

ANEXO V  
RELACION DE ORGANISMOS PERCEPTORES DE SUBVENCIONES  
EN LA PRESENTE RESOLUCION  
(SOLICITUDES QUE QUEDARON PENDIENTES  
EN LA RESOLUCION DE 18-12-1995)

CANDIDATO A CONTRATAR	REFERENCIA PROYECTO	INVESTIGADOR	Nº MAXIMO DE MESES A CONTRATAR	INTERVALO CONTRATACION
<b>ORGANISMO: CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS</b>				
JAUME LLABRES, DAMIAN	CT95-0655	MORALES NIN, BEATRIZ	32	1996-05-01 1998-12-31
RUIZ ALTABA, CRISTIAN	CT95-0655	MORALES NIN, BEATRIZ	16	1996-05-01 1998-12-31
<b>ORGANISMO: HOSPITAL RAMON Y CAJAL</b>				
CASTILLO FERNANDEZ DEL PINO, IGNACIO DEL	FIS96-1556	MORENO HERRERO, FELIPE	4	1996-06-01 1998-12-31

ANEXO VI  
RELACION DE CANDIDATOS CUYA SOLICITUD QUEDO PENDIENTE  
EN LA RESOLUCION DE 18-12-1995, A QUIENES SE DENIEGA  
DICHA SOLICITUD

NOMBRE
GIL PEÑA, INES I. RODRIGUEZ VAZQUEZ DE ALDANA, BEATRIZ

**XVII CONVENIO COLECTIVO DE «DOMAR, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ámbitos territorial y personal.**

El presente Convenio es de empresa y afecta a todos los centros de trabajo que «Domar, Sociedad Anónima», tenga o pueda tener establecidos en el territorio nacional, así como a la totalidad de los trabajadores que presten o puedan prestar sus servicios en dichos centros, con excepción de las personas que por su función estén comprendidas en las exclusiones previstas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2. Ambito temporal.**

La duración del presente Convenio será de cuatro años, entrando en vigor al día siguiente de su firma por las partes negociadoras y finalizando el día 31 de diciembre de 1998. No obstante, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 1995.

La denuncia de este Convenio se efectuará por comunicación escrita de una parte a la otra, con una antelación mínima de dos meses a su fecha de vencimiento.

**Artículo 3. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, por ingresos anuales en jornada normal exigible.

**Artículo 4. Compensación y absorción de condiciones económicas.**

La aplicación práctica de absorción y compensación salarial sólo tendrán efecto en los casos de ascenso de categoría profesional, en los que empresa y trabajador podrán acordar la absorción total o parcial de la retribución personal voluntaria que percibiese el indicado trabajador en el momento de serle reconocida la nueva categoría.

**Artículo 5. Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual y bajo el punto de vista de la percepción, sean más beneficiosas que las que figuran en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**Artículo 6. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, subsidiariamente, en lo no regulado por ninguno de ellos, en la normativa legal vigente.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**10163** RESOLUCION de 12 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Domar, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Domar, Sociedad Anónima», código de convenio número 9010082), que fue suscrito con fecha 28 de septiembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio.**

Se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por cinco componentes de la representación económica, señores Franco Gay, Amadeo Torrens Roig, Avelino Durán Carrera, José Sánchez Reina y Jesús Gómez de Segura Aso, y cinco componentes por la representación social, señores Antonio Carrera Medina, Benigno Iglesias Abecasis, Antonio Martínez Blázquez, Ginés Serrano Torres y Miguel Uceda Durán.

**Artículo 8. Revisión de condiciones económicas.**

Durante la vigencia de este Convenio, los conceptos de contenido económico serán incrementados en los siguientes valores:

Año 1995: 0 por 100 (excepto lo previsto para mejoras sociales).

Año 1996: IPC real.

Año 1997: IPC real.

Año 1998: IPC real.

El porcentaje de aumento del índice de precios al consumo (IPC), que servirá para el cálculo de los aumentos del Convenio será el resultado de comparar los índices del mes de diciembre de cada año con respecto al mes de diciembre del año anterior, por sus bases reales, y en el ámbito del conjunto nacional. Provisionalmente y al inicio de cada año, se aplicará el porcentaje de aumento del IPC previsto por el Gobierno, regularizándose la posible diferencia en exceso una vez conocido el dato final.

**CAPITULO II****Organización del trabajo****SECCIÓN 1.ª CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 9. Modificación de las condiciones de trabajo.**

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. De no existir acuerdo con el Comité de Empresa, se acudirá en mediación al Tribunal Laboral de Cataluña o, en su defecto, a la Administración Laboral.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turno.
- Sistemas de remuneración.
- Sistemas de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios sustanciales en la organización del trabajo serán comunicados al Comité de Empresa, con la antelación señalada en el Estatuto de los Trabajadores para que puedan ser estudiados por éste, contando en los casos necesarios, con el asesoramiento de los técnicos sindicales.

Para lo no acordado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**SECCIÓN 2.ª SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO****Artículo 10. Línea de incentivos.**

Para los estudios de tiempos y el cálculo de primas sobre el rendimiento será de aplicación, como hasta la fecha, la escala centesimal en la que el rendimiento normal o mínimo exigible tiene el valor 100 y el rendimiento óptimo tiene el valor 133.

La empresa continuará estableciendo, a partir de los estudios pertinentes, los niveles de productividad que deberán ser considerados como rendimiento normal o mínimo exigible y como rendimiento óptimo.

A través de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos se irá ofreciendo información y discusión, en su caso, de estudios de nuevos sistemas, a cuyo fin los miembros de la representación social contarán con la adecuada formación técnica, así como de la asistencia de sus asesores sindicales.

**Artículo 11. Análisis del rendimiento correcto de ejecución.**

Determinados el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlo preceptivamente, pudiendo, no obs-

tante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación a la Comisión Paritaria o al Tribunal Laboral de Cataluña, mencionados en el artículo 21.

Al trabajador, como de costumbre, a su petición le será facilitada por su Encargado toda la información necesaria respecto al método de trabajo y cronometraje con los que tenga que desarrollar su actividad.

**Artículo 12. Eficiencia, rendimiento y calidad.**

Todo trabajador debe trabajar en correcta eficiencia y al rendimiento habitual surgido de la obligada saturación de su jornada y puesto de trabajo, con la calidad establecida para el producto obtenido o servicio prestado.

En todo caso, a los fines de este artículo, se entenderá por rendimiento habitual a realizar necesariamente por el trabajador —cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo— el mínimo que, sin haber mediado variaciones en las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo continuado y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, teniendo en cuenta el sistema de medición vigente en la empresa.

**Artículo 13. Revisión de tiempos.**

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación de las condiciones de aquél.

Como resumen, se considerará que ha habido error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo que justifican la revisión del tiempo en un área determinada, cuando en éste se superen rendimientos del 133 en el sistema centesimal.

**SECCIÓN 3.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 14. Categorías profesionales.**

El sistema de clasificación profesional del personal aplicable en la empresa es el de categorías profesionales, según enunciados y definiciones que para las mismas se recogen en el anexo 1.

La empresa podrá asignar la correspondiente categoría profesional por similitud o analogía, si las funciones del puesto de trabajo no se hallan expresamente descritas.

En la medida de sus necesidades, la empresa podrá incorporar a personal contratado en prácticas o formación.

La empresa estudiará las propuestas o solicitudes de ascenso de categoría profesional que pueden formularse, de cuya resolución tendrá puntual información al Comité de Empresa.

Se asume el compromiso de revisar, durante la vigencia de este Convenio y en los casos oportunos, las categorías profesionales del personal, tanto de los puestos generados por las nuevas tecnologías como de los ya existentes en que pudiera quedar desfasada la categoría profesional asignada con respecto a las funciones efectivamente desempeñadas.

Durante la vigencia del Convenio se efectuará un estudio sobre la posible clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

**Artículo 15. Asignación de categoría profesional.**

La empresa asignará la categoría profesional necesaria para cada puesto de trabajo, en función de los requerimientos técnicos exigidos por el mismo.

En caso de discrepancia en la clasificación profesional, el trabajador podrá hacer uso de la vía reglamentaria, previa mediación del Comité de Empresa para la resolución de la discrepancia en el seno de la empresa.

**Artículo 16. Asignación de categoría profesional al ingresar en la empresa.**

El ingreso en la empresa, una vez celebrado el contrato, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no para las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

El personal obrero de nuevo ingreso para puestos de trabajo no cualificados lo será con la categoría profesional y las retribuciones de Peón.

**Artículo 17. Contratación a tiempo determinado.**

Conforme a lo regulado en el número 1 del apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 del apartado d) del Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona de 1994-1995, los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Dicha posibilidad será también de aplicación en cualquier otra provincia en la que rija el presente Convenio y conste tal contingencia en el Convenio provincial del sector.

Asimismo, haciendo uso de la facultad concedida por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se considerará trabajo con sustantividad propia para ser cubierto con contrato de obra o servicio determinado, el de las Promotoras de artículos de nuestra marca en grandes superficies.

**SECCIÓN 4.ª VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO****Artículo 18. Valoración de puestos de trabajo.**

El sistema de clasificación profesional por categorías profesionales se complementa, en el aspecto retributivo, por el de valoración de puestos de trabajo, según catalogación de puestos por niveles de valoración que constan en el anexo 2.

La valoración de los puestos de trabajo se mantendrá al día mediante el manual de valoración aceptado de mutuo acuerdo.

En caso de creación de nuevos puestos de trabajo o de modificación en las funciones o condiciones ambientales de los ya existentes, se procederá a la asignación o revisión del nivel de valoración, respectivamente, a través de la Comisión Paritaria constituida al efecto.

**Artículo 19. Movilidad funcional.**

Se conviene expresamente que, para la ejecución y puesta en marcha del plan industrial que la empresa va a desarrollar durante el año 1996, la movilidad funcional se aplicará con la máxima amplitud, incluso en los supuestos de cambio de personal indirecto a puestos de trabajos propios de personal directo.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se llevará a cabo con respeto de las condiciones económicas y profesionales del trabajador.

Si, como resultado de dicha movilidad funcional, el trabajador accede a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría o nivel de valoración del mismo, conservará las condiciones del puesto de trabajo habitual. Si el cambio es a un puesto de superior valoración del puesto de trabajo, percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto desde el primer día; si el cambio a superior categoría se prolonga por más de seis meses en un año u ocho meses en dos años, el trabajador consolidará la nueva categoría profesional y nivel de valoración de puesto de trabajo.

Todo trabajador que ingrese en un puesto estará bajo las condiciones que para el mismo se determinen, sin que pueda invocar otros derechos que se hayan concedido a otros trabajadores como respeto particular a sus condiciones más beneficiosas que por circunstancias especiales hubiesen alcanzado.

En todo caso, cuando deban realizarse cambios definitivos o que afecten a colectivos, el tema se negociará entre el Comité de Empresa y la Dirección y, en caso de no llegarse a acuerdo se acudiría a la mediación al Tribunal Laboral de Cataluña u otra que en su caso se disponga.

Cuando se produzcan más de tres cambios de tareas en el transcurso de una jornada y que duren por tiempo superior a una hora, y debido a los cuales los trabajadores objeto de los mismos, por evidente falta de adaptación, no puedan alcanzar en su labor su rendimiento habitual, tendrán garantizada la remuneración correspondiente al rendimiento medio personal en cada una de las tareas.

Las tareas realizadas durante una hora o inferior a ella se contabilizarán como cambio de tarea, abonándose a rendimiento medio personal según normas establecidas.

**Artículo 20. Puesto de trabajo «Auxiliar de Línea».**

El puesto de trabajo de «Auxiliar de Línea» abarcará la realización de las siguientes funciones:

- Podrá desempeñar cualquier puesto de trabajo de la fábrica, incluido el de Comodín, Reparador, Preparador y otros de similar responsabilidad.
- Podrá realizar la puesta a punto de máquinas y útiles de la sección.
- Podrá encomendársele el adiestramiento en la labor del puesto de trabajo al personal de la sección.

d) Podrá asignársele la dirección de un equipo de personas de una línea y todas las funciones del mando, excepto las de carácter administrativo (partes de producción, etc.), en caso de turnos, en ausencia del mando o a las órdenes de un Encargado responsable de varias líneas.

e) Cualesquiera otras de similar catalogación con motivo del trabajo a turnos de la sección.

El desempeño del puesto de trabajo de «Auxiliar de Línea» será retribuido con arreglo a los importes que figuran en el anexo número 1. Asimismo, será encuadrado en el nivel 11 de la valoración de puestos de trabajo. Con el devengo de los citados importes, se entiende por compensado el «Plus de Jefe de Equipo» o cualquier otro de similar naturaleza.

Si el puesto de trabajo es ocupado por un trabajador de categoría y valoración superior a Especialista, se incrementará su salario Convenio y valoración en la diferencia en tablas salariales entre el Especialista y el Auxiliar de Línea.

**Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos y de Valoración de Puestos de Trabajo.**

Esta Comisión Paritaria estará constituida por miembros del Comité de Empresa y representantes de la Dirección y entenderá sobre las reclamaciones que puedan producirse sobre la aplicación de rendimientos correctos de ejecución y valoración de puestos de trabajo.

En previsión de que esta Comisión Paritaria pueda actuar con plena objetividad y conocimiento de causa, la empresa facilitará gratuitamente a los miembros de la parte social integrados en dicha Comisión la preparación técnica procedente, complementando la misma con la asistencia a centros idóneos de formación del mayor número posible de miembros de la repetida Comisión Paritaria, si bien, en un mismo período, no podrán asistir a dicho centro más de dos integrantes de la Comisión.

Por otra parte, la empresa facilitará en cada caso la documentación sobre estudios de cambios de métodos, cronometrajes y valoraciones de puestos que se lleven a la práctica y que puedan relacionarse con los casos objeto de reclamación.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa podrá recurrirse al arbitraje del organismo técnico que mutuamente se acepte, si bien las partes podrán formular la oportuna reclamación ante el Tribunal Laboral de Cataluña, sin que, por esta circunstancia, se paralice el sistema establecido.

**CAPITULO III****Régimen de trabajo****Artículo 22. Jornada y horario de trabajo.**

La jornada laboral fijada para el vigente Convenio será de mil setecientas cuarenta y cuatro horas.

Si, por disposición legal o reglamentaria, durante la vigencia del Convenio se estableciera por parte de la Administración una jornada anual inferior a la acordada, será de aplicación inmediata a su entrada en vigor.

El personal administrativo y técnico efectuará en la forma habitual la jornada reducida de verano, de la que quedará excluido el personal de esta clase que realice su trabajo en fábrica, es decir, el vinculado al personal obrero.

El horario de trabajo a turno será de forma que no haya solape horario del personal afectado por los diversos turnos. Por ello, al confeccionar el calendario laboral correspondiente, la Dirección y el Comité buscarán la fórmula más adecuada que garantice lo indicado anteriormente.

El personal técnico y administrativo con horario de jornada partida disfrutará de flexibilidad de horario, con un margen de incorporación al trabajo al comienzo de la jornada de hasta cuarenta y cinco minutos, que deberá compensar prolongando la jornada del propio día o adelantando la entrada al trabajo del siguiente, de manera que se complete la total jornada diaria en cada momento exigible.

Dada la estacionalidad del mercado, de los productos de la empresa, empresa y trabajadores convienen que la distribución de la jornada anual podrá modificarse durante la confección del calendario laboral si la falta de pedidos así lo aconsejara, pasando jornadas del primer semestre al segundo semestre, en forma similar a la realizada en 1995.

Las interrupciones interjornada para necesidades personales correspondientes al trabajo en equipo («relevo») se realizarán en el momento que el trabajador elija, atendiendo al flujo del trabajo colectivo. Excepcionalmente, cuando la incidencia de un alto absentismo o circunstancia productiva relevante lo exija, se establecerán interrupciones preestable-

cidas de producción para el tiempo de descanso, sin que en ningún caso —a la reanudación del trabajo— se produzcan pérdidas de producción. A tal fin, se dispondrá de un comodín que cubra ausencias imprevistas.

Se pagará al personal hasta cuatro horas para asambleas al año, siempre que se lleven a cabo para tratar de la negociación o revisión del Convenio de Empresa, de la implantación del calendario laboral o de otras cuestiones que, en forma expresa, Dirección y Comité estimen conjuntamente de interés general.

#### Artículo 23. *Presencia de comida.*

El personal de jornada continuada dispondrá de veinte minutos diarios de interrupción laboral no retribuida para el desayuno o merienda, en las horas y forma habituales, salvo casos de emergencia, siempre que lo permita la distribución de la jornada anual acordada según lo establecido en los párrafos 1.º y 4.º del artículo anterior.

#### Artículo 24. *Turnos de trabajo.*

Constituye condición objetiva de las relaciones de trabajo en la empresa el establecimiento de turnos de trabajo (rotativos o no), a los que se hallará sujeto el personal vinculado a la producción; condición fundamental para el desarrollo del plan industrial, sobre el que ambas partes manifiestan su voluntad y firme compromiso de llevarlo a término.

La adscripción del personal a los distintos turnos se efectuará en función de las necesidades de producción y bajo las siguientes premisas: 1.º, personal voluntario con aptitud para el puesto, para lo que se efectuará una consulta al personal, y 2.º personal expresamente contratado para un determinado período o turno. En caso de que los anteriores criterios no fuesen suficientes, la Dirección y el Comité arbitrarán de mutuo acuerdo la mejor manera de cubrir suficientemente las necesidades de personal. Los trabajadores afectados por el cambio de turno serán preavisados con la máxima antelación posible y, como mínimo, con una semana de anticipación, salvo casos imprevistos que deban ser atendidos de inmediato.

Cuando las necesidades de la organización del trabajo lo requieran en base al plan industrial, se constituirán equipos de trabajo en turnos de siete días semanales (4.º turno), incluidos días inhábiles del calendario laboral, habilitándose para los mismos los descansos intersemanales compensatorios.

La adscripción a este cuarto turno se efectuará bajo las siguientes condiciones:

- Prevalecerá el criterio de personal voluntario, cuando técnicamente fuese posible.
- En caso de que el criterio de voluntariedad no fuera bastante, la Dirección y el Comité arbitrarán de mutuo acuerdo la mejor manera de cubrir las necesidades de personal; en cualquier caso, la cobertura habrá de ser suficiente y con arreglo a la compensación económica prevista en el siguiente punto.
- Además del correspondiente descanso intersemanal compensatorio, el personal devengará por hora trabajada efectivamente en el turno de festivos el plus establecido en el artículo 37 y el anexo número 1.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

El número de horas extraordinarias se reducirá al mínimo imprescindible, sin que se superen los límites establecidos en la normativa legal vigente.

No tendrán la consideración de extraordinarias a los efectos del párrafo anterior el exceso de horas realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo pacto expreso en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo.

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

Se disfrutarán treinta días naturales por año natural completo.

Las fechas del disfrute colectivo de las vacaciones se acordarán al confeccionar el calendario laboral.

Las vacaciones serán proporcionales al tiempo de prestación de servicios durante una anualidad y con respecto a la fecha de inicio de su disfrute.

El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar durante el período de vacaciones colectivas, disfrutará las suyas en las fechas a convenir con la empresa. En estos casos, el trabajador afectado conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones con tres meses de antelación al inicio del período general, salvo excepciones sobrevenidas.

El personal mayor de sesenta años, además de las vacaciones normales, disfrutará de uno, dos o tres días adicionales de vacaciones, según acredite en el año natural una antigüedad en la empresa de cinco, siete o diez años, respectivamente. El disfrute de los días adicionales de vacaciones se determinará de común acuerdo, procurando no trastornar los planes de producción.

Se respetarán las vacaciones del personal que se halle de baja por I.T., tanto al inicio como durante el período de vacaciones colectivas. El disfrute de los días no realizados en el período colectivo se concretarán de mutuo acuerdo.

#### Artículo 27. *Permisos y licencias.*

Las ausencias al trabajo, advertidas con la posible antelación y debidamente justificadas, serán abonadas en los casos previstos en el anexo 8 y a razón de la totalidad del salario real.

Los casos no previstos en el anexo 8 podrán ser atendidos por la empresa, previa petición razonada por el interesado o por el Comité de Empresa.

#### Artículo 28. *Excedencias.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por período máximo de cinco años, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Al trabajador que se le conceda una excedencia voluntaria en el caso del apartado anterior, terminada la misma y solicitando su reingreso, se le asignará si hubiera vacante un puesto de su categoría; en caso contrario, se le asignará, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándose únicamente las condiciones y el salario de su categoría.

En el supuesto de solicitarse la excedencia por parte de una trabajadora o trabajador en relación al cuidado de hijos recién nacidos de los mismos, o legalmente adoptados se tendrá en cuenta lo siguiente:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores elegidos para ocupar cargos públicos y sindicales tendrán derecho a las excedencias que se regulan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO IV

### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 29. *Norma general.*

La debida observancia de las disposiciones contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales se llevarán a término con la participación del Comité de Seguridad e Higiene en la empresa.

Por otra parte, la empresa se compromete a estudiar las normas internacionales sobre la seguridad e higiene en el trabajo que incidan en su actividad específica interna. No obstante, durante la vigencia del presente Convenio se establecerá:

Un registro de datos ambientales sanitarios, bajo el control del Comité de Seguridad e Higiene. Este registro se realizará semestralmente por entidades que mutuamente se acuerden.

Plazos para la adecuación, mejoramiento o desaparición de los puestos de trabajo tóxicos, penosos y peligrosos.

Programas y presupuestos sobre seguridad e higiene discutidos y analizados por el Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá toda la información sobre los riesgos y daños que afecten a sus competencias y conocerá también la actividad de los servicios médicos de empresa.

Para un mejor desempeño de sus funciones, el Comité de Seguridad e Higiene recibirá cursos de formación sobre temas específicos.

#### Artículo 30. Reconocimientos médicos periódicos.

Las revisiones que han de efectuar estos servicios médicos deberán ser lo más completas posibles dentro de los límites de la medicina de empresa, y ello tanto en lo que atañe a las revisiones médicas ordinarias anuales como a revisiones específicas semestrales requeridas por determinados puestos de trabajo.

En sus revisiones preventivas, estos servicios médicos prestarán especial atención a los siguientes casos:

- A daños producidos en la columna vertebral debidos a trabajos repetitivos y a posturas forzadas.
- A la pérdida de visión o de audición.
- A los puestos de trabajo que puedan estar expuestos a niveles de ruidos a partir de 80 decibelios o superiores.

La programación de los reconocimientos médicos será organizada de acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene.

Los resultados de todas las revisiones preventivas mencionadas llevadas a término serán facilitados a los trabajadores por escrito con el pertinente y legal detalle médico. Asimismo, dichos resultados, a nivel estadístico, serán proporcionados al Comité de Seguridad e Higiene.

El Médico de estos servicios atenderá consulta en los días y horarios que oportunamente se harán públicos. Los trabajadores, en el transcurso de su jornada laboral, podrán, previo aviso a sus superiores, hacer dichas consultas, que deberán circunscribirse exclusivamente a cuestiones preventivas derivadas del trabajo que realizan, salvo en situaciones de emergencia o de consulta urgente.

Cuando por razones médicas preventivas sea desaconsejable la permanencia de un trabajador en un puesto de trabajo que pueda resultar perjudicial para su salud, dicho Comité, en concordancia con los servicios médicos, gestionará, en el supuesto de que la empresa pueda asimilarlo, el traslado del trabajador en cuestión a otro puesto de trabajo que se adapte mejor a sus condiciones físicas.

#### Artículo 31. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará anualmente a cada trabajador prendas de trabajo adecuadas a su función y según la siguiente dotación:

##### a) Equipo normal de trabajo:

Al personal obrero se entregará una camisa y un pantalón en el mes de marzo y una camisa, un pantalón y una chaquetilla en el mes de septiembre. Asimismo, se entregará calzado adecuado en el mes de marzo.

Al personal técnico y administrativo se entregará ropa adecuada solamente a quien lo solicite, en el mes de marzo.

##### b) Calzado de protección:

Se entregará calzado adecuado a la función que desempeñe al personal de las siguientes secciones: Planchistería, Prensas, Matricería, Mantenimiento, Taller Experimental, Cabina de Pintura, Cemento, Carrusel de Verificación y Reparación, Montaje de Cubas, Embalaje en Cadenas y Areas de Rodillos.

##### c) Equipo de abrigo:

Mientras se mantengan las actuales condiciones de trabajo, en el mes de octubre de cada año se entregarán pantalones y botas de abrigo al personal de Almacenes, Verificación de Entrada, Mantenimiento, «storeros» de Prensas y Limpieza.

Asimismo, cada dos años se entregará chaquetón de abrigo, en el mes de octubre, al personal de Almacenes, «storeros» de Prensas, Verificación de Entrada, Limpieza, Pórex, Mantenimiento, Repartidores de material o quienes realicen esta función y personal habitual en el turno de noche.

##### d) Excepciones:

Al personal de Pintura y Mantenimiento se suministrará un juego más de prenda de trabajo.

Si, por requerimiento del puesto de trabajo, las prendas de trabajo y de seguridad (ropa, guantes, delantales, botas, etc.) tuvieran un deterioro superior al normal, se entregaría un nuevo equipo, contra entrega del deteriorado.

#### Artículo 32. Equipo personal de trabajo, protección y abrigo.

El equipo de trabajo, protección y abrigo que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

#### Artículo 33. Prohibición de fumar.

Por razones de seguridad del personal y de las instalaciones, no se permite fumar en los recintos industriales de la fábrica.

### CAPITULO V

#### Condiciones económicas

#### Artículo 34. Norma general.

Las retribuciones que se pactan en este Convenio tienen en todo caso el carácter de brutas y se entienden como contraprestación total de la aportación laboral del trabajador.

Los valores económicos consignados en el presente Convenio han sido calculados tomando como base los importes correspondientes al 31 de diciembre de 1994. Las posteriores revisiones se realizarán de conformidad con lo previsto en el artículo 9.

#### Artículo 35. Estructura salarial.

De conformidad con la regulación legal del salario, las retribuciones en la empresa se clasifican en salario base (denominado salario de Convenio) y complementos salariales (restantes conceptos).

#### Artículo 36. Salario de Convenio.

Se considera como tal el que figura, para cada categoría profesional, en el anexo 1.

El abono de los días festivos oficiales y de los inhábiles pactados se efectuará en proporción a los días retribuidos del año natural.

#### Artículo 37. Complementos salariales.

Se califican de tal manera los siguientes:

##### A) Personales:

1. Antigüedad: Se retribuirá por cuatrienios, a razón del importe único para todas las categorías profesionales de 45.645 pesetas anuales brutas por cuatrienio.

Este concepto no será de aplicación para el personal ingresado después del 1 de enero de 1996.

El abono de este concepto se efectuará de una sola vez, en la fecha de 15 de septiembre o día anterior laborable. El plazo de tiempo para el cómputo del cuatrienio abarcará hasta el 31 de diciembre del año en cuestión.

##### 2. Plus personal: Los conceptos retributivos de:

- Mayor tiempo invertido.
- Compensación zona esparcimiento.
- Plus personal.
- Retribución voluntaria.
- Prima especial.

Contemplados en el artículo 37 del XVI Convenio Colectivo de «Domar, Sociedad Anónima», son agrupados en un mismo concepto denominado plus personal, distribuido en 14 pagos.

##### B) De puesto de trabajo:

1. Valoración de puesto de trabajo: La valoración de puesto de trabajo (\*) se devengará según se establece en el anexo 2.

Los conceptos retributivos de:

- Valoración de puesto de trabajo (\*).
- Diferencia de valoración de puesto de trabajo.

Contemplados en el artículo 37.b del XVI Convenio Colectivo de «Domar, Sociedad Anónima», junto con aquellos otros inherentes a V.P.T., serán agrupados en un único concepto denominado valoración de puesto de trabajo.

2. Plus Jefe de Equipo: Se abonará al personal que ostente esta categoría profesional, a razón de los importes que constan en el anexo 1.

3. Plus trabajo nocturno: Abonable al personal que trabaje en las horas señaladas como nocturnas en la vigente legislación, de acuerdo con los importes del anexo 1.

No se percibirá el plus trabajo nocturno si, como consecuencia de calendarios laborales acordados mutuamente, hubiera períodos pre y post-jornada en los turnos de mañana y tarde parcialmente coincidentes con el horario legalmente declarado como nocturno.

4. Plus por turno festivo:

El personal que trabaje de las cero a las veinticuatro horas de los días inhábiles del calendario laboral, además del correspondiente descanso compensatorio, percibirá por hora trabajada el siguiente plus:

Secciones de Matricería y Mantenimiento y Mandos: Mantendrán las actuales condiciones según los acuerdos vigentes.

Resto del personal: Según valores que constan en el anexo 1.

C) Primas, incentivos y horas extraordinarias:

1. Prima de producción de mano de obra directa (M.O.D.): Se aplicará la tabla de prima por rendimiento individual o colectivo que figura en el anexo 3.

El trabajo en equipo en las líneas de montaje, realizado en las condiciones previstas en el artículo 13 al rendimiento 110 (cadencia productiva habitual en las líneas de montaje), se abonará al valor correspondiente al rendimiento 128.

2. Prima de mano de obra indirecta (M.O.I.): Se abonará de acuerdo con lo previsto en el anexo 4.

3. Prima de calidad de los verificadores de producción, de entrada y de control calidad: Se devengará a razón de 845,45 pesetas por día natural, más el 50 por 100 de la prima media general de fábrica.

4. Prima fija por carencia de incentivo: Se percibirá por el personal de las Secciones de Mantenimiento, Matricería y Taller Experimental, a razón de 827,72 pesetas por día natural.

5. Horas extraordinarias: Se abonarán de acuerdo con lo señalado en el anexo 7.

A los valores indicados en el anexo deberán añadirse, en su caso, los correspondientes a los complementos salariales que procedan.

D) Gratificaciones extraordinarias:

1. Gratificación de junio: Se abonará a razón de treinta días de salario real por jornada normal, incluyendo salario de Convenio y complementos salariales y computando el promedio de los tres últimos meses en lo referente a primas y valoración de puesto de trabajo. Se respetarán las situaciones «ad personam» más favorables.

2. Gratificación de diciembre: Se abonará en idéntico importe al expresado para la de junio.

3. Norma común a las anteriores gratificaciones: La liquidación de estas pagas anuales se efectuará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el año.

4. Gratificación de marzo: Se percibirá por importe único y lineal las cantidades siguientes:

En 1995: 40.000 pesetas brutas.

En 1996: 45.000 pesetas brutas.

En 1997: 50.000 pesetas brutas.

En 1998: 52.000 pesetas brutas.

Se devengarán proporcionalmente por lo que respecta a ingresos y ceses del personal.

#### Artículo 38. *Forma de abono de las retribuciones.*

El personal percibirá su remuneración en un solo abono mensual, liquidable el último día laborable del mes a que corresponda, como máximo.

El personal podrá solicitar un anticipo a cuenta del citado abono mensual, que se hará efectivo el día 15 del propio mes.

Las gratificaciones de marzo y junio se harán efectivos el día 27 del respectivo mes, y la de diciembre el día 19 del mismo mes; en todos los casos, el pago se entenderá anticipado al día laborable anterior, de ser inhábil el día señalado.

#### Artículo 39. *Paros improductivos.*

Cuando se produzca un paro forzoso de actividad por razones internas o externas a la empresa, el trabajador podrá ser destinado a otra labor, productiva o no, para devengar el salario íntegro.

Si el paro forzoso hubiera de prolongarse, se dará el tratamiento retributivo que figura en el anexo 5, según se produzca por causas internas o externas.

Serán causas internas:

a) No imputables al trabajador ni a la empresa:

Falta de energía.  
Avería de máquina.  
Avería de instalaciones.

b) No imputables al trabajador:

Defectos en la organización del trabajo.

Por causas no imputables a la específica sección, ni a otros puestos de trabajo de la misma sección, que especifiquen su origen en los apartados a) y c).

Serán causas externas:

c) No imputables al trabajador ni a la empresa:

Falta de primeras materias a causa de fallos exclusivamente atribuibles a las fuentes de suministros.  
Inundaciones, lluvias y otras catástrofes similares.

En el caso de que el paro por fuerza mayor debido a las causas externas previstas en el apartado c) tenga una duración de hasta dos jornadas y media de trabajo, se abonará dicho tiempo según se prevé en el anexo 5; sin perjuicio de la tramitación del correspondiente expediente de regulación de empleo.

Si el paro forzoso por causa de fuerza mayor excede de dos jornadas y media de trabajo, se tramitará asimismo expediente de regulación de empleo desde el primer día. En el supuesto de no presentar el referido expediente, la empresa podrá pactar con el personal la posibilidad de recuperar el tiempo perdido a partir de dichas dos jornadas y media, para el devengo del salario íntegro.

Todo lo previsto en los párrafos precedentes para el caso de fuerza mayor se entiende sin menoscabo de otras medidas excepcionales que convenga adoptar, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

## CAPITULO VI

### Mejoras sociales

#### Artículo 40. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

El personal se hallará cubierto por una póliza de seguro de vida y accidentes, costeada enteramente por la empresa, con las siguientes garantías e importes:

Vida (cubre muerte e invalidez absoluta): 1.829.053 pesetas.

Accidente, natural o laboral: Total (cubre muerte e invalidez absoluta): 1.829.052 pesetas.

Parcial (según baremo sobre el capital asegurado).

Los capitales asegurados se incrementarán en el mismo porcentaje que los aumentos generales de Convenio.

#### Artículo 41. *Lote de Navidad.*

La empresa aportará anualmente al fondo social una cantidad por trabajador, que se destinará a un obsequio de Navidad. Serán acreedores al mismo los trabajadores en plantilla de la empresa al día 15 de diciembre, así como los trabajadores fijos que hayan sido baja en la empresa durante el año de la entrega por pasar a la situación de pensionista (jubilación, invalidez u otra similar).

Para el año 1995, la cantidad unitaria para este fin será de 9.394 pesetas.

La aportación se hará efectiva anticipadamente en el mes de junio de cada año, según plantilla fija en esa fecha, regularizándose posteriormente las posibles diferencias.

#### Artículo 42. *Complemento de la prestación oficial de incapacidad temporal (I. T.) por accidente laboral o enfermedad profesional.*

En ambas situaciones, la empresa complementará al trabajador afectado la prestación que éste perciba de la Mutualidad hasta completar el 100 por 100 del salario real teórico correspondiente a la jornada normal, incrementando en su caso con el promedio de percepciones por horas extraordinarias de los últimos doce meses.

**Artículo 43. Complemento de la prestación oficial de I. T. por enfermedad común o accidente no laboral.**

En los casos de intervención quirúrgica y/u hospitalización, la empresa y el fondo social participarán en igual proporción para complementar al trabajador afectado la prestación que éste perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social hasta completar la totalidad del salario real por jornada normal que el trabajador hubiera devengado en el mes anterior a su baja por incapacidad transitoria.

El complemento referido será abonado previa justificación suficiente, acreditativa de haber sido sometido a intervención quirúrgica o de haber sido hospitalizado en centro sanitario o domiciliario por falta de camas hospitalarias. Por asimilación, se considerará incluida en este apartado la intervención quirúrgica por cesárea.

El complemento se percibirá por el período comprendido entre el día de la baja y el de alta médica.

En otros casos distintos de los anteriores, la empresa complementará al trabajador afectado la prestación que este perciba hasta completar la totalidad del salario real por jornada normal que el trabajador hubiera devengado en el mes anterior a su baja por incapacidad transitoria, siempre y cuando el índice de absentismo de la plantilla del centro de trabajo en el mes en que coincida la situación de baja por I. T. sea inferior o igual al 5 por 100. A estos efectos, se excluirán del cómputo de absentismo los permisos retribuidos y la utilización de crédito de horas sindicales (Comité, Delegados Sindicados y Secciones Sindicales) hasta el máximo de lo previsto para ambos casos en los artículos 37 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 53 y 54 del Convenio.

**Artículo 44. Ayuda por hijos disminuidos de trabajadores.**

La empresa y el fondo social contribuirán en la misma proporción para otorgar ayudas económicas mensuales a trabajadores en plantilla con hijos disminuidos físicos y/o psíquicos a su cargo, debidamente acreditados.

**Artículo 45. Ayuda escolar.**

La empresa abonará la cantidad de 13.030 pesetas brutas al año por cada hijo de trabajador en plantilla a partir de los dos años de edad, mientras estén dependiendo de los padres y siempre que los estudios realizados sean para la obtención de un título de la enseñanza oficial. Asimismo, los propios trabajadores serán acreedores a esta ayuda para la enseñanza oficial.

El abono de esta ayuda estará condicionada a la acreditación de haber efectuado la matrícula escolar correspondiente; se hará efectiva a los trabajadores en plantilla el 30 de septiembre, a partir de la segunda quincena del mes de septiembre de cada año, computándose no obstante, hasta el 31 de diciembre para el cumplimiento del límite de edad.

**Artículo 46. Becas de estudio.**

La empresa otorgará siete becas para estudios a trabajadores en plantilla o hijos de los mismos, en los siguientes importes:

- Cuatro becas para estudios de BUP, COU o carrera de grado medio, cada una: 39.142 pesetas.
- Tres becas para carrera de grado superior, cada una: 65.236 pesetas.

El destino de las siete becas será adjudicado por el pleno del Comité de Empresa, de acuerdo con los criterios adoptados por el mismo, según constan en el Reglamento de Becas.

**Artículo 47. Fondo social de «Domar, Sociedad Anónima».**

La empresa aportará mensualmente al fondo social la cantidad de 91.330 pesetas, para el sostenimiento del mismo, a fin de cumplir con los objetivos que le son propios, según se recogen en el Reglamento Interno del Fondo Social.

Asimismo, el fondo social se nutrirá con las aportaciones de los trabajadores, a razón de 100 pesetas mensuales por trabajador.

La Junta de Administración del Fondo Social estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa, elegidos libremente en el seno del mismo.

La aprobación de las solicitudes de ayuda será decidida por el pleno del Comité de Empresa.

Trimestralmente, la Junta de Administración del Fondo Social rendirá cuentas a la empresa acerca del destino y cantidades aplicadas en ayudas, así como en los saldos económicos existentes. Si la empresa considerara

incorrecta la aplicación de cantidades procedentes del fondo social, suspendería de inmediato su aportación al mismo.

**Artículo 48. Período de lactancia.**

Las trabajadoras de la empresa, a su reincorporación a la misma tras el reglamentario período de I. T. por maternidad, disfrutarán de una hora retribuida diaria para lactancia o asistencia, al comienzo o término de la jornada laboral, a su elección, por un período de seis meses.

En caso de que, por prescripción médica, el período de lactancia supere los referidos seis meses, el disfrute de una hora diaria retribuida podrá prolongarse hasta el máximo de un año.

**Artículo 49. Suplido servicio comedor.**

Durante la vigencia del presente Convenio y en concepto de suplido por gastos de comedor, la empresa entregará a cada trabajador afectado, por día trabajado en jornada partida, un vale compensatorio, siendo el importe establecido para el año 1995 de 695 pesetas.

Este importe se revisará anualmente con los incrementos generales del Convenio.

## CAPITULO VII

### Disposiciones adicionales

#### SECCIÓN 1.ª REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

**Artículo 50. Comité de Empresa.**

La constitución del Comité de Empresa, como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, se ajustará en todo momento a la legislación vigente sobre la materia.

Tendrá las competencias que para el mismo señala el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. Además, será informado de las altas y bajas en la plantilla de personal, con especificación de la modalidad de contratación empleada. Asimismo, será informado con prioridad sobre la necesidad de posibles expedientes de regulación de empleo y, en general, de cualquier decisión que afecte al volumen de empleo.

Las informaciones recibidas por el Comité de Empresa en relación con la situación económica, política comercial y planes y perspectivas futuras de la empresa son estrictamente confidenciales y su mal uso se considerará deslealtad a la empresa.

**Artículo 51. Garantías del Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reglamentarias.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas según prevé el aludido artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En casos concretos y por imperiosa necesidad suficientemente acreditados, tras acuerdo, podrá ser ampliado dicho crédito.

Queda pactada la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. No obstante, esta acumulación irá siendo planteada previamente a la empresa sobre cada una de las situaciones en que sea necesario practicarla.

#### SECCIÓN 2.ª ACCIÓN SINDICAL

**Artículo 52. Secciones Sindicales.**

Las Secciones Sindicales en la empresa basarán su actividad de conformidad con lo previsto en la legislación aplicable y, en concreto, según los siguientes acuerdos:

- La empresa reconoce a las Secciones Sindicales que defenderán los intereses de su Sindicato y de los afiliados que componen la Sección Sindical ante la empresa.

- Para reconocer a una Sección Sindical, ésta deberá contar con afiliados que representen más de un 10 por 100 de la plantilla. Se entenderá por afiliado al trabajador que cotice su cuota.

3. La empresa reconocerá a un representante por Sección Sindical y turno, más un suplente conjunto. Deberán ser de la plantilla de la empresa.

4. Los miembros de la Sección Sindical se equiparán como garantías a la de los miembros del Comité de Empresa, a que se refiere el artículo 51, sin perjuicio de lo previsto en el punto 5 siguiente.

5. Cada Sección Sindical dispondrá de un total de 400 horas anuales, retribuidas, para dedicar a su actividad sindical en la empresa o en el exterior, pero siempre gestionando temas relacionados con la empresa. Deberán consignarse las necesidades productivas con la utilización del tiempo sindical.

6. Se mantendrán en el recinto del local del Comité de Empresa los despachos para que puedan ser usados por las Secciones Sindicales reconocidas.

7. A petición de la Sección Sindical y del afiliado individual, la empresa retendrá en la nómina la cuota sindical.

Las Secciones Sindicales estarán autorizadas a recaudar directamente las cotizaciones sindicales de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con iguales fines, fuera de las horas de trabajo.

8. La empresa concederá autorización para celebrar asambleas por cada Sección Sindical, fuera de las horas de trabajo y no retribuidas, siempre que estén promovidas por razones sindicales.

9. La empresa colocará tabloneros de anuncios para cada Sección Sindical al objeto de que por medio de los mismos puedan difundirse publicaciones y avisos de carácter sindical.

### SECCIÓN 3.ª OTRAS DISPOSICIONES

#### Artículo 53. *Bilingüismo.*

Las comunicaciones públicas de la empresa al colectivo del personal adscrito a la misma se redactarán en castellano y en catalán.

#### Artículo 54. *Cobertura de vacantes.*

La cobertura de vacantes, ya se trate de sustituciones o de nuevos empleos, será atendida según dispone la vigente legislación, dando prioridad a quienes estén inscritos como desempleados en las oficinas de empleo.

#### Artículo 55. *Personal de sesenta años de edad.*

El personal que tenga cumplidos los sesenta años de edad y tenga su capacidad de trabajo disminuida, tendrá prioridad en la recolocación a puestos de trabajo vacantes que mejor se adapten a las posibilidades psicofísicas de su edad.

### ANEXO 1

#### *Salario mínimo de convenio para el personal Técnico, Administrativo y Subalterno*

Categorías	Pesetas mensuales
Ingenieros, Arquitectos, Licenciados	284.925
Peritos y Técnicos Industriales	220.678
Graduado Social en funciones	196.128
Practicantes y Ayudantes Técnicos Sanitarios	193.194
Maestros Industriales en funciones	197.792
Jefe de 1.ª Administrativo	206.945
Jefe de Taller	205.997
Jefe de Organización de 1.ª	202.356
Delineante Proyectista	202.356
Dibujante Proyectista	202.356
Jefe de Laboratorio	206.945
Jefe de 2.ª Administrativo	200.504
Jefe de Sección Laboratorio	197.782
Jefe de Organización de 2.ª	200.504
Delineante de 1.ª	190.475
Técnico de 1.ª Organizador	190.475
Maestro de Taller	195.466
Contraamaestre	194.466
Encargado	190.475
Oficial de 1.ª Administrativo	190.475
Viajante	190.475
Analista de Laboratorio de 1.ª	190.475

Categorías	Pesetas mensuales
Maestro de 2.ª de Taller	188.599
Delineante de 2.ª (inicial)	166.347
Delineante de 2.ª (dos años antigüedad categoría)	175.949
Técnico Organización de 2.ª (inicial)	166.347
Técnico Organización de 2.ª (dos años antigüedad categoría)	175.949
Oficial 2.ª Administrativo (inicial)	166.347
Oficial 2.ª Administrativo (dos años antigüedad categoría)	175.949
Analista de Laboratorio	166.347
Analista de Laboratorio (dos años antigüedad categoría)	175.949
Auxiliares Administrativos y de Laboratorio, Auxiliares Técnicos de Organización y Científica del Trabajo, Reproductores de Planos, Calgador y Telefonista:	
a) Inicial	127.841
b) Con un año antigüedad categoría	137.444
c) Con dos años antigüedad categoría	147.047
d) Con tres años antigüedad categoría	156.700
e) Con cuatro años antigüedad categoría	161.518
f) Con cinco años antigüedad categoría	166.347
Demostradoras	84.154
Aspirantes y Botones diecisiete años	118.149
Aspirantes y Botones dieciséis años	108.542
Listeros:	
a) Inicial	156.463
b) Con cuatro años antigüedad categoría	161.518
c) Con cinco años antigüedad categoría	166.347
Almacenero	156.449
Conserje	147.250
Ordenanza	138.129
Guarda Jurado	138.129
Portero	138.129
Vigilante	138.129
Chófer camión	141.771
Chófer turismo	140.866

Nota: La variación salarial por antigüedad en la categoría surtirá efecto en las fechas del 1 de enero, 1 de abril, 1 de julio y 1 de octubre, según sea el vencimiento del plazo de tiempo en el trimestre inmediato anterior.

#### *Salario mínimo de Convenio para todo el personal obrero*

Categorías	Salario convenio Pesetas/día	Plus Jefe Equipo Pesetas/día	Plus trab. nocturno Pesetas/hora		Plus turno festivo Pesetas/hora
			Jefe Equipo	Resto	
Oficial 1.ª A	5.313,47	1.062,70	333,62	278,01	775,62
Oficial 1.ª B	5.079,21	1.105,84	318,91	265,76	741,42
Oficial 1.ª C	4.985,47	997,09	313,02	260,85	727,74
Oficial 1.ª D	4.844,91	968,99	304,20	253,50	707,22
Auxiliar de Línea	4.848,02	—	—	253,66	707,67
Oficial 2.ª	4.787,28	957,45	300,58	250,48	698,80
Oficial 3.ª	4.660,74	932,15	292,63	243,86	680,33
Especialista	4.612,00	922,40	289,57	241,31	673,22
Peón	4.552,24	—	—	238,18	664,49
<i>Personal de nuevo ingreso en la empresa</i>					
a) Peón (inicial)	3.208,00	—	—	167,85	468,28
b) Un año permanenc.	3.476,00	—	—	181,87	507,40
c) Dos años permanenc.	3.714,30	—	—	195,89	546,52
d) Tres años permanenc.	4.012,00	—	—	209,92	585,64
e) Cuatro años permanenc.	4.280,00	—	—	223,94	624,76
f) Cinco años permanenc.	4.552,24	—	—	238,18	664,50



**ANEXO 2**  
**Valoración puestos de trabajo**  
**A) Personal obrero**

Nivel	Pesetas/hora	Puesto de trabajo
2	23,5756	<p>Prensas: Transporte material (carretilla manual). Planchistería: Transporte material (carretilla manual). Pintura: Recuperación material lijado y afinar pintura con máquina. Premontaje: Fuelle jabonera con válvula antivapor, conjunto muelle fricción, conjunto jabonera CF, colector CF, cierre óvalo CF, soporte timer, motoventilador, óvalos CF, cierre puerta CF, desembalaje, montar brida tubo colector, tubito presostato con protecciones y transporte material (carretilla manual). Montaje: Transporte material (carretilla manual), desguace de material (conjuntos). Primer tramo: Bisagra, foso posterior ayuda introducción cuba, travesaño frontal, pulsadores timer, marco frontal, motobomba, pletinas giro muelle, introducir cuba en mueble, foso anterior 1.ª operación, foso anterior 2.ª operación, sujetar conexión, montaje túnel secado, tubos bloqueadores, tubos electroválvula. Embalaje: Tapa posterior, pórex, caja embalaje, regulación, panel, garantía, flejado y bajada lavadora. Cubas: Fuelle de carga. Individuales: Premontado paneles frontales. Cableados: Mecanizar cables y montar capuchones. Plásticos: Extraer piezas de colada y conjunto tapa colector. Servicios fábrica: Limpieza oficinas, fábrica y comedor, limpieza de lavabos, recoger cartones y basuras fábrica y limpieza general fábrica. Verificación producción: Verificación embalaje y limpieza tambor. Mantenimiento: Engrase general. Taller experimental: Ayudante montaje lavadoras. Prensas: Transporte (torero), base (roscar). Planchistería: Transporte (carretilla). Conjunto tambor: Batidoras, soldadura y engrafado. Soldar: Cojuno parte anterior cuba, esquina paneles. Carrusel (PL-42), soldar travesaño delantero. Pintura: Cambio de línea: Plancha y electrofóresis blanca. Esmaltería: Cambio de línea: Cubas y aros. Esmaltar: Cubas, aros y conjunto túnel de secado. Premontaje: Conjunto cables con elementos (montar elementos), conjunto túnel de secado y conectorizado timer. Montaje: Conjunto tapa superior, conjunto puerta. Cubas: Cambio de línea, termostato y etc., contrapeso. Individual: Conjunto puerta. Plásticos: Obtención de piezas en máquina. Pórex: Recogida de pieza y transporte de pieza. Almacén general: Transporte: Torero. Torero de descarga y consumo. Separar piezas consumo y recadero limpieza. Verificación producción: Verificación rodillos primer tramo.</p>
3	25,9332	<p>Prensas: Prensas pequeñas. Prensas grandes. Abrir ventana cuba (PL-700). Transfer muebles y transfer paneles. Planchistería: Carrusel (PL-23). Montaje: Recuperación material (piezas y conjunto). Cubas: Montaje polea conducida girar cuba, unión parte anterior con posterior. Clasificación recuperación de piezas y conjuntos. Almacén general: Descarga en muelle. Separar órdenes y ubicaciones materiales. Verificación producción: Verificación: De pintura, muebles, paneles y tapas, de funcional entradas. Verificación entrada: Verificación: General, de imprenta, de chapa y piezas del exterior. Devoluciones y material recuperación. Mantenimiento: Clasificación material estanterías. Almacén comercial: Retirar producción de líneas y situar producto en muelle carga.</p>
4	28,5050	<p>Prensas: Prensas pequeñas. Prensas grandes. Abrir ventana cuba (PL-700). Transfer muebles y transfer paneles. Planchistería: Carrusel (PL-23). Montaje: Recuperación material (piezas y conjunto). Cubas: Montaje polea conducida girar cuba, unión parte anterior con posterior. Clasificación recuperación de piezas y conjuntos. Almacén general: Descarga en muelle. Separar órdenes y ubicaciones materiales. Verificación producción: Verificación: De pintura, muebles, paneles y tapas, de funcional entradas. Verificación entrada: Verificación: General, de imprenta, de chapa y piezas del exterior. Devoluciones y material recuperación. Mantenimiento: Clasificación material estanterías. Almacén comercial: Retirar producción de líneas y situar producto en muelle carga.</p>

Nivel	Pesetas/hora	Puesto de trabajo
5	31,2912	<p>Planchistería: Conjunto tambor: Remachado de eje y verificación. Esmaltería: Llenado de cemento: Cubas y aros. Fresadora: Cubas. Calderas: Puesta en marcha, vigilancia de calderas. Almacén general: Almacén chapa. Control de calidad: Control funcional y control defectos ocultos incrementos temp.</p>
6	34,2915	<p>Planchistería: Soldadura cuba: Perímetro, roldanas, caja cojinete, apuntado de piezas y soldadura componentes. Reparaciones: Carrusel (PL-42 y PL-43) y plancha. Premontaje: Fastonado manual (timer, pulsador, etc.), DRY. Verificación producción: Comodín verificación, verificación planchistería prensas, verificación y reparación primer tramo, verificación prensas (caja cojinetes) y verificación material Servis y reparación. Verificación entrada: Homologaciones eléctricas (verificación motores, motobombas). Mantenimiento: Trabajos-reparaciones: De carpintería, fontanería y ganchos líneas. Almacén comercial: Carga de camiones.</p>
7	37,7208	<p>Matricería: Reparaciones Oficial 3.ª, repaso tambores, cambio utillaje y electrodos.</p>
8	41,3643	<p>Planchistería: Soldadura de componentes cuba de Robot. Pintura: Pintar en cabina. Montaje: Reparación: De primer tramo y fuera de línea. Cableados: Cortar hilos en máquina (responsable).</p>
9	45,4366	<p>Montaje: Reparación-línea verificación. Prensas: Preparador prensas (responsable). Planchistería: Jefe de Equipo. Pintura: Jefe de Equipo. Esmaltería: Jefe de Equipo. Pórex: Preexpansión material, responsable cambio molde. Almacén general: Jefe de Equipo. Mantenimiento: Reparaciones-trabajos: De plancha-mecánica, o soldadura mecánica, ajustaje-mecánica. Taller experimental: Montaje prototipos-prototipos parte eléctrica. Prototipos ejecución parte mecánica, plancha plast.</p>
10	49,9374	<p>Matricería: Tornero 1.ª Verificación producción: Verificación de: Esmaltado. Montaje: Montaje cojinete y tambor, montaje motor.</p>
11	54,8667	<p>Montaje: Comodines. Plásticos: Jefe de Equipo y responsable, cambio de molde. Verificación producción: Jefe de Equipo. Matricería: Matricero 1.ª Reparación modificaciones-matrices moldista 1.ª</p>
12	60,2247	<p>Mantenimiento: Jefe de Equipo. Electricista, reparación e instalaciones. Matricería: Jefe de Equipo.</p>
13	149,1000	<p>Cemento: Cemento (incluye prima cemento).</p>

**B) Personal Técnico y Administrativo**

Nivel	Pesetas por día natural	Puesto de trabajo
1	108,7090	Reproductor de planos.
2	119,5797	Auxiliar Administrativo. Ordenanza. Conserje. Telefonista. Auxiliar Administrativo Delegaciones.
3	131,5376	Vigilante.
4	144,5829	Listero.
5	158,7156	Almacenero. Chófer.
6	173,9341	Oficial 2.ª Administrativo.
10	253,2918	Analista Laboratorio 2.ª Delineante de 2.ª
11	278,2948	Técnico Organizador de 2.ª

## ANEXO 3

## Prima de producción de mano de obra directa (MOD)

Rendimiento	Pesetas/hora
100	—
1	4,93
2	9,18
3	14,16
4	18,58
5	24,12
6	29,66
7	35,87
8	42,54
9	50,49
10	58,48
11	67,24
12	76,23
13	89,99
14	91,60
15	97,76
16	103,28
17	109,33
18	113,66
19	118,70
20	122,57
21	124,64
22	126,97
23	129,49
24	132,07
25	134,90
26	137,75
27	140,58
28	143,08
29	145,66
30	147,39
31	149,08
32	150,20
33	150,94

## ANEXO 4

## Prima de mano de obra indirecta (MOI)

Se emplea la siguiente fórmula para determinar la cuantía de dicha prima:

$$\frac{\text{Total pesetas/mes prima Secciones MOD}}{\text{Total horas/mes Secciones MOD}} = \text{Pesetas/hora MOD}$$

$$\text{Pesetas/hora MOD} \times \text{horas trabajadas} = \text{Pesetas/mes a percibir por MOI}$$

Para el personal de MOD que realice trabajo a MOI se aplicará la misma fórmula, pero con el promedio de prima MOD de la sección a que habitualmente pertenezca.

En los casos de MOI que pertenezcan de forma habitual a la Sección de MOD se aplicará la misma fórmula, pero con el promedio de prima MOD de la Sección correspondiente.

## ANEXO 5

## Pagos improductivos

Por causas internas:

a) No imputables al trabajador ni a la empresa:

- Falta de energía.
- Avería de la máquina.
- Avería de instalaciones.

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo + 50 por 100 prima general mes anterior.

b) No imputables al trabajador:

Defectos en la organización del trabajo.

Por causas no imputables a la específica sección, ni a otros puestos de trabajo de la misma sección, que no tengan su origen en los apartados a) y c).

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo + 100 por 100 prima general mes anterior.

Por causas externas:

c) No imputables al trabajador ni a la empresa:

Falta de primeras materias a causa de fallos exclusivamente atribuibles a las fuentes de suministros.

Inundaciones, lluvias y otras catástrofes similares.

Abono: Salario de Convenio + valoración de puesto de trabajo.

## ANEXO 6

## Horas extraordinarias

Categorías	Pesetas/hora
<i>Personal Administrativo, Técnico y Subalterno</i>	
Ingenieros, Arquitectos, Licenciados	2.744,69
Peritos y Técnicos Industriales	2.125,80
Graduado Social en funciones	1.889,30
Practicantes y Ayudantes Técnicos Sanitarios	1.861,04
Maestros Industriales en funciones	1.905,33
Jefe de 1.ª Administrativo	1.993,51
Jefe de Taller	1.984,38
Jefe de Organización de 1.ª	1.949,30
Delineante Proyectista	1.949,30
Dibujante Proyectista	1.949,30
Jefe de Laboratorio	1.993,51
Jefe de 2.ª Administrativo	1.931,46
Jefe de Sección Laboratorio	1.905,24
Jefe de Organización de 2.ª	1.931,46
Delineante de 1.ª	1.834,85
Técnico de 1.ª Organizador	1.834,85
Maestro de Taller	1.882,93
Contraamaestre	1.882,93
Encargado	1.834,85
Oficial de 1.ª Administrativo	1.834,85
Viajante	1.834,85
Analista de Laboratorio de 1.ª	1.834,85
Maestro de 2.ª de Taller	1.816,78
Delineante de 2.ª (inicial)	1.602,42
Delineante de 2.ª (dos años antigüedad categoría)	1.694,92
Técnico Organización de 2.ª (inicial)	1.602,42
Técnico Organización de 2.ª (dos años antigüedad categoría)	1.694,92
Oficial 2.ª Administrativo (inicial)	1.602,42
Oficial 2.ª Administrativo (dos años antigüedad categoría)	1.694,92
Analista de Laboratorio de 2.ª (inicial)	1.602,42
Analista de Laboratorio de 2.ª (dos años antigüedad categoría)	1.694,92
Auxiliares Administrativos y de Laboratorio, Auxiliares Técnicos de Organización y Científica del Trabajo, Reproductores de Planos, Calgador y Telefonista:	
a) Inicial	1.231,50
b) Con un año antigüedad categoría	1.324,01
c) Con dos años antigüedad categoría	1.416,51
d) Con tres años antigüedad categoría	1.509,49
e) Con cuatro años antigüedad categoría	1.555,90
f) Con cinco años antigüedad categoría	1.602,42
Demostradoras	810,66
Aspirante y Botones diecisiete años	1.138,13
Aspirantes y Botones dieciséis años	1.045,59
Listero:	
a) Inicial	1.507,21
b) Con cuatro años antigüedad categoría	1.555,90
c) Con cinco años antigüedad categoría	1.602,42
Almacenero	1.507,08
Conserje	1.418,46
Ordenanza	1.330,60
Guarda Jurado	1.330,60
Portero	1.330,60
Vigilante	1.330,60
Chófer camión	1.365,68
Chófer turismo	1.356,96

Categorías	Pesetas/hora
<b>Personal obrero</b>	
Oficial de 1.ª A Jefe Equipo .....	1.864,59
Oficial de 1.ª B Jefe Equipo .....	1.782,38
Oficial de 1.ª C Jefe Equipo .....	1.749,49
Oficial de 1.ª D Jefe Equipo .....	1.700,16
Oficial de 2.ª Jefe Equipo .....	1.679,94
Oficial de 3.ª Jefe Equipo .....	1.635,54
Especialista Jefe Equipo .....	1.618,43
Oficial de 1.ª A .....	1.553,82
Oficial de 1.ª B .....	1.475,32
Oficial de 1.ª C .....	1.457,91
Oficial de 1.ª D .....	1.416,80
Auxiliar de Línea .....	1.417,71
Oficial de 2.ª .....	1.399,95
Oficial de 3.ª .....	1.362,95
Especialista .....	1.348,69
Peón .....	1.331,22
<b>Personal de nuevo ingreso en la empresa</b>	
a) Peón (inicial) .....	938,12
b) Con un año de permanenc. ....	1.016,49
c) Con dos años de permanenc. ....	1.094,86
d) Con tres años de permanenc. ....	1.173,23
e) Con cuatro años de permanenc. ....	1.251,61
f) Con cinco años de permanenc. ....	1.331,22
<b>Verificadores Producción, Verificadores Entrada y Control Calidad</b>	
Oficial de 1.ª D Jefe Equipo .....	1.700,16
Oficial de 2.ª Jefe Equipo .....	1.679,94
Oficial de 3.ª Jefe Equipo .....	1.635,54
Especialista Jefe Equipo .....	1.618,43
Oficial de 1.ª .....	1.416,80
Oficial de 2.ª .....	1.399,95
Oficial de 3.ª .....	1.362,95
Especialista .....	1.348,69

## ANEXO 7

## Permisos retribuidos

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.
  - Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos, abuelos políticos, tíos políticos y sobrinos.
  - Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, hijo, hijo político, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos, de uno u otro cónyuge.
  - Dos días laborales por alumbramiento de la esposa.
  - Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, de uno u otro cónyuge.
- En los casos indicados en los puntos 1, 2, 3, 4 y 5, los días previstos en cada caso podrán ser ampliados hasta tres días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
  - Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
  - Las visitas al botiquín se abonarán a razón del 100 por 100 del salario real.

Asimismo, los permisos para consulta médica externa se abonarán al 100 por 10 del salario real; gozarán de estas condiciones las dieciséis primeras horas el médico de cabecera, sin límites de horas para el médico especialista; igualmente sin límites de horas en los casos excepcionales acreditados.

Asimismo, se abonarán al 100 por 100 del salario real las salidas en caso de nacimiento de hijos con el fin de realizar los preceptivos análisis posteriores; también para acompañar a urgencias a algún familiar de los que conviven en la unidad familiar; igualmente para acompañar a consulta a algún familiar de los anteriormente citados, siempre que sea solicitado por el médico.

**10164** RESOLUCION de 12 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete.

Visto el texto del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete (código de Convenio número 9906605), que fue suscrito con fecha 1 de febrero de 1996, de una parte, por la Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio de Albacete, en representación de la parte empresarial y, de otra, por los representantes de las Asociaciones Profesionales de Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete y de la Región de Murcia, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA EMPLEADOS DE NOTARIAS DEL COLEGIO NOTARIAL DE ALBACETE

En la ciudad de Albacete, y en el día 1 de febrero de 1996, reunidos: De una parte, la Comisión Negociadora de la Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio de Albacete, integrada por los Notarios: Don Andrés Arroquia Garrido, don Julio Berberena Loperena, don Francisco Sobrao Domínguez, don Salvador Montesinos García, don Francisco Mateo Valera, don Miguel Angel Vicente Martínez, don Francisco Artero García, y de otra parte, la Comisión Negociadora que representa a las Asociaciones Profesionales de Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete y de la Región de Murcia, integrada por los empleados: Don Mariano Arques López, don Francisco Ballesteros Iglesias, don Juan López Roca y don Mariano Cano Martínez.

Ambas partes acuerdan el presente Convenio Colectivo:

Convenio Colectivo para Empleados de Notarías del Ilustre Colegio Notarial de Albacete que comprende las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Murcia.

## TITULO I

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito personal y funcional.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre los Notarios del Ilustre Colegio de Albacete y sus empleados, así como las de los empleados al servicio del propio Colegio y sus Delegaciones.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Las presentes normas serán de aplicación en todo el territorio del Ilustre Colegio de Notarios de Albacete que abarca las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Murcia.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

La vigencia del presente Convenio será desde su firma hasta el 31 de diciembre de 1999. Con una antelación mínima de tres meses antes de su término final, el 31 de diciembre de 1999, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en cuyo caso llegada la fecha del vencimiento, el contenido íntegro del Convenio decaerá en su vigencia.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

Si llegado el término final, el 31 de diciembre de 1999, el Convenio no hubiera sido denunciado, se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales completos. Con tres meses de antelación como mínimo