

los deberes, derechos y garantías que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en particular los siguientes:

- Disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para la difusión de la información, al que tengan el adecuado acceso todos los trabajadores.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, fuera de las horas de trabajo y en los descansos reglamentarios, en locales facilitados por la empresa.
- Solicitar, previa conformidad del trabajador por escrito, el descuento de la cuota sindical en nómina, estando obligada la empresa a realizar la correspondiente transferencia.
- Derecho a una bolsa de ciento ochenta horas/año distribuidas proporcionalmente según el resultado electoral (número de Delegados obtenidos) entre las Secciones Sindicales que administrarán éstas según su conveniencia.
- Cada una de las Secciones Sindicales tendrá la posibilidad de acumular el crédito de horas de sus representantes en uno o varios de ellos.

Artículo 47. Secciones sindicales más representativas.

Se entiende por Sección sindical más representativa la que haya obtenido más del 10 por 100 de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de ATAM a nivel estatal, tal como regula la Ley.

Estas Secciones, junto con los anteriores derechos y los reconocidos por la Ley, tendrán los siguientes:

- Las Secciones sindicales tendrán derecho a reunirse con sus afiliados en horas de trabajo con un máximo de quince al año y en períodos que no excedan de sesenta minutos, armonizando su desarrollo con la adecuada prestación del servicio, previa notificación del representante legal del Sindicato en la empresa, a la Dirección de la misma.

Un tercio del monto total anual de estas horas conformará una bolsa que será administrada por los órganos de la Dirección del Sindicato y cuyo uso y destino deberá ser notificado a la Dirección con una antelación de dos meses. A estos efectos se tendrá en cuenta el número de afiliados a 31 de diciembre del año anterior.

- A elegir tres Delegados sindicales estatales con reserva de veinte horas mensuales, y que se designarán, en razón proporcional al número de miembros del Comité y Delegados del Personal obtenidos por cada Sindicato.

Los Delegados sindicales estatales tendrán derecho al percibo de dietas, gastos de locomoción y viajes cuando se desplacen por el resto del territorio del ámbito de la empresa durante dos días como máximo por viaje y un total de 4 viajes como máximo al año.

Artículo 48. Garantías de los Delegados sindicales.

Los Delegados sindicales, así como un representante legal de los órganos de Dirección por cada Sección más representativa, a nivel estatal, en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozcan todas y cada una de las garantías contempladas en el artículo 40, apartado 5 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y con carácter singular las siguientes:

Representar y defender los intereses de su Sindicato y los afiliados al mismo en la empresa. Servir de instrumento de comunicación entre dicho Sindicato y la Dirección de la misma.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, así como a las de Seguridad y Salud.

Tendrán derecho a la misma información que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Difundir como responsable, en nombre del Sindicato, comunicados relativos a la actividad sindical, y exponerlos en los tabloneros de anuncios que existan a tal efecto en cada dependencia laboral.

Emitir informes previos a los expedientes disciplinarios que se transmitan a los afiliados a su Sindicato.

Obtener permisos sin sueldo de hasta diez días como máximo al año para poder atender asuntos sindicales.

Emitir informes a la Dirección relativos a la organización del trabajo.

Acceso a los edificios y dependencias laborales dentro del ámbito de la empresa, previa autorización, así como servir de enlace entre los Delegados de Personal de provincias y el Comité de Empresa.

Disfrute de las mismas garantías que reconoce a los miembros del Comité de Empresa el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Garantías del Comité de Empresa.

Además de las reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a las siguientes:

Exposición en los tabloneros de anuncios, destinados al efecto, de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que éstos vayan firmados por el Secretario y con el visto bueno del Presidente.

Recepción de los boletines de cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección, previa solicitud.

Recepción de los modelos de los contratos de trabajo y otros documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Información detallada de las horas extraordinarias mensualmente, con especificación de las causas que las motivan.

Designar a los miembros que formarán parte representando a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, uno de los cuales, cuando sean varios, podrá no ser miembro del Comité de Empresa, siempre que reúna la formación específica adecuada, así como nombrar a los miembros de Comisiones paritarias, etc.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal de los centros de fuera de Madrid, mantendrán reuniones trimestrales en Madrid, previa notificación a la Dirección. En casos extraordinarios se solicitará a la Dirección el permiso correspondiente.

Emitir informes previos a la sanción en los supuestos de despido.

ANEXO I

Categorías laborales y funciones

Ambas partes acuerdan crear una Comisión Paritaria que se encargará de definir las categorías profesionales en un plazo máximo de siete meses a partir de la firma del presente Convenio, utilizando como material los resultados de la Comisión de Valoración.

ANEXO II

Tabla salarial 1995

	Más de cuatro años	N.I.
Grupo I	4.099.101	3.183.768
Catorce horas	1.590.944	
Grupo II	3.335.938	2.590.884
Grupo III	3.004.061	2.333.251
Grupo IV	2.625.925	2.039.553
Grupo V	2.283.407	1.773.520

Tabla salarial 1996

	Más de tres años	N.I.
Grupo I	4.181.083	3.342.956
Grupo II	3.506.657	2.803.428
Grupo III	3.080.201	2.462.760
Grupo IV	2.678.443	2.141.530
Grupo V	2.329.075	1.862.196

Quien tenga reconocidas cantidades superiores en la fecha de la firma de este Convenio, las mantendrá a título personal mientras dure su contrato hasta que el salario del grupo y antigüedad que le correspondería sea igual o superior a su nivel personal.

