

a lo establecido en la Orden de 12 de abril de 1996, por la que se resolvió la modificación de los conciertos educativos para el curso 1996/1997.

Por Orden de fecha 9 de mayo de 1997 («Boletín Oficial del Estado» del 14), por la que se resuelve la renovación de los conciertos educativos de centros docentes privados para el curso 1997/1998, se aprobó concierto educativo al centro, para 11 unidades de Educación Primaria y cuatro unidades para el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria, una unidad menos de las que tenía concertadas en el curso anterior, por evolución de la matrícula. Esta Orden fue modificada por la de 24 de julio de 1997, por la que se amplió el número de unidades concertadas, aprobándose un concierto educativo para 11 de Educación Primaria y cinco unidades para el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

Con fecha 9 de septiembre de 1997, la titularidad del centro «Moncayo» solicita nuevamente ampliación del concierto educativo, teniendo en cuenta el número de alumnos que se escolarizarán en el curso 1997/1998 en sexto de Educación Primaria.

Teniendo en cuenta que el Servicio de Inspección Técnica de Educación, con fecha 23 de septiembre de 1997, informa favorablemente al aumento de una unidad más en Educación Primaria y su consiguiente concertación, a fin de desdoblarse sexto curso de estas enseñanzas,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la ampliación de una unidad concertada al centro «Moncayo», sito en avenida de las Regiones, 12, de Fuenlabrada (Madrid), quedando establecido un concierto educativo para las unidades que se detallan:

Doce de Educación Primaria.

Cinco de primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

Segundo.—La Dirección Provincial de Educación y Cultura notificará al titular del centro el contenido de esta Orden, así como la fecha, lugar y hora en que deberá firmarse la modificación del concierto en los términos que por la presente se acuerdan.

Tercero.—Dicha modificación se formalizará mediante diligencia firmada por el Director provincial de Madrid y el titular del centro o persona con representación legal debidamente acreditada.

Entre la notificación y la firma de la misma deberá mediar un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas.

Cuarto.—La modificación que por esta Orden se aprueba tendrá efectos desde el inicio del curso 1997/1998.

Quinto.—De acuerdo con lo establecido en los artículos 109 y 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la presente resolución agota la vía administrativa, por lo que contra la misma podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a contar desde notificación de la resolución, previa comunicación a este Departamento.

Madrid, 3 de octubre de 1997.—P. D. (Orden de 17 de junio de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 19), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

22811 ORDEN de 3 de octubre de 1997 por la que se modifica el concierto educativo del centro «Sagrados Corazones», de Torrelavega (Cantabria).

El centro denominado «Sagrados Corazones» tenía suscrito concierto educativo para 18 unidades de Educación Primaria, 12 unidades de Educación Secundaria Obligatoria (6 para el primer ciclo y 6 para el segundo ciclo) y 3 apoyos a la integración, en base a lo establecido en la Orden de 12 de abril de 1996, por la que se resolvió la modificación de los conciertos educativos para el curso 1996/1997.

Por Orden de fecha 9 de mayo de 1997 («Boletín Oficial del Estado» del 14), por la que se resuelve la renovación de los conciertos educativos de centros docentes privados para el curso 1997/1998, se aprobó concierto educativo al centro, para 18 unidades de Educación Primaria, 12 unidades de Educación Secundaria Obligatoria y 3 apoyos a la integración (una para Educación Primaria y dos para Educación Secundaria Obligatoria), una unidad menos del segundo ciclo de Educación Secundaria de las solicitadas por la titularidad del centro, teniendo en cuenta que su autorización para 12 unidades no permitía concierto para un número de unidades superior.

Teniendo en cuenta que por Orden de 12 de septiembre de 1997, se aprueba la modificación de la autorización del centro, quedando configurado para 13 unidades de Educación secundaria Obligatoria.

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la ampliación de una unidad concertada al centro «Sagrados Corazones», sito en Sierrapando, 508, de Torrelavega (Cantabria), quedando establecido un concierto educativo para las unidades que se detallan:

Dieciocho de Educación Primaria.

Seis de primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

Siete de segundo Ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

Tres de apoyos a la integración (una para Educación Primaria y dos para Educación Secundaria Obligatoria).

Segundo.—La Dirección Provincial de Educación y Cultura notificará al titular del centro el contenido de esta Orden, así como la fecha, lugar y hora en que deberá firmarse la modificación del concierto en los términos que por la presente se acuerdan.

Tercero.—Dicha modificación se formalizará mediante diligencia firmada por el Director provincial de Cantabria y el titular del centro o persona con representación legal debidamente acreditada.

Entre la notificación y la firma de la misma deberá mediar un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas.

Cuarto.—La modificación que por esta Orden se aprueba tendrá efectos desde el inicio del curso 1997/1998.

Quinto.—De acuerdo con lo establecido en los artículos 109 y 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la presente Resolución agota la vía administrativa, por lo que contra la misma podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a contar desde la notificación de la resolución, previa comunicación a este Departamento.

Madrid, 3 de octubre de 1997.—P. D. (Orden de 17 de junio de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 19), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22812 RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo Seda.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Seda («Catalana de Polimers, Sociedad Limitada»; «Poliseda, Sociedad Limitada»; «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima»; «Viscoseda Barcelona, Sociedad Limitada», y U.T.E. Courtauids España, Seda de Barcelona) (código de Convenio número 9011253), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo Seda, en representación del mismo, y de otra, por miembros de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 13 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS: «CATALANA DE POLIMERS, SOCIEDAD LIMITADA»; «POLISEDA, SOCIEDAD LIMITADA»; «LA SEDA DE BARCELONA, SOCIEDAD ANÓNIMA»; «VISCOSEDA BARCELONA, SOCIEDAD LIMITADA», Y U.T.E. (COURTAULDS ESPAÑA, SEDA DE BARCELONA) 1997, 1998 Y 1999

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo existentes de las empresas: «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima»; «Catalana de Polimers, Sociedad Limitada»; «Poliseda, Sociedad Limitada»; «Viscoseda Barcelona, Sociedad Limitada», y «U.T.E. (La Seda de Barcelona-Courtaulds España)».

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Afectará a la totalidad del personal encuadrado en dichas empresas, con excepción de los miembros de la Dirección.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

La duración del presente Convenio será de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1997 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año si, por cualquiera de las partes, un mes antes de su terminación no hubiese sido pedida la rescisión o revisión en forma legal.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

1. Con arreglo a lo previsto en el apartado e), del párrafo 2 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

2. La indicada Comisión estará integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores, dos por «Catalana de Polimers, Sociedad Limitada», dos por «Viscoseda Barcelona, Sociedad Limitada», y dos por «Poliseda, Sociedad Limitada», quienes serán designados por los Comités de Empresa respectivos y otros seis representantes de las empresas, quienes serán designados por los respectivos Direcciones.

3. Serán funciones de la Comisión:

3.1 La interpretación del Convenio, evacuando las consultas que por cualquiera de las partes se le planteen por las representaciones de los trabajadores o las empresas afectadas.

3.2 La mediación en cuantas cuestiones se le planteen por las representaciones de los trabajadores o las empresas, ya sea sobre la aplicación del Convenio u otras cuestiones surgidas entre las partes durante su vigencia.

Si en la mediación planteada, la Comisión no consigue un acuerdo entre las partes, la cuestión será sometida al arbitraje de la propia Comisión, si así lo aceptan las partes afectadas. Si tal arbitraje no es aceptado por todos los afectados, se acudirá al procedimiento de mediación previsto en la cláusula adicional única de este Convenio.

3.3 La mediación prevista en el párrafo anterior será obligada en todo conflicto colectivo de derecho.

4. Esta Comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera de las partes.

Las decisiones de la Comisión, que sólo se entenderá constituida cuando estén la totalidad de sus componentes, se adoptarán por mayoría simple del voto de los mismos, lo que se reflejará en las actas correspondientes de cada reunión que serán suscritas por todos y cada uno de los presentes.

5. Las reuniones se celebrarán en El Prat de Llobregat y se acepta que hasta una cuarta parte de las mismas se celebren en Alcalá de Henares,

preferentemente en el centro de trabajo, siempre que en tales casos figuren en el orden del día temas que afecten a Poliseda.

6. Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en los textos legales.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobase alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, quedaría éste sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

a) **Compensación:** Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

b) **Absorción:** Las mejoras establecidas por este Convenio absorberán las mejoras económicas de cualquier clase que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal, excepto en el caso de que estas mejoras económicas futuras, consideradas independientemente y sumadas a las existentes con anterioridad al Convenio, superasen el nivel total de éste.

Artículo 8. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades totales por ser situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto y regulado en el presente Convenio, regirá con carácter supletorio el Convenio General de la Industria Química (C.G.Q.), así como las normas de ámbito general en lo que no estén modificadas por éste.

Artículo 10. *Carácter de la aplicación.*

Se acuerda expresamente que el presente Convenio se aplicará, durante su vigencia, con exclusión de cualquier otro, excepto en el caso de que por imperativo legal algún otro fuese de aplicación.

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

a) **Facultades de la Dirección de la empresa y de los Representantes de los trabajadores:**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

b) **Contenido de la Organización:** Sin perjuicio de la amplitud y globalidad de todos los elementos que integran la organización del trabajo, a los efectos de lo establecido en este artículo, se extenderá también y específicamente a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.

2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3. Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 12. Productividad.

a) Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos: Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima, y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los Delegados Sindicales, si los hubiere, o representantes de las Secciones Sindicales de empresa.

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores, en relación a la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la resolución de sus diferencias a la Comisión Paritaria del Convenio, con arreglo al procedimiento previsto en el apartado 3.2. del artículo 6.

3. No habiéndose resuelto el tema mediante alguno de los procedimientos previstos en el apartado anterior, la implantación del nuevo sistema de rendimiento o de trabajo será facultad y decisión de la Dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales.

b) Nuevas tecnologías: Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Artículo 13. Contratación y empleo.

Durante la vigencia de este Convenio, serán de aplicación en las empresas que por él se rijan, las siguientes normas en materia de contratación y empleo:

1. Tal como se previó en la firma del preacuerdo, en fecha próxima, cada empresa establecerá con la representación de los trabajadores de su personal, la plantilla estructural de MOD, y, en su defecto, se tomará como orientación la plantilla de MOD ponderada del año 1996.

2. Con posterioridad, en años sucesivos, se concretará con la representación de los trabajadores y dentro de los dos primeros meses de cada año, siempre teniendo en cuenta las necesidades y los objetivos del Presupuesto, las plantillas estructurales, el nivel de empleo y tipos de contratación de dicho personal. En estas sesiones también se informará y analizará los resultados, nivel de empleo y tipos de contratación habidos en el ejercicio anterior, así como, en su caso, de las variaciones que procedan en función de inversiones y/o mejoras tecnológicas y de productividad a introducir.

3. Lo establecido en los dos apartados anteriores, será sin perjuicio de las demás competencias que tenga el Comité de Empresa en cuanto a información sobre el resto de la plantilla.

4. Nuevas contrataciones:

4.1 Con arreglo a lo previsto en el capítulo V de este Convenio, el personal que se contrate durante su vigencia accederá al nivel salarial que le corresponda con arreglo al puesto que se le asigne. El posterior ascenso en la categoría, se hará en la forma prevista en aquel capítulo, según el período de consolidación de cada nivel.

4.2 A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, en relación a los períodos de consolidación establecidos en el capítulo V, al personal que haya trabajado en contratos temporales antes de su contratación como indefinido, no se le computará el tiempo trabajado en contrato temporal, salvo que ambas contrataciones se produzcan sin solución de continuidad.

4.3 Pese a lo establecido en los apartados anteriores, se establece como norma transitoria, que:

a) Todo el personal que, en el momento de firmarse el Convenio, tuviese un contrato de trabajo temporal, celebrado con posterioridad al 1 de enero de 1997, con independencia de que antes hubiese trabajado o no en la empresa:

Mantendrá su nivel de percepción económica y las condiciones que resulten de su contrato laboral.

Si, con posterioridad al actual contrato, fueren de nuevo contratados, ya sea con contrato temporal, ya sea con contrato indefinido, se registrarán con las nuevas condiciones de contratación vigentes en este convenio, a todos los efectos, económicos y de otra índole.

b) Todo el personal que, en el momento de firmarse el Convenio tuviese un contrato de trabajo temporal, celebrado antes del 1 de enero de 1997:

Mientras el contrato se mantenga en vigor, se registrarán con las mismas condiciones en las que aquél fue establecido.

En el supuesto de que, rescindido el contrato que ahora tuviese, se formalizase a aquél personal un nuevo contrato temporal o indefinido, éste se regirá en todo por las normas y condiciones establecidas de nuevo en este convenio. Ello no obstante, a este personal se le considerará como trabajado el tiempo acumulado por cualquier otro contrato anterior en la empresa, a efectos de la promoción en la nueva escala de categorías de ingreso.

c) En cualquier caso, a partir de 1998 y en los años sucesivos, a todo el personal que se contrate le serán considerados los períodos trabajados en 1997 y sucesivos a los solos efectos de la promoción en la nueva escala de categorías de ingreso.

d) En ningún caso, se producirá un efecto de sustitución de los actuales trabajadores temporales, atendiendo a causas distintas de su idoneidad.

e) Las empresas declaran su intención de convertir en indefinidos al menos 75 contratos eventuales, durante la vigencia del convenio.

4.4 La contratación temporal en las empresas sujetas a este Convenio se hará con arreglo a las siguientes normas:

4.4.1 Contratos para realizar una obra o servicio determinado: Se utilizarán para cubrir trabajos determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Sin perjuicio de utilizar este tipo de contrato en los supuestos en que sea adecuado, de acuerdo con lo previsto en el párrafo 1.º del apartado 4 del artículo 1 del Real Decreto-ley 8/97, se faculta a la Dirección y a la Representación de los trabajadores de cada empresa para identificar trabajos cuya naturaleza y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los haga susceptibles de ser cubiertos con este tipo de contratos.

4.4.2 Contratos para cubrir las necesidades planteadas por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Se registrarán por lo establecido en el Convenio General para la Industria Química, y derecho de general aplicación que con él no se contradiga.

Sin perjuicio de utilizar este tipo de contrato en los supuestos en que sea adecuado, se faculta a la Dirección y a la Representación de los trabajadores de cada empresa para, de acuerdo con lo previsto en el párrafo 1.º del apartado 4 del artículo 1 del Real Decreto-ley 8/1997, concretar aquellas situaciones en las que se entienda que se dan las circunstancias para acudir a este tipo de contratación.

En todo caso, y para todas las empresas sujetas a este Convenio, las partes entienden que habrá una acumulación de tareas que justifican estos contratos en los supuestos en que el índice de absentismo sea igual o superior al 5 por 100 de la plantilla y cuando sea preciso cubrir los desajustes de los equipos del personal en jornada continua producidas por el disfrute de vacaciones.

4.4.3 Contratos a tiempo parcial y en régimen de fijo discontinuo: Se registrarán por lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 8/1997, y, en los fijos discontinuos, en el orden de llamada la preferencia se establecerá en razón de la mejor aptitud para cubrir las necesidades que se planteen en cada período y en caso de igual aptitud, por el mayor tiempo trabajado como fijo discontinuo en la empresa.

En todo caso, el establecimiento de este tipo de contratos y su posterior régimen de aplicación, se iría comunicando siempre con carácter previo al Comité de la Empresa de que se trate.

4.4.4 Contrato para el fomento de la contratación indefinida: Podrá establecerse con arreglo a lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto Legislativo 8/1907, o norma que pudiera sustituirla.

4.5 Durante la vigencia del presente Convenio, la contratación eventual no excederá, en cada empresa, del 10 por 100 de su plantilla, lo que se computará en jornadas año.

4.6 En todo lo no previsto en los apartados anteriores, en cuanto a la contratación eventual, en las empresas sujetas a este Convenio se estará a lo que en cada momento establezca el Convenio Colectivo General para la Industria Química y demás normas de general aplicación que no sean contrarias al mismo.

4.7 Se establece una Comisión de Seguimiento compuesta por dos representantes de la Dirección de cada una de las empresas por las que se rija el Convenio y dos representantes del personal de cada una de las indicadas empresas.

Esta Comisión tendrá por objeto dirimir las diferencias que puedan surgir entre las partes en la aplicación de lo previsto en este artículo, siempre que se lo plantee cualquiera de las dos representaciones o un trabajador afectado. Planteada la cuestión ante la Comisión, de no llegar ella a un acuerdo, se deberá seguir el procedimiento previsto en la cláusula adicional única de este Convenio.

Todo ello sin perjuicio del derecho a acceder en todo momento ante la Jurisdicción o Administración competente.

5. Contratación con personal de ETT: Ambas partes convienen que sólo se recurrirá a la contratación de personal a través de ETT, para cubrir puestos de personal indirecto, en el menor grado posible y utilizando siempre los servicios de empresas que hayan firmado el convenio de las ETT's de Cataluña o, en su defecto, que el personal cedido por tales empresas devenguen una remuneración de importe neto no inferior al personal que realice similares tareas en la empresa.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada laboral en cómputo, distribución y control anual, será como sigue:

1. Personal a turno normal o de día: Mil setecientos sesenta horas de trabajo efectivo, que se conseguirán mediante jornadas de ocho horas, de lunes a viernes, veintidós días laborables de vacaciones, diecisiete días festivos y dos días de compensación. Los días festivos son los que quedan regulados en el artículo 17.

2. Personal a turnos: La jornada será la resultante de contemplar en su conjunto unos esquemas de ciento cuatro días de descanso, veintidós días laborables de vacaciones, diecisiete días festivos y dos días de compensación. Los días festivos son los que quedan regulados en el artículo 17.

Cuando existan coincidencias entre descansos y festivos de los mencionados en el párrafo anterior, se compensarán económicamente de acuerdo con lo pactado en el artículo 47.

A los fines de cumplimentar el proceso continuo, el personal de turno realizará los siguientes promedios, que se alcanzan en cada caso personal, debido a la rotación de los ciclos de trabajo, a través de los sucesivos periodos anuales:

a) Personal a tres turnos continuos con trabajo en domingo: Mil setecientos noventa y ocho horas de trabajo efectivo que incluyen treinta minutos de descanso («bocadillo»), por jornada de ocho horas. En las mil setecientos noventa y ocho horas están consideradas las coincidencias que se producen en promedio.

b) Personal de tres turnos continuos con fiesta en domingo: Mil setecientos ochenta y dos horas de trabajo efectivo que incluyen treinta minutos de descanso («bocadillo»), por jornada de ocho horas. En las mil setecientos ochenta y dos horas están consideradas las coincidencias que se producen en promedio.

c) Personal de dos turnos: Mil setecientos setenta y seis horas de trabajo efectivo que incluyen treinta minutos de descanso («bocadillo»), por jornada de ocho horas. En las mil setecientos setenta y seis horas están consideradas las coincidencias que se producen en promedio.

d) El resto del personal de jornada continuada disfrutará de treinta minutos de descanso («bocadillo»), por jornada de ocho horas, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

3. Para toda la reducción de jornada, en el futuro se tomará como base la totalidad del tiempo de trabajo efectivo.

4. Se mantienen los horarios especiales actualmente establecidos.

Podrán establecerse nuevos horarios especiales, de acuerdo con las leyes vigentes.

En aquellos puntos donde las circunstancias organizativas y técnicas del trabajo lo permitan, tal como sucede en la actualidad, se aplicará el horario flexible.

5. Los dos días de compensación mencionados en los puntos 1 y 2, tendrán el carácter de móviles y se disfrutarán sobre la base de la no acumulación con vacaciones o días festivos. Dichos días se tomarán de acuerdo con las necesidades del trabajo y salvo casos excepcionales deberán quedar fijados a título personal lo más tarde el 31 de octubre.

La no acumulación en días festivos no será de aplicación para el personal a turnos que trabaja habitualmente en tales días.

6. Jornada especial de verano (horario flexible): Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá modificar el horario de obligada coincidencia de los viernes, de la forma siguiente:

a) Durante el periodo antes mencionado, el personal que disfruta de horario flexible podrá finalizar la jornada de los viernes, desde las trece horas hasta las quince horas.

b) El horario anterior será opcional para cada persona y para cada viernes. Aquellas personas que no terminasen su jornada laboral entre las trece horas y las quince horas, deberán regirse por el horario normal de obligada coincidencia.

c) En todo caso, al final de cada mes, deberá respetarse el cómputo horario total mensual.

Artículo 15. Trabajo a turnos.

El personal que trabaja a turnos, puede dejar de hacerlo, previo acuerdo para el cambio con otra persona que lo acepte y siempre que ambas reúnan, con criterios objetivos, las condiciones y capacidades requeridas para hacer sus nuevos cometidos.

Artículo 16.

Días de paro (El Prat y Alcalá) y tratamiento festivos especiales (Alcalá).

1. Los llamados días de paro, son los siguientes:

a) El Prat:

1 de enero (de veintidós horas a veintidós horas).

1 de mayo (de veintidós horas a veintidós horas).

Fiesta Mayor de El Prat (de seis horas a seis horas).

Navidad (de veintidós horas del día 24 a seis horas del día 26).

b) Alcalá:

Navidad (de veintidós horas del día 24 a seis horas del día 26).

2. Régimen de trabajo en los días de paro: En estos días de paro, se continuará la práctica actual de realizar trabajos de producción u observar el paro, según aconseje la buena marcha de la fabricación.

En las secciones C.P.U. y Central de Energía (por considerar que es un proceso ininterrumpido) se estará en todo momento a lo que convengan la correspondiente Dirección y el Comité de Empresa y en caso de discrepancia mediante arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña, manteniéndose la actual situación en tanto que mediante tal procedimiento no se modifique.

Asimismo, durante el primer turno de estos días de paro deberá trabajar el personal indispensable de la sección de preparación de Viscosa Química de Viscoseda Barcelona.

En Alcalá deben continuar en marcha las columnas de polimerización en servicio, la Central de Energía, la instalación EU-10 y servicios generales. El paro se programará entre la Dirección y el Comité de Empresa con la antelación necesaria, para resolver los problemas que puedan surgir.

Asimismo, en Alcalá, se pacta que mediante personal voluntario se mantendrán en marcha las instalaciones de hilatura-bobinado y estrado de poliamida textil.

La continuidad en marcha de la instalación EU-10, así como el pacto del párrafo anterior, son consecuencia de los acuerdos alcanzados respecto a la igualación en el tratamiento de aquellos días festivos que son de paro en El Prat.

2.1 En El Prat, el personal ingresado después del 1 de abril de 1970 estará obligado a prestar servicio en estos días, con excepción del día de Navidad y 1 de mayo.

2.2 En El Prat, el personal ingresado antes del 1 de abril de 1970, se registrará por la siguiente normativa:

- a) Si no se observa el paro, el personal de producción y control requerido prestará servicio, si voluntariamente lo desea.
- b) Tanto si se observa como si no se observa el paro, deberá trabajar el personal indispensable para las necesidades de vigilancia, trabajos de reparación, modificación de instalaciones, limpieza de maquinaria y, en general, los que sea necesario efectuar aprovechando la oportunidad del paro, por la dificultad de hacerlo durante el trabajo normal. En lo posible, estas necesidades deberán cubrirse con personal de la misma sección ingresado después de 1 de abril de 1970.
- c) La decisión de observar o no el paro, deberá tomarse como mínimo con una semana de antelación.

3. Condiciones generales: El personal que trabaje en los días de paro, además de las percepciones generadas establecidas en el presente Convenio, tendrá derecho a un día de descanso de compensación, si trabaja jornada completa de ocho horas.

Asimismo, cuando el trabajo deba prolongarse en estas ocasiones sobrepasando el horario acostumbrado, la empresa facilitará bocadillos y bebidas.

4. Paro Viernes Santo en El Prat: Este día deja nuevamente de tener carácter de día de paro, y los Centros de Trabajo de El Prat trabajarán en régimen de día festivo.

Como compensación, el personal al que corresponda trabajar en dicho día, así como el que sea requerido por la Dirección, tendrá las percepciones salariales y de descanso propias de un día de paro, de acuerdo con lo reflejado en el artículo 56.

Además, se establece que este personal tendrá un día adicional de descanso.

El disfrute de estos días de descanso se hará de modo que no se acumulen entre sí, manteniendo entre ellos un intervalo mínimo de un mes.

Si en el futuro el Viernes Santo dejase de ser día festivo, se establece que las compensaciones asignadas a dicho día se trasladarán a otro cualquiera de los días festivos, que no sea paro.

5. Festivos especiales en Alcalá: Para los días festivos que, además, son días de paro en El Prat (a excepción del paro de Navidad), así como el día de Viernes Santo, se establece el siguiente tratamiento económico y social:

- a) En estos días se mantendrá normalmente la producción.
- b) El día de Viernes Santo tendrá el mismo tratamiento que en El Prat, de acuerdo con lo previsto en el apartado 4 de este mismo artículo.
- c) Los días 1 de enero, 1 de mayo y la festividad del Bautismo de Cervantes, el personal que le corresponda trabajar por su esquema de turno, se registrará por las condiciones generales previstas en el apartado 3 de este mismo artículo.
- d) Si en el futuro alguno de estos días dejase de ser festivo, se establece que las compensaciones asignadas al mismo se trasladarán a otro cualquiera de los días festivos.

Artículo 17. Calendario de días festivos año 1997.

1. El calendario de días festivos para el año 1997 es el siguiente:

- 1.º Las fiestas contenidas en el calendario oficial dictado por las Autoridades Laborales competentes.
- 2.º Las fiestas locales decretadas por los respectivos Ayuntamientos.
- 3.º Tres días festivos especiales, según sigue:

a) El Prat: Para todos los regímenes de turnos:

- 6 de enero.
- 27 de marzo.
- 23 de junio.

Notas:

1. A consecuencia de que dos festivos oficiales coinciden en sábado, el personal a turno de día, tendrá dos días de fiesta móvil en compensación. Dichos días se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del trabajo, pudiéndose acumular incluso en vacaciones y deberán quedar fijados a título personal lo más tarde el 31 de octubre.

2. Para el personal de dos turnos con descanso en días festivos, se fija la siguiente normativa especial para el presente año:

Al personal que le corresponda trabajar por esquema de turno los días 1 de noviembre y/o 6 de diciembre, descansará dichos días. A cambio trabajará 1 ó 2 sábados determinados, de acuerdo con el Jefe de la Sección.

A los solos efectos de la percepción del «plus de coincidencia», se fijan el 27 de julio y el 28 de septiembre como días festivos.

b) Alcalá: Para todos los regímenes de turnos:

- 31 de marzo.
- 10 de octubre.
- 26 de diciembre.

Nota.—A consecuencia de que dos festivos oficiales coinciden en sábado, el personal a turno de día, tendrá dos días de fiesta móvil en compensación.

Dichos días se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del trabajo, pudiéndose acumular incluso en vacaciones y deberán quedar fijados a título personal lo más tarde el 31 de octubre.

2. Para los años 1998 y 1999, la fijación de los tres días festivos especiales del punto 1.3.º, se establecerá en reunión de la Comisión Paritaria.

Artículo 18. Ausencias del trabajo con pago de haberes.

Fuera de los casos de enfermedad y accidente, avisando con la antelación posible, se podrá faltar al trabajo, con derecho a la percepción del salario real (sueldo base, plus asistencia o mando, plus función en su caso y, a quien correspondiere, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en la cláusula transitoria segunda de este Convenio), únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

1) Hasta tres días: Por fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y hermanos. En estos casos, si el fallecimiento ocurre a una distancia superior a 200 kilómetros del Centro de Trabajo, podrá prorrogarse el permiso, hasta un total de cinco días.

Hasta dos días: Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos. Nacimiento de hijo. Enfermedad grave o intervención de cirugía mayor de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y abuelos. En estos casos, si la causa del permiso requiere desplazamiento superior a 200 kilómetros del Centro de Trabajo, podrá prorrogarse hasta un total de cinco días.

Hasta un día: Boda de hijos, hermanos y hermanos políticos. Traslado de domicilio habitual. Por fallecimiento de tíos, sobrinos y abuelos políticos. Enfermedad grave o intervención de cirugía mayor de hermanos políticos.

En los casos de fallecimiento de tíos, sobrinos y abuelos políticos: Si la causa del permiso requiere desplazamiento superior a 200 kilómetros del Centro de Trabajo, podrá prorrogarse un día más.

2) Por el tiempo indispensable: Visita a médico o especialista fuera de la Fábrica. Acompañar al cónyuge o hijos al médico o especialista, cuando no exista otro familiar que pueda hacerlo y resultara aconsejable que no vaya solo, siempre que no resulte posible cambiar el turno de trabajo con otro trabajador. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público impuesto por la Ley, previa la justificación por escrito de dicha causa, extendida por organismo competente.

Ejercicio de las funciones de los representantes del personal, durante los períodos previstos en las disposiciones legales vigentes.

Por intervención de cirugía menor de cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, con un máximo de un día pagado y dos sin pago de haberes. Se entiende por cirugía menor aquella que es de carácter ambulatorio y no requiere internamiento.

Nota: Se equipara a cónyuge, a los efectos de este artículo, a la persona que conviva permanentemente con el trabajador/a, en calidad de cónyuge.

3) Personal inscrito en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, tendrá derecho a:

a) Los permisos pagados necesarios para concurrir a exámenes, hasta un máximo de diez días al año. La empresa atenderá los casos en que dicho tiempo no sea suficiente.

b) Cuando se solicite un cambio de horario o de turno para poder asistir a clase y no sea posible el intercambio con otro trabajador, si la organización y necesidades del trabajo lo permite, se autorizará el cambio.

La Dirección adquiere el compromiso de estudiar cada caso con la participación del Jefe inmediato y de la representación del personal.

Artículo 19. Ausencias del trabajo sin pago de haberes.

También podrá concederse permiso sin pago de haberes cuando existan motivos justificados, a juicio de la Dirección, y su concesión no suponga entorpecimiento en la buena marcha de la producción.

Artículo 20. Permisos para cargos electivos.

Los trabajadores que ostenten un cargo electivo en la administración pública (estatal, autonómica, provincial o local), disfrutarán de permiso para el ejercicio de sus funciones representativas de acuerdo con la ley.

Artículo 21. Excedencias.

a) Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges; en este supuesto, cuando la excedencia sea de duración no superior a un año, el reingreso será automático. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro. Esta obligación no será de aplicación al trabajador en pluriempleo.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante de su categoría; si no existiese vacante de su categoría y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

b) Excedencia por cuidado de hijos e hijas: Tendrá derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo o hija, por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento. Igual derecho se dispondrá en el supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta.

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 los dos podrá ejercer este derecho.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa deberá convocarles a la participación en los indicados cursos de formación.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su misma categoría.

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

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, mientras dure la situación de incapacidad temporal.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Artículo 22. Vacaciones.

Se fijan en treinta días naturales para todo el personal, con garantía, no obstante, de veintidós días laborables reales para todo el personal de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán, en general, de manera continuada.

Si se concede algún fraccionamiento, se contará sin excepción por días laborables reales.

Las vacaciones se concentrarán en tres períodos, durante los meses de julio, agosto y septiembre. No obstante, se respetarán las fechas de inicio tradicionales para El Prat y Alcalá, sin perjuicio de que el personal que lo desee pueda disfrutarlas fuera de dicho período.

En aquellas secciones donde la organización del trabajo lo permita, se concentrarán en dos o menos períodos. Antes de finalizar el mes de abril, los respectivos Directores informarán al personal de aquellas secciones en las cuales se puedan disfrutar las vacaciones en menos de tres períodos.

Si posteriormente, por haber cambiado los programas o circunstancias de producción, fuese posible concentrar las vacaciones en alguna nueva sección, se comunicará inmediatamente al personal que aún tuviese opción a adelantarlas.

Cuando no se puedan disfrutar de manera continuada todos los días de vacaciones, el exceso que corresponda se podrá disfrutar libremente fuera del período general, previa comunicación a la empresa, con dos semanas de anticipación.

En aquellas secciones en que se hayan concentrado las vacaciones en dos o menos períodos, el exceso que hubiere se podrá disfrutar libremente fuera del período general, previa comunicación a la empresa, con dos semanas de anticipación y siempre que ello no suponga una acumulación de ausencias superior al 25 por 100 del personal de la sección.

En principio, se organizarán los turnos de vacaciones en las secciones, con criterio rotativo. En Alcalá, como ya es habitual, se seguirá el criterio que exista en cada sección.

La redistribución de las vacaciones se hará con arreglo a lo previsto en el artículo 61 de este Convenio.

Se concederá un día de permiso con pago de haberes a las personas que, como máximo, tomen diez días laborables de vacaciones durante los meses anteriormente señalados y el resto lo efectúen durante el resto del año, siendo además cualquier otro tipo de ausencia en el período indicado, en conjunto, no superior a ocho horas. No se computarán a estos efectos los permisos con pago de haberes.

Además, el personal que efectúe las vacaciones durante el período comprendido entre el 10 de octubre y el 10 de junio, tendrá derecho a obtener permiso sin pago de haberes durante los días que lo solicite, a continuación de vacaciones, con un máximo de seis días.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones los dos en el mismo período de tiempo. Para disfrutar de la citada preferencia, los dos cónyuges deberán manifestar cuál de ellos (de común acuerdo) eligirá las vacaciones, conforme con los sistemas y normas de su sección; el otro cónyuge disfrutará de la preferencia de tomar sus vacaciones coincidiendo con las del primero.

El que elija sus vacaciones según las normas de su sección, será quién las elija también en años sucesivos. La definición de cónyuge viene establecida en la nota del artículo 18.2 del Convenio.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Para dar todo su valor al criterio anterior, se analizarán en cada empresa, conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la misma, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias evitables.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprescindibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad

de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: Mantenimiento.

c) Como consecuencia de la concentración del período de vacaciones y a fin de evitar el tener que parar instalaciones, agotando las posibilidades de sustitución con personal de la propia plantilla, se hace necesaria la realización de horas extraordinarias en determinados puestos de trabajo que son clave para asegurar el mantenimiento del proceso continuo.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y personas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a), b) y c) del presente artículo, quedando exentas del incremento en la cotización adicional a la Seguridad Social establecido en la Orden de 1 de marzo de 1993.

CAPÍTULO III

Régimen de disciplina en el trabajo

Artículo 24.

Con el objeto de aumentar la productividad y obtener un máximo rendimiento, la Dirección recuerda a los trabajadores la necesidad de guardar un régimen de disciplina, de acuerdo con las normas establecidas por la legislación vigente.

Se recuerda que, dadas las características de nuestra industria, no está permitido en absoluto, fumar o encender fuego, fuera de los lugares autorizados dentro del recinto de las Fábricas.

También se hace mención de la necesidad de utilizar, en los lugares y trabajo que lo requieran, las prendas de seguridad y protección de uso obligatorio, facilitadas por la Empresa y que, en general, se cumplan las instrucciones y normas que la Empresa establezca en materia de prevención de accidentes (utilización adecuada de los procesos, uso riguroso de todos los medios de protección personal donde estén ordenados, cumplimiento riguroso sobre el modo de realizar los trabajos, