendo referencia, los mismos pasarán a fijos.

3.º Don Antonio Suares Sánchez, don Francisco José González Valero, don José Vergara Piqueras, don Francisco García Molina y don Antonio Muñoz Carreras. Se garantiza la contratación de estos trabajadores hasta el 31 de diciembre de 1990.

Pasarán a fijos en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se produzca una nueva contratación dentro de su subgrupo profesional.
- b) Si al terminar la duración máxima de los contratos vigentes, persiste la necesidad del puesto de trabajo para el que han sido contratos.
- c) Cuando una vez finalizados los contratos o sus prórrogas legales, y el trabajador hubiera cesado en la Empresa por decisión de la misma, y se produjere la necesidad de nuevos ingresos dentro de su subgrupo profesional. En este caso tendrán preferencia para tal ingreso, notificando la Empresa a los interesados la oferta del puesto de trabajo para que en el plazo de veinte días el interesado manifieste el sentido de su opción. La preferencia de ingreso de este personal se haría en orden a la antigüedad en «Cetem».

El régimen de contratación de este último supuesto sería el equivalente a si no se hubiera producido interrupción en la relación laboral.

Referente al personal eventual existente al 31 de diciembre de 1989 en «Elcasa», se acordó:

1.º Don Juan Antonio Antúnez González, don José María García Molina, don Manuel Gago Romero, Oscar Mayordomo Santed y don Fernando Rubio Dorado al término de los vigentes contratos temporales les serán prorrogados los mismos por el tiempo que falta hasta la duración máxima de tres años. Si las actuales necesidades de producción persisten a.....

2.º Don José María Marín Carrasco al interesado que ingresó el pasado día 8 de enero de 1990 alcanzará las condiciones establecidas en el acuerdo global, prorrogándole el contrato hasta los tres años previstos en las mismas condiciones que al personal del grupo anterior.

3.º Don Fernando Saez Macías, doña María Gracia Cañellas Arcegol no son provenientes de «Uralita, Sociedad Anónima» y durante los cinco últimos años han estado regidos por contratos eventuales a la culminación de los mismos han pasado a fijos. Se acogerán a las condiciones pactadas en el acuerdo global.

4.º Don Javier Cardo García actualmente, en servicio militar, si bien, estuvo contratado temporal en el período 1984/1989. Una vez concluido dicho servicio, se le ofrecerá la primera contratación que se produzca en Elcasa dentro de su grupo profesional. Si se produjera la contratación, sería en las mismas condiciones que las recogidas en el punto 2.º del Acuerdo General.

ANEXO I

Escala de Salarios

CATEGORIAS	PESETAS
<u>MENSUAL</u>	
GRUPO 1º - TITULADOS	
Grado Superior	181.978
Grado Medio	158.150
GRUPO 2º - EMPLEADOS	
I - Mandos Superiores:	
Jefe Superior	181.978
Jefe de Primera	159.194
Jefe de Segunda	146.294
Jefe Sección Técnica	156.959
Encargado General	151.809
Jefe de Taller	151.809
II - Comerciales:	
Técnico Comercial	158.685
Vendedor-Visitador	145.200
Visitador de Agencias	141.426
III - Técnicos:	
Delineante Proyectista	147.663
Analista de Laboratorio	147.663
Delineante de Primera	140.593
Delineante de Segunda	134.180
Calador	128.747
Aspirante	121.038
IV - Administrativos:	
Oficial de Primera	139.101
Oficial de Segunda	132.833
Auxiliar	128.141
Telefonista	132.833
Aspirante	121.038
V - Organización:	
Jefe	147.663
Técnico de Primera	140.593
Técnico de Segunda	134.282

CATEGORIAS

PESETAS

VI-Subaltemos:

Cobrador	129.216
Conserje	130.005
Vigilante Jurado	127.763
Vigilante	127.385
Ordenanza	127.385
Portero	127.385
Cocinero	127.385
Camarero	127.385
Botones	118.271
Limpiador	124.674

DIARIO

GRUPO 3º - OPERARIOS

I - Fabricación:

Encargado	4.611,13
Jefe de Equipo	4.443,59
Oficial	4.200,06
Ayudante	3.570,06

II - Almacenes:

Encargado	4.611,13
Almacenero	4.443,59
Jefe de Equipo	4.443,59
Oficial	4.200,06
Ayudante	3.570,06

III - Colocación:

Encargado	4.611,13
Colocador de Primera	4.375,42
Colocador de Segunda	4.295,51
Monitor	4.611,13

IV - Oficinas Auxiliares:

Contramaestre	4.778,65
Oficial de Primera	4.581,89
Conductor de Primera	4.581,89
Oficial de Segunda	4.375,42
Conductor de Segunda	4.375,42
Oficial de Tercera	4.276,04
Aprendiz	3.913,70

CATEGORIAS	PESETAS
V - Varios	
Especialista	3.570,06

ANEXO II

Escala de Antigüedad

CATEGORIAS	Pesetas Bienio	Pesetas Quinquenio
<u>MENSUAL</u>		
GRUPO 1º - TITULADOS		
Grado Superior	4.032,57	5.645,59
Grado Medio	2.938,37	4.113,71
GRUPO 2º - EMPLEADOS		
I - Mandos Superiores		
Jefe Superior	4.032,57	5.645,59
Jefe de Primera	2.938,37	4.113,71
Jefe de Segunda	2.558,08	3.581,31
Jefe de Sección Técnica	2.938,37	4.113,71
Encargado General	2.804,23	3.925,92
Jefe de Taller	2.804,23	3.925,92
II - Comerciales:		
Técnico Comercial	2.938,37	4.113,71
Vendedor Visitador	2.311,95	3.236,73
Visitador de Agencias	2.311,95	3.236,73
III - Técnicos:		
Delineante Proyectista	2.558,08	3.581,31
Analista de Laboratorio	2.558,08	3.581,31
Delineante de Primera	2.311,95	3.236,73

CATEGORIAS	Pesetas Bienio	Pesetas Quinquenio
Delineante de Segunda	2.190,01	3.066,02
Calcedor	1.897,94	2.657,12
Aspirante	1.373,44	1.922,82
IV-Administrativos:		
Oficial de Primera	2.311,95	3.236,73
Oficial de Segunda	2.094,33	2.932,07
Auxiliar	1.897,94	2.657,12
Telefonista	2.094,33	2.932,07
Aspirante	1.373,44	1.922,82
V - Organización:		
Jefe	2.558,08	3.581,31
Técnico de Primera	2.311,95	3.236,73
Técnico de Segunda	2.190,01	3.066,02
VI- Subalternos:		
Cobrador	1.840,22	2.576,30
Conserje	1.897,94	2.657,12
Vigilante Jurado	1.840,22	2.576,30
Vigilante	1.840,22	2.576,30
Ordenanza	1.840,22	2.576,30
Portero	1.840,22	2.576,30
Cocinero	1.840,22	2.576,30
Camarero	1.840,22	2.576,30
Botones	1.373,44	1.922,82
Limpiador	1.622,86	2.272,00
<u>DIARIO</u>		
GRUPO 3º - OPERARIOS		
I - Fabricación:		
Encargado	76,94	107,72

CATEGORIAS	Pesetas	Pesetas
	Bienio	Quinquenio
Jefe de Equipo	68,91	96,48
Oficial	61,14	85,59
II - Almacenes:		
Encargado	76,94	107,72
Almacenero	68,91	96,48
Jefe de Equipo	68,91	96,48
Oficial	61,14	85,59
III-Colocación:		
Encargado	76,94	107,72
Colocador de Primera	68,91	96,48
Colocador de Segunda	63,08	88,31
Monitor	76,94	107,72
IV-Oficios Auxiliares:		
Contra maestre	76,94	107,72
Oficial de Primera	76,08	106,51
Conductor de Primera	76,08	106,51
Oficial de Segunda	68,91	96,48
Conductor de Segunda	68,91	96,48
Oficial de Tercera	63,08	88,31
Aprendiz	45,62	63,86
V - Varios:		
Especialista	51,96	72,74

ANEXO III

ESCALA DE INCENTIVOS

CATEGORIAS	PUNTOS	PESETAS
MENSUAL		
GRUPO 1º - TITULADOS		
Grado Superior	200	11.322

CATEGORIAS	PUNTOS	PESETAS
Grado Medio	180	10.773
GRUPO 2º - EMPLEADOS		
I - Mandos Superiores:		
Jefe Superior	200	11.322
Jefe de Primera	180	10.773
Jefe de Segunda	165	10.361
Jefe de Sección Técnica	180	10.773
Encargado General	165	10.361
Jefe de Taller	165	10.361
II - Comerciales:		
Técnico Comercial	180	10.773
Vendedor-Visitador	150	10.117
Visitador de Agencias	135	10.080
III-Técnicos:		
Delineante Proyectista	165	10.361
Analista de Laboratorio	165	10.361
Delineante de Primera	135	10.080
Delineante de Segunda	120	9.667
Calcador	110	8.849
Aspirante	80	8.029
IV-Administrativos:		
Oficial de Primera	135	10.080
Oficial de Segunda	120	9.667
Auxiliar	110	8.849
Telefonista	120	9.667
Aspirante	80	8.029
V - Organización:		
Jefe	165	10.361
Técnico de Primera	135	10.080
Técnico de Segunda	120	9.667

CATEGORIAS	PUNTOS	PESETAS
VI-Subalternos:		
Cobrador	110	8.849
Conserje	110	8.849
Vigilante Jurado	110	8.849
Vigilante	110	8.849
Ordenanza	110	8.849
Portero	110	8.849
Cocinero	110	8.849
Camarero	110	8.849
Botones	80	8.029
Limpiador	100	8.577
DIARIO		
I - Fabricación:		
Encargado	120	322,19
Oficial	100	285,94
Ayudante	100	285,94
II - Almacenes:		
Encargado	150	337,26
Almacenero	120	322,19
Jefe de Equipo	120	322,19
Oficial	100	285,94
Ayudante	100	285,94
III-Colocación:		
Encargado	150	337,26
Colocador de Primera	120	322,19
Colocador de Segunda	110	295,00
Monitor	150	337,26
IV-Oficios Auxiliares:		
Contramaestre	150	337,26
Oficial de Primera	135	336,03
Conductor de Primera	135	336,03
Oficial de Segunda	120	322,19
Conductor de Segunda	120	322,19
Oficial de Tercera	110	295,00
Aprendiz	80	267,61

CATEGORIAS	PUNTOS	PESETAS
V - Varios:		
Especialista	100	285,94

**ANEXO IV
Primas Pactadas**

ACTIVIDAD HORARIA	PESETAS HORA
De 100,1 a 101	15,93
De 101,1 a 102	16,75
De 102,1 a 103	17,53
De 103,1 a 104	18,32
De 104,1 a 105	19,13
De 105,1 a 106	19,92
De 106,1 a 107	20,71
De 107,1 a 108	21,51
De 108,1 a 109	22,30
De 109,1 a 110	23,12
De 110,1 a 111	23,91
De 111,1 a 112	24,70
De 112,1 a 113	25,49
De 113,1 a 114	26,30
De 114,1 a 115	27,10
De 115,1 a 116	27,88
De 116,1 a 117	28,70
De 117,1 a 118	29,49
De 118,1 a 119	31,07
De 119,1 a 120	32,67
De 120,1 a 121	34,27
De 121,1 a 122	35,85
De 122,1 a 123	37,45
De 123,1 a 124	39,05
De 124,1 a 125	40,62
De 125,1 a 126	42,23
De 126,1 a 127	43,84
De 127,1 a 128	45,42
De 128,1 a 129	47,02
De 129,1 a 130	48,60
De 130,1 a 131	50,18
De 131,1 a 132	51,80
De 132,1 a 133	53,39
De 133,1 a 134	54,98
De 134,1 a 135	56,57
De 135,1 a 136	58,15

ACTIVIDAD HORARIA	PESETAS HORA
De 136,1 a 137	59,77
De 137,1 a 138	61,37
De 138,1 a 139	62,95
De 139,1 a 140	64,53
De 140,1 a 141	66,14
De 141,1 a 142	67,72
De 142,1 a 143	69,33

ACTIVIDAD HORARIA	PESETAS HORA
De 143,1 a 144	70,91
De 144,1 a 145	72,50
De 145,1 a 146	74,11
De 146,1 a 147	75,69
De 147,1 a 148	77,28
De 148,1 a 149	78,90
De 149,1 a 150	80,49

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

799

REAL DECRETO 1392/1992, de 13 de noviembre, por el que se dispone el levantamiento de la zona de reserva provisional a favor del Estado para investigación de recursos minerales de plata, plomo, zinc, molibdeno, niobio y tántalo, denominada «Fervenza», inscripción número 142, comprendida en la provincia de La Coruña.

Los trabajos de investigación realizados por la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» en la zona de reserva provisional a favor del Estado, denominada «Fervenza», inscripción número 142, comprendida en la provincia de La Coruña, declarada por Real Decreto 1591/1983, de 30 de marzo, prorrogada sucesivamente por Orden de 5 de junio de 1987 y Real Decreto 1251/1990, de 11 de octubre, han concluido con resultado negativo por lo que se refiere a los recursos reservados, por lo que resulta aconsejable proceder al levantamiento del área de reserva aludida.

A tal efecto, y siendo de aplicación lo establecido en los artículos 14.1 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y 25.4 de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, aprobado por Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, cumplidos los trámites preceptivos en el expediente, con informes del Instituto Tecnológico Geominero de España y del Consejo Superior del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, se hace preciso dictar la pertinente resolución.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria, Comercio y Turismo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de noviembre de 1992,

DISPONGO:

Artículo 1.

Se levanta la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de plata, plomo, zinc, molibdeno, niobio y tántalo, denominada «Fervenza», inscripción número 142, comprendida en la provincia de La Coruña, definida según el perímetro que se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 9° 01' 00" Oeste con el paralelo 43° 04' 20" Norte, que corresponde al vértice 1.

Area formada por arcos de meridianos referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1	9° 01' 00" Oeste	43° 04' 20" Norte
Vértice 2	8° 56' 20" Oeste	43° 04' 20" Norte
Vértice 3	8° 56' 20" Oeste	43° 54' 00" Norte
Vértice 4	9° 01' 00" Oeste	43° 54' 00" Norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 434 cuadrículas mineras.

Artículo 2.

El terreno así definido queda franco para los recursos de plata, plomo, zinc, molibdeno, niobio y tántalo en las áreas no afectadas por otros derechos mineros.

Artículo 3.

Quedan libres de las condiciones impuestas con motivo de la reserva, a efectos de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley de Minas y artículo 26 de su Reglamento General, los permisos de exploración, investigación y concesiones de explotación otorgados sobre la zona indicada.

Dado en Madrid a 13 de noviembre de 1992.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria, Comercio y Turismo,
JOSE CLAUDIO ARANZADI MARTINEZ

800

REAL DECRETO 1393/1992, de 13 de noviembre, por el que se dispone la prórroga por tres años de la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de oro y zinc, denominada «Alcañices Bis», inscripción número 187, comprendida en la provincia de Zamora.

Por Real Decreto 702/1986, de 10 de febrero, se declaró una zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de oro y zinc, el área denominada «Alcañices Bis», inscripción número 187, comprendida en la provincia de Zamora, encomendándose la investigación al hoy denominado Instituto Tecnológico Geominero de España,

Por Orden de 18 de mayo de 1989, se dispuso la prórroga por tres años del período de vigencia de la reserva.