16393 RESOLUCIÓN de 26 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima» (Código de Convenio 9006662), que fue suscrito con fecha 3 de mayo de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, 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 y Migraciones acuerda:

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

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

Madrid, 26 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1996 «FUNDITUBO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Convenio.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de acuerdo con el contenido de los capítulos siguientes.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en «Funditubo, Sociedad Anónima», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la empresa, pertenecen a la categoría denominada «Cuadros», salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio es de aplicación en el centro de trabajo de «Funditubo, Sociedad Anónima», en Nueva Montaña (Cantabria) y en todas las Delegaciones de la Sociedad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1996 y finalizando el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 5. Garantía personal.

En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocido escalón superior al de su puesto de trabajo u otras condiciones personales que resultasen superiores en su conjunto y cómputo anual a las que para el escalón del puesto se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. Absorción y compensación.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordase, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Artículo 8. Interpretación del Convenio.

La interpretación de este Convenio sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción laboral, se llevará a efecto por la propia Comisión delimitadora del mismo, constituida en Comisión interpretadora. Esta Comisión interpretadora se reunirá a petición de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de cinco días, con la presentación del orden del día sobre asuntos a tratar.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Facultad de organización.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a la legislación vigente.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, el Comité de empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo y su racionalización.

Artículo 10. Definición de puesto de trabajo.

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de funciones o tareas que tiene que desempeñar un trabajador y que pueden ser calificadas independientemente de las de otros puestos, y que son definidas por la Dirección.

La Dirección de la empresa dispone la descripción de todos y cada uno de los puestos de trabajo del personal afectado por este Convenio. En esta descripción se contemplan las funciones a desempeñar y las exigencias requeridas para el desempeño de las mismas. Se informará adecuadamente de la descripción de su puesto de trabajo al titular del mismo.

Las consignas de cada puesto de trabajo, incluidas en los manuales de autocontrol, forman parte de la descripción de los mismos.

Artículo 11. Cambios de puesto de trabajo.

1. Los cambios de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por mandos del Departamento (considerando la fábrica de «Funditubo, Sociedad Anónima», como un solo Departamento).

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones para su corrección.

2. Cuando por necesidades de organización del trabajo sea preciso que algún o algunos trabajadores dejen de prestar servicio en su puesto de trabajo habitual y este cambio sea de larga duración, el trabajador o trabajadores afectados pasarán a ocupar el puesto designado, percibiendo, mientras dure esta situación, los emolumentos correspondientes al escalón ocupado si éste fuera superior.

Desaparecidas las causas que motivaron el cambio, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo.

Si algún trabajador hubiese ocupado ininterrumpidamente un puesto de escalón superior durante cuatro meses, consolidará dicho escalón a título personal.

3. En los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad temporal, permisos, excedencias forzosas y vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo han motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Si desaparecidas las causas, el titular no se incorpora a su puesto de trabajo en los plazos legales, será de aplicación lo indicado en el apartado 2).

4. Amortización del puesto de trabajo:

Se entiende por amortización del puesto de trabajo la desaparición del mismo por el cese de la actividad laboral que se venía desarrollando en el mismo, total o parcialmente.

El personal afectado será acoplado a otros puestos acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas requeridas por el perfil del puesto. Esta selección se hará de acuerdo con los artículos 14 y 15 del Convenio.

Los representantes de los trabajadores serán informados previamente, antes de proceder a los cambios especificados en los apartados 2 y 3 del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

Artículo 12. Traslado de Oficiales a puestos Especialistas.

Cuando por desaparición de un oficio determinado sea preciso efectuar traslados de Oficiales que ocupan puestos de su categoría a otros puestos propios de Especialistas se procederá de la forma siguiente:

a) La Dirección informará, previamente, a los representantes de los trabajadores sobre los motivos que dan lugar a estos traslados.

b) Cumplido el trámite del párrafo anterior, la Dirección dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado, haciendo constar el puesto al que va destinado y dándole un plazo de quince días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el mismo, el trabajador tendrá tres meses de adaptación de su nuevo puesto.

c) En el caso de que el trabajador estuviese conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 16.870 pesetas por año de servicio en la empresa.

d) El trabajador podrá impugnar la decisión de la forma legalmente establecida en un plazo de quince días. Si resultasen injustificadas las causas del traslado, al trabajador afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo en este caso una indemnización de 9.862 pesetas por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

Artículo 13. *Valoración de tareas.*

La valoración de tareas se efectuará por una Comisión Paritaria, constituida por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres designados por la Dirección.

CAPÍTULO III

Ingresos y promociones

Artículo 14. *Criterios de contratación.*

Cuando sea necesario cubrir puestos de trabajo, bien por vacantes o por creación de nuevos puestos de trabajo, la Dirección informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características para que puedan exponer sus sugerencias, dirigiéndose a la contratación de personal en todo caso, por las normas vigentes.

Antes de proceder a la contratación exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir vacantes o plazas de nueva creación con personal de la empresa, tanto del centro de trabajo de Nueva Montaña como de las distintas Delegaciones de la Sociedad, con las siguientes prioridades:

- Personal excedente del propio centro de trabajo o Delegaciones de igual o superior escalón.
- Por convocatoria entre el personal del Centro de Nueva Montaña o la correspondiente Delegación.
- Personal de otro centro o sociedad perteneciente al grupo.

Agotadas estas posibilidades, se procederá a la contratación exterior. Tendrán prioridad para ocupar puestos de nueva creación o vacantes aquellos trabajadores que hubieran desempeñado puestos similares con carácter eventual y reúnan las condiciones mínimas exigidas y superen las pruebas correspondientes.

Artículo 15. *Promociones y ascensos.*

Se define como promoción o ascenso el cambio de un escalón (o categoría, en su caso) a otro superior. Se podrá producir por alguna de las causas siguientes:

- Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo de forma tal que modifiquen las calificaciones previamente asignadas.
- Por cobertura de vacantes que puedan proceder por la creación de nuevos puestos de trabajo o por la baja del titular en alguno de los puestos existentes y que, a criterio de la Dirección, deban ser cubiertas.

Artículo 16. *Tribunales calificadoros para promociones*

Estos Tribunales calificadoros estarán compuestos por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por los representantes del personal, de los cuales al menos uno tendrá categoría igual a la del puesto a cubrir. Los otros dos miembros serán nombrados por la Dirección de la empresa.

Artículo 17. *Trabajos de categoría superior.*

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nuevo escalón, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Artículo 18. *Personal incapacitado.*

En el caso de personal incapacitado para el desarrollo de su trabajo habitual y confirmada esta situación por el Médico de Empresa, se estudiará

la posibilidad de asignar otro puesto de trabajo al personal afectado. En el caso de incapacidad permanente total, una vez reconocido este hecho, en forma definitiva, por el Organismo correspondiente, y no pudiendo dar al trabajador otro puesto de trabajo, se establece una indemnización única de 2.000.000 de pesetas.

CAPÍTULO IV

Jornada y horarios

Artículo 19. *Jornada anual.*

Durante el año 1996 la jornada de trabajo para el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.776 horas de trabajo efectivo, no siendo computables los períodos de vacaciones.

Una vez conocido el calendario oficial de Fiestas del Año, se reunirá el Comité de Empresa con la Dirección para distribuir las horas anuales pactadas.

Artículo 20. *Jornada intensiva.*

La jornada intensiva regirá del 1 de julio al 31 de agosto y los viernes del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre para toda la sociedad.

Durante este período, el personal afectado trabajará en horario de ocho a catorce horas treinta minutos. Se establecerá un calendario para el resto del año, a fin de completar las horas de trabajo efectivo anual.

Esta jornada no será de aplicación en la Dirección de Gestión Comercial y Auditor Parque de Expediciones.

Artículo 21. *Calendario de trabajo a turnos.*

El calendario laboral para el año 1996 será el reflejado en el anexo I.

Artículo 22. *Descanso durante la jornada.*

El descanso para el trabajo, que se presta ininterrumpidamente durante ocho horas, será de veinte minutos, los cuales se abonarán como trabajo efectivo.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Durante el período de vigencia del presente Convenio se disfrutarán vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año natural en curso.

Todos los trabajadores tendrán veinticuatro días laborables de vacaciones, que se disfrutarán preferentemente en época estival (junio/septiembre). La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

Tratando de compensar las molestias ocasionadas por necesidades de la empresa, que puedan hacer distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período estival, siempre y cuando no sea a petición del trabajador:

- Meses de mayo y octubre: Un día de bonificación.
Resto del año fuera de la época estival: Dos días de bonificación.

Para tener derecho a estas bonificaciones, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

- Que las vacaciones se disfruten dentro de los períodos bonificables.
- Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación, se aplicará la que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte de ese período vacacional.
- Los trabajadores sujetos a jornada partida podrán disfrutar de dos de sus días de vacaciones de forma fraccionada, es decir, en cuatro medios días, previo acuerdo con la Dirección.

CAPÍTULO V

Conceptos retributivos

Artículo 24. *Pago de las retribuciones.*

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios y demás retribuciones que devenguen por períodos mensuales. El pago de los mismos se efectuará el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos variables (turnos, primas, nocturnos, festivos, horas extraordinarias, etc.) se computarán del 16 del mes anterior al 15 de aquel en que se efectúa el pago, abonándose completos los conceptos fijos (salarios, antigüedad, etc.), regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir durante el citado período como consecuencia de bajas por enfermedad, accidente, etc.

Artículo 25. *Salarios de Convenio.*

Los salarios de los trabajadores incluidos en la valoración de tareas serán los que para cada escalón se especifiquen en el anexo II.

Los trabajadores no incluidos en la valoración de tareas, denominados genéricamente Empleados No Valorados (ENV) percibirán un salario quince meses (obtenido de la suma de los anteriormente existentes salario convenio, o de escala, y salario complementario fijados en el Convenio de 1994) cuya evolución será el resultado de la aplicación del porcentaje de incremento salarial pactado en tablas, es decir el 3,5 por 100, a los primeros 3.000.000 de dicho salario quince meses.

Artículo 26. *Antigüedad.*

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá el número de quinquenios a que tenga derecho y en cuantía que se detalla en el anexo II.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumple cada quinquenio.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán, asimismo a todo el personal en la cuantía reflejada en el anexo II.

Las medias pagas de marzo y septiembre se abonarán, asimismo, a todo el personal en la cuantía reflejada en el anexo II.

Las pagas de junio y diciembre se prorratearán por semestres naturales del año en que se otorguen y las medias pagas de marzo y septiembre se prorratearán por semestres inmediatamente anteriores a la fecha de su devengo.

Todas las pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes. Estas pagas extraordinarias serán abonadas a todo el personal con la nómina del mes correspondiente, excepto la de diciembre, que se abonará el día 20 de dicho mes.

Todas las pagas extraordinarias serán devengadas en proporción al tiempo de alta en la empresa.

El personal en situación de incapacidad temporal percibirá las pagas extraordinarias en su totalidad.

Artículo 28. *Prima del personal incluido en la Valoración de Tareas.*

Para el cálculo de la prima de producción a percibir por el personal incluido en la Valoración de Tareas (obreros y empleados), se tomará como base el salario/hora que para cada escalón figura en el anexo II del presente Convenio:

1.º El cálculo de la prima se hará de acuerdo con las ecuaciones que se especifican en los anexos IV y V.

2.º El cálculo de los tubos buenos se hará sobre los tiempos útiles de fabricación, considerándose como tales también los dedicados a:

- «Picado» de lanza, cualquiera que sea su duración.
- Arreglo del labio de cuchara de máquina, cualquiera que sea su duración.
- Cambio de coquillas, hasta DN 300 inclusive, cuando dicho cambio sea dentro del mismo diámetro, cualquiera que sea su duración.
- Cambio de mordazas de extracción, cualquiera que sea su duración.
- Extracción de tubos rotos dentro de la coquilla, cualquiera que sea su duración, excepto cuando la rotura se haya producido por avería anterior.
- Regulación de la rotación, traslación de máquina, vuelco de cuchara y brazo, puesta automática de machos, así como regulación de temperatura de refrigeración de máquina, cualquiera que sea su causa y duración.
- Cualquier parada, aunque la causa sea diferente a las ya específicas, que tenga un tiempo de duración igual o inferior a diez minutos.

Todos los tiempos improductivos o de paradas por causas distintas a las señaladas no se considerarán, a efectos de prima, como tiempos útiles de fabricación.

En todos los tiempos improductivos, o de parada por causas distintas a las ya especificadas, se destinará el personal siempre que ello sea posible, a la realización de otros trabajos, abonándoseles ese tiempo a no control

al 15 por 100 de prima. Si esto no fuera posible, se abonará exclusivamente el salario de escalón.

3.º Cuando se produzcan modificaciones de las instalaciones, como consecuencia de cambios tecnológicos en el proceso productivo que ocasionen variaciones de la productividad (tubos útiles por hora) se procederá a la modificación de las tablas de prima, para los diámetros correspondientes, a petición de cualquiera de las dos partes firmantes del Convenio. A ese fin se creará una Comisión Paritaria.

Durante el proceso de negociación de modificación de las tablas se abonará, para los diámetros correspondientes, el porcentaje medio de los tres meses anteriores a la petición.

Artículo 29. *Plus nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas de un día y las seis horas del siguiente. Se fija este plus nocturno de acuerdo con la escala reflejada en el anexo II.

Artículo 30. *Plus turnicidad.*

Se establece un plus de turnicidad por hora de trabajo efectiva realizada en esas condiciones de la siguiente cuantía:

$$\text{Valor en 1996} = 22,58 \text{ pesetas/hora}$$

Artículo 31. *Plus festivo.*

Se considera trabajo festivo el realizado en domingos y fiestas. Se fija este plus festivo de acuerdo con la escala reflejada en el anexo II.

Artículo 32. *Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo queda incluida en la Valoración de Tareas.

Se abonará un plus que complementa la compensación ya comprendida en dicha Valoración de Tareas a los trabajadores que ocupen puestos de trabajo ya calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, o aquellos que pudieran ser calificados como tales en el futuro.

El valor del plus por hora de trabajo y punto reconocido del puesto será para 1996 de 17,88 pesetas.

Artículo 33. *Prima de asistencia.*

Se establece por cada día de asistencia al trabajo una prima de 103,81 pesetas.

Artículo 34. *Garantías escalón medio.*

Al llegar el 1 de enero de cada año se comprobará el escalón en que se encuentra encuadrado todo el personal que cumpla sesenta años, a fin de determinar si coincide, como mínimo, con el escalón medio ponderado en que haya estado encuadrado a lo largo de su vida laboral desde que se implantó el sistema de Valoración de Tareas.

En el caso de que el escalón medio ponderado resulte superior al que tenga en esa fecha, será aquél el que se le reconozca, a efectos de salario, desde la fecha en que cumpla la indicada edad.

Se exceptúan los trabajadores cuyo descenso de escalón haya sido motivado por sanción, salvo que ésta se haya producido hace más de cinco años, o aquellos que tengan reconocida una incapacidad permanente por la que hayan percibido pensión o indemnización.

En los casos en que la fracción sea inferior a 0,5 y no ascienda de escalón, se les garantiza la subida de un escalón. En los demás casos, se redondeará hacia abajo o hacia arriba, según que la fracción sea inferior o superior a 0,5.

Esta garantía afecta sólo a sueldo o salario, pero no a la prima que se cobrará según escalón del puesto de trabajo.

Artículo 35. *Participación en beneficios.*

En el mes de abril se percibirá en concepto de participación en Beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, la cantidad de 33.855 pesetas.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo III.

Se faculta al Comité de Empresa para conocer las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar, siempre que sea posible.

En ningún caso se podrá sobrepasar el límite legal establecido para cada trabajador.

El Comité de Empresa recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Se entenderá por horas extraordinarias estructurales a las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los servicios continuos se consideran horas estructurales las realizadas en festivos, según el calendario de relevos.

En el caso de horas extraordinarias no estructurales, el trabajador podrá optar entre el descanso compensatorio o el cobro de las horas extraordinarias.

Artículo 37. Revisiones.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento respecto al de diciembre 1995 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Dicha revisión se aplicará sobre las tablas y se abonará con carácter retroactivo con efectos de 1 de enero de 1996.

CAPÍTULO VI**Salud laboral y formación****Artículo 38. Salud laboral.**

Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo. Ambas partes consideran necesario mantener y potenciar una política que, dentro de lo razonablemente posible, se oriente a la finalidad citada.

Dicha política se concreta, entre otras cosas, en los puntos siguientes:

1) La empresa elaborará anualmente un Plan de Seguridad y Salud Laboral con determinación de los objetivos dirigidos a prevenir los riesgos laborales y a mejorar las condiciones de trabajo, con determinación de un presupuesto económico.

2) Finalizado el plazo de vigencia de este programa, la Dirección entregará al Comité de Empresa una Memoria anual con especificación de los objetivos alcanzados.

3) La Dirección facilitará al Comité de Empresa información sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo así como la formación y orientación que fuera necesaria al personal para evitar dichos riesgos.

4) Cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá derecho a solicitar:

a) Toda la información que requiera el desempeño de sus funciones.
b) Visitar cualquier lugar e instalación del centro de trabajo para examinar las condiciones de seguridad e higiene de los mismos.

c) Acceso a las comunicaciones, informes y requerimientos de órganos de la Administración Pública que envíe a la Dirección y esté relacionado con la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual tendrán libre acceso a la empresa los funcionarios de los organismos públicos competentes en la materia.

5) La Dirección informará al Comité de Empresa de:

a) Los resultados técnicos globales, no nominativos de los seguimientos médico-laborales de los trabajadores que realicen los Servicios Médicos propios o subcontratados por la empresa.

b) Cada trabajador recibirá de la Dirección información individualizada de los resultados de las valoraciones ambientales de sus puestos de trabajo y serán reflejados en la descripción de funciones realizadas.

Asimismo, el trabajador recibirá, a través del Servicio Médico, información de los datos de su reconocimiento médico.

6) En cada una de las secciones del centro de trabajo se llevará un registro anual de los diferentes agentes ambientales que puedan afectar a la salud de los trabajadores y, en particular, ruido, frío, calor, corrientes de aire, humedad y agentes químicos que aparezcan en el ambiente de trabajo.

7) En colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la Dirección incluirá en el Programa de Formación Anual cursos de Seguridad dirigidos a los trabajadores e impartidos por la empresa o por cualquier otro organismo ajeno a la misma.

8) Cuando la sociedad vaya a realizar una inversión en nuevas instalaciones o modificación de las existentes, un miembro del Comité de Seguridad e Higiene, en representación de los trabajadores, podrá, antes de proceder a realizar la inversión, dar sus sugerencias en cuanto a medidas de seguridad a incluir en dicha inversión.

Artículo 39. Formación.

La rápida evolución tecnológica exige actualizar permanentemente las capacidades y habilidades del personal, a todos los niveles, como garantía de la competitividad de la empresa y consecuentemente de su futuro.

Con dicho fin, la Dirección establecerá el Programa de Formación Anual, que presentará al Comité de Empresa para conocer su opinión sobre su contenido.

CAPÍTULO VII**Previsiones sociales****Artículo 40. Seguro de Vida o Invalidez.**

El Seguro de Vida o Invalidez, con cargo a la empresa, tiene por objeto garantizar un capital a todo el personal que cumpla las condiciones reflejadas en la correspondiente póliza, a disposición de los interesados, y para las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de invalidez permanente absoluta.

Se beneficiarán todos los trabajadores en alta en la empresa.

Artículo 41. Incapacidad temporal.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por la Seguridad Social y confirmada ésta por el Médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente laboral, la empresa abonará al trabajador un complemento salarial de acuerdo con la siguiente escala de absentismo:

- a) Hasta el 4 por 100 de absentismo:

Enfermedad:

Del cuarto al vigésimo día, el 85 por 100.

Del vigésimo primero en adelante, el 100 por 100.

Accidente laboral:

100 por 100 desde el primer día.

- b) Del 4,01 al 5 por 100:

Enfermedad:

Del cuarto al vigésimo día, el 80 por 100.

Del vigésimo primero en adelante, el 85 por 100.

Accidente laboral:

100 por 100 desde el primer día.

Estos índices de absentismo se refieren a la media de absentismo, derivado de enfermedad más accidente, de los doce meses anteriores al producirse la baja del trabajador por estas causas.

El complemento a abonar se refiere al salario fijo, antigüedad y prima de producción.

La limitación económica derivada del valor del índice de absentismo no será de aplicación a la situación de Incapacidad Temporal (IT) a partir del tercer mes.

Artículo 42. Bolsa de vacaciones.

Durante la vigencia de este Convenio se sortearán diez bolsas de vacaciones entre los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

Se fija una cuantía de 34.197 pesetas netas para cada beneficiario, entendiéndose como tal, además del trabajador, cada uno de los familiares que constituyan la unidad familiar y sean menores de edad.

Para los hijos de edades comprendidas entre los dos y seis años sólo se abonará el 50 por 100, no teniendo derecho a cantidad alguna los menores de dos años.

Quedará eliminado del sorteo el personal que ya haya disfrutado de estas bolsas en años anteriores.

Artículo 43. *Becas de estudio.*

Se mantiene el actual sistema de ayudas estudio para trabajadores e hijos de trabajadores incluidos en este Convenio, asignando la cantidad de 300.000 pesetas y manteniendo los criterios existentes para las ayudas. La Comisión Paritaria estudiará, si fuera necesario, la variación del actual Reglamento.

Artículo 44. *Anticipos vivienda.*

La concesión de anticipos para la construcción, compra o reparación de viviendas se regirán por las normas establecidas y aprobadas por la Comisión Paritaria.

La cantidad total destinada para estos anticipos será de 3.000.000 de pesetas.

Artículo 45. *Reglamento de Permisos Retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, entendiéndose por remuneración salario y prima de producción (al 15 por 100), por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Fallecimiento	Enferm. grave	Hospital c/interv.	Hospital s/interv.	Interven. s/hospit.	Matrimonio	Nacimiento (hijo)
Cónyuge.	5	4	Hasta 4 días.	Hasta 4 días.	1	15	—
Hijo.	3	3	Hasta 3 días.	Hasta 3 días.	1	1	3
Hijo político.	2	2	1	1	—	—	—
Padre.	3	3	Hasta 2 días.	Hasta 2 días.	1	1	—
Padre político.	2	2	1	1	—	—	—
Hermano.	3	2	1	1	—	1	—
Hermano político.	2	2	1	—	—	1	—
Abuelo.	2	2	—	—	—	—	—
Abuelo político.	2	2	—	—	—	—	—
Nietos.	2	2	1	—	—	—	—
Tíos.	1	—	—	—	—	—	—
Concuñados.	1	—	—	—	—	—	—

- Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en un día, cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 kilómetros y menos de 250 kilómetros, en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros.
- El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artículo 46. *Secciones Sindicales.*

Se entiende por Sección Sindical de empresa al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma Central Sindical.

Toda Central Sindical legalmente constituida tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección, de acuerdo con lo indicado en la Legislación al efecto.

Este reconocimiento lleva aparejados los derechos y obligaciones contempladas por la legislación vigente.

Igualmente, los componentes de las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa dispondrán, en su conjunto, hasta un máximo de dieciséis horas de permiso retribuidas al mes. El uso de estas horas no será compatible con las que correspondan a los miembros de la Sección Sindical por su condición de miembros del Comité de Empresa.

Si existen necesidades de formación, adecuadamente justificadas, se podrán conceder horas retribuidas suplementarias.

Artículo 47. *Comités de Empresa.*

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las treinta y dos horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa para la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, o cualquier otra actividad de carácter sindical.

Cláusula adicional.

Para el personal sometido a valoración de tareas se efectuará el abono de los sueldos y salarios pactados mediante el cálculo y aplicación del sistema de «salario hora», lo cual determinará diferencias entre sueldos y salarios que figuren en el texto del presente Convenio, y los que consten en la nómina o recibo individual de pago de haberes de cada mes, siendo no obstante idéntica la cantidad a percibir a lo largo del año por uno y otro sistema.

Los valores resultantes del cálculo del sistema «salario hora» son los que figuran en las tablas que como anexo I quedan unidas al texto Convenio.

Fórmula de cálculo de la retribución anual en salarios, primas y pagas extras:

$$Ra = Ha \cdot Sh + Ha \cdot Sh \cdot Cp + \frac{Ha \cdot Sh \cdot 3}{12}$$

En la que:

Ha = Horario/año (1.968 h.).

Sh = Salario/hora.

Cp = Coeficiente o porcentaje de prima de producción.

Ra = Retribución anual.

El fijo del mes se calcula de la forma siguiente:

$$FM = \frac{Ha \cdot Sh}{12}$$

En donde:

FM = Fijo mes.

Disposiciones finales.

1) Este Convenio nula y sustituye a todos los pactados anteriormente, quedando denunciado automáticamente el día 1 de noviembre de 1996.

2) En lo no contemplado en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de «Funditubo, Sociedad Anónima», y las disposiciones legales vigentes.

FUNDITUBO S.A.

CALENDARIO LABORAL - 96

ANEXO - I

	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO		
	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6
1	AÑO NUEVO			1	3	2	3	2	1	1	3	2	DÍA DEL TRABAJO			SABADO		
2	2	1	3	1	3	2	SABADO			1	3	2	3	2	1	DOMINGO		
3	2	1	3	SABADO			DOMINGO			1	3	2	3	2	1	VIRGEN DEL MAR		
4	2	1	3	DOMINGO			2	1	3	JUEVES SANTO			SABADO			1	3	2
5	2	1	3	3	2	1	2	1	3	VIERNES SANTO			DOMINGO			1	3	2
6	REYES MAGOS			3	2	1	2	1	3	SABADO			2	1	3	1	3	2
7	DOMINGO			3	2	1	2	1	3	DOMINGO			2	1	3	1	3	2
8	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3	SABADO		
9	1	3	2	3	2	1	SABADO			3	2	1	2	1	3	DOMINGO		
10	1	3	2	SABADO			DOMINGO			3	2	1	2	1	3	3	2	1
11	1	3	2	DOMINGO			1	3	2	3	2	1	SABADO			3	2	1
12	1	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	1	DOMINGO			3	2	1
13	SABADO			2	1	3	1	3	2	SABADO			1	3	2	3	2	1
14	DOMINGO			2	1	3	1	3	2	DOMINGO			1	3	2	3	2	1
15	3	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2	SABADO		
16	3	2	1	2	1	3	SABADO			2	1	3	1	3	2	DOMINGO		
17	3	2	1	SABADO			DOMINGO			2	1	3	1	3	2	2	1	3
18	3	2	1	DOMINGO			SABADO			2	1	3	SABADO			2	1	3
19	3	2	1	1	3	2	SAN JOSE			2	1	3	DOMINGO			2	1	3
20	SABADO			1	3	2	3	2	1	SABADO			3	2	1	2	1	3
21	DOMINGO			1	3	2	3	2	1	DOMINGO			3	2	1	2	1	3
22	2	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1	SABADO		
23	2	1	3	1	3	2	SABADO			1	3	2	3	2	1	DOMINGO		
24	2	1	3	SABADO			DOMINGO			1	3	2	3	2	1	1	3	2
25	2	1	3	DOMINGO			2	1	3	1	3	2	SABADO			1	3	2
26	2	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	2	DOMINGO			1	3	2
27	SABADO			3	2	1	2	1	3	SABADO			2	1	3	1	3	2
28	DOMINGO			3	2	1	2	1	3	DOMINGO			2	1	3	1	3	2
29	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3	SABADO		
30	1	3	2				SABADO			3	2	1	2	1	3	DOMINGO		
31	1	3	2				DOMINGO						2	1	3			

	JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6
1	3	2	1				DOMINGO			2	1	3	TODOS LOS SANTOS			DOMINGO		
2	3	2	1				3	2	1	2	1	3	SABADO			2	1	3
3	3	2	1	SABADO			3	2	1	2	1	3	DOMINGO			2	1	3
4	3	2	1	DOMINGO			3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3
5	3	2	1				3	2	1	SABADO			3	2	1	2	1	3
6	SABADO						3	2	1	DOMINGO			3	2	1	LA CONSTITUCION		
7	DOMINGO						SABADO			1	3	2	3	2	1	SABADO		
8	2	1	3				DOMINGO			1	3	2	3	2	1	LA INMACULADA		
9	2	1	3				2	1	3	1	3	2	SABADO			1	3	2
10	2	1	3	SABADO			2	1	3	1	3	2	DOMINGO			1	3	2
11	2	1	3	DOMINGO			2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2
12	2	1	3				2	1	3	VIRGEN DEL PILAR			2	1	3	1	3	2
13	SABADO						2	1	3	DOMINGO			2	1	3	1	3	2
14	DOMINGO						SABADO			3	2	1	2	1	3	SABADO		
15	1	3	2	LA ASUNCION			DOMINGO			3	2	1	2	1	3	DOMINGO		
16	1	3	2				1	3	2	3	2	1	SABADO			3	2	1
17	1	3	2	SABADO			1	3	2	3	2	1	DOMINGO			3	2	1
18	1	3	2	DOMINGO			1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1
19	1	3	2				1	3	2	SABADO			1	3	2	3	2	1
20	SABADO						1	3	2	DOMINGO			1	3	2	3	2	1
21	DOMINGO			2	1	3	SABADO			2	1	3	1	3	2	SABADO		
22	3	2	1	2	1	3	DOMINGO			2	1	3	1	3	2	DOMINGO		
23	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3	SABADO			DOMINGO		
24	3	2	1	SABADO			3	2	1	2	1	3	DOMINGO			DOMINGO		
25	SANTIAGO			DOMINGO			3	2	1	2	1	3	3	2	1	NAVIDAD		
26	SABADO			1	3	2	3	2	1	SABADO			3	2	1	DOMINGO		
27	DOMINGO			1	3	2	3	2	1	DOMINGO			3	2	1	DOMINGO		
28	SABADO			1	3	2	SABADO			1	3	2	3	2	1	SABADO		
29	DOMINGO			1	3	2	DOMINGO			1	3	2	3	2	1	DOMINGO		
30	SANTOS MARTIRES			DOMINGO			2	1	3	1	3	2	SABADO			DOMINGO		
31	SABADO									1	3	2						

ANEXO II

Tabla salarial. Año 1996

Escalón		Salario día — Pesetas	Salario hora — Pesetas	Nocturno hora — Pesetas	Festivo hora — Pesetas	Fijo mes — Pesetas	Paga extra Abril/octubre — Pesetas	Paga extra Julio/diciembre — Pesetas	Quinquenio hora — Pesetas
O	E								
2	6	3.791,31	703,17	123,48	421,05	115.320	57.660	115.320	21,21
3	7	3.871,92	718,12	126,10	430,00	117.772	58.886	117.772	21,21
4	8	3.942,57	731,22	128,40	437,85	119.920	59.960	119.920	21,21
5	9	4.013,70	744,41	130,72	445,75	122.084	61.042	122.084	21,21
6	10	4.092,06	758,94	133,27	454,45	124.468	62.234	124.468	21,71
7	11	4.169,80	773,36	135,80	463,09	126.832	63.416	126.832	21,71
8	12	4.245,64	787,43	138,28	471,51	129.140	64.570	129.140	21,71
9	13	4.321,34	801,47	140,74	479,92	131.442	65.721	131.442	21,71
10	14	4.399,70	816,00	143,29	488,62	133.826	66.913	133.826	22,04
11	15	4.475,40	830,04	145,76	497,03	136.128	68.064	136.128	22,04
12	16	4.553,49	844,52	148,30	505,70	138.502	69.251	138.502	22,04
	17	4.661,06	864,48	151,80	517,64	141.774	70.887	141.774	22,59
	18	4.765,84	883,91	155,22	529,28	144.962	72.481	144.962	22,59
	19	4.871,03	903,42	158,64	540,96	148.160	74.080	148.160	22,59
	20	4.975,87	922,86	162,05	552,61	151.350	75.675	151.350	22,59
	21	5.083,59	942,84	165,56	564,57	154.626	77.313	154.626	22,59
ENV				169,04	576,42				23,62

ANEXO III

Valor en pesetas de la hora extra. Año 1996

Escalón		Número de quinquenios									
O	E	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	6	1.237	1.287	1.337	1.386	1.436	1.485	1.536	1.586	1.635	1.685
3	7	1.264	1.313	1.363	1.412	1.462	1.513	1.562	1.612	1.662	1.711
4	8	1.287	1.336	1.386	1.435	1.485	1.536	1.585	1.635	1.684	1.734
5	9	1.310	1.359	1.409	1.459	1.509	1.559	1.608	1.658	1.708	1.757
6	10	1.335	1.386	1.437	1.488	1.539	1.590	1.641	1.692	1.742	1.793
7	11	1.361	1.411	1.462	1.514	1.565	1.615	1.666	1.717	1.768	1.818
8	12	1.385	1.436	1.487	1.539	1.589	1.640	1.691	1.742	1.792	1.844
9	13	1.410	1.461	1.512	1.563	1.614	1.665	1.715	1.766	1.817	1.869
10	14	1.435	1.487	1.539	1.591	1.643	1.694	1.746	1.797	1.850	1.901
11	15	1.460	1.513	1.564	1.616	1.667	1.719	1.770	1.822	1.874	1.926
12	16	1.485	1.538	1.590	1.641	1.693	1.744	1.796	1.848	1.900	1.951
	17	1.521	1.574	1.627	1.680	1.733	1.786	1.838	1.892	1.945	1.998
	18	1.564	1.617	1.669	1.722	1.775	1.828	1.882	1.935	1.987	2.040
	19	1.602	1.655	1.708	1.761	1.814	1.868	1.920	1.973	2.026	2.079
	20	1.639	1.692	1.745	1.797	1.851	1.904	1.957	2.010	2.063	2.115
	21	1.678	1.730	1.783	1.836	1.890	1.943	1.996	2.048	2.101	2.154

ANEXO IV

Constantes para el cálculo de la prima de producción. Año 1996

DN	Cadencia base (1)	IDN	CDN	Punto cero
100	78,0	0,48	12,18	40
125	78,0	0,50	10,62	39
150	80,0	0,52	8,02	37
200	75,0	0,55	8,37	37
250	51,0	0,76	10,86	29
300	48,0	0,80	11,22	24
350	41,0	0,91	12,31	21
400	41,0	0,99	9,03	20
450	38,0	1,07	8,96	18
500	36,0	1,25	4,62	16
600	30,0	1,43	6,72	14

(1) Cadencias del presupuesto de 1996.

ANEXO V

Cálculo de la prima

Tenemos para cada diámetro:

$$\% P_{DN} = \% P_{CV DN} + \Delta \% P_{DN}$$

% P_{DN} = Prima para el diámetro DN.% P_{CV DN} = Prima Control Visual para el diámetro DN.Δ % P_{DN} = Variación de la prima por tubos cementados y diámetro DN.

a) Prima Control Visual.

% P_{CV DN} = C_{DN} + I_{DN} × TH Para: TH_{DN} > TH_{MinDN} sobre el relevo.% P_{DN} = 0 Para: TH_{DN} < TH_{MinDN} sobre el relevo.% P_{CV DN} = Porcentaje prima DN.TH_{DN} = Tubos Buenos/Hora DN.C_{DN} = Constante que depende de DN.I_{DN} = Constante que depende de DN.TH_{MinDN} = Constante que depende de DN.

b) Prima de Tubos Cementados: Para los tubos rechazados/aceptados después de Control Visual se realiza una corrección de Prima según la siguiente ecuación:

$$\Delta \% P_{DN} = I_{DN} \times N_{DN}/H$$

N_{DN} = Número de tubos aceptados/rechazados del diámetro DN en el día.

H = Número de horas de marcha en el día en todos los diámetros (es decir 8 x número de máquina).

La corrección $\Delta \% P$ puede ser positiva (altas de calidad) o negativa (rechazo después de cementado).

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

16394 RESOLUCIÓN de 30 de abril de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 24/1993, promovido por don Florencio Garrido Goig.

En el recurso contencioso-administrativo número 24/1993, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por don Florencio Garrido Goig contra Resolución de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 14 de septiembre de 1992, se ha dictado con fecha 21 de octubre de 1995, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimado el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Francisco Velasco Muñoz-Cuéllar, en nombre y representación de don Florencio Garrido Goig, contra la Resolución de la Oficina Española de Patentes y Marcas de fecha 14 de septiembre de 1992, por la que se concedió la inscripción en el Registro de Patentes y Marcas del modelo de utilidad número 8900371, titulado "Inductor magnético revitalizante del agua", debemos confirmar, como así confirmamos la resolución recurrida; sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de abril de 1996.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

16395 RESOLUCIÓN de 30 de abril de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 176/1991, promovido por Caja de Ahorros y Monte de Piedad de León.

En el recurso contencioso-administrativo número 176/1991, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por Caja de Ahorros y Monte de Piedad de León contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de junio de 1985 y 18 de mayo de 1987, se ha dictado, con fecha 16 de julio de 1992, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto en representación de la entidad Caja de Ahorros y Monte de Piedad de León contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de junio de 1985 (confirmada en reposición con fecha 18 de mayo de 1987) por la que se deniega el registro de la marca número 1.065.248, "Caja de Ahorros de León y Castilla", para desig-

nar productos de la clase 16 del Nomenclátor, por ser conforme a Derecho la referida resolución, sin imponer las costas de este recurso a ninguno de los litigantes.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de abril de 1996.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

16396 RESOLUCIÓN de 30 de abril de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 3.695/1989 (antiguo 67/1987).

En el recurso contencioso-administrativo número 3.695/1989 (antiguo 67/1987), interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por don Juan Lao Hernández contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 2 de octubre de 1985 y 30 de abril de 1987, se ha dictado, con fecha 14 de marzo de 1991, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, estimando como estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de don Juan Lao Hernández, contra la resolución de 2 de octubre de 1985 por la que se denegó la inscripción del modelo de utilidad número 261.354 y la de 30 de abril de 1987 desestimatoria del recurso de reposición, debemos declarar y declaramos que las mismas no son conformes al ordenamiento jurídico, por lo que se anulan, procediéndose a la concesión del referido modelo de utilidad; sin costas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de abril de 1996.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

16397 RESOLUCIÓN de 30 de abril de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 648/1989, promovido por «Zec, S. p. A.».

En el recurso contencioso-administrativo número 648/1989, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Zec, S. p. A.», contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 15 de febrero de 1988 y 8 de mayo de 1989, se ha dictado, con fecha 23 de abril de 1991, por el citado Tribunal, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Desestimando el recurso contencioso-administrativo número 648/1989, interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Paulino Monsalve Gurrea, en nombre y representación de "Zec, S. p. A.", contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 15 de febrero de 1988 y 8 de mayo de 1989, este último al resolver recurso de reposición, sobre denegación de inscripción de la marca internacional 499.270, declarando como declara la Sección la plena conformidad, al ordenamiento jurídico de las resoluciones impugnadas y sosteniendo, en consecuencia, su plena validez y eficacia y por aplicación del 131 de la LJCA no procede hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de abril de 1996.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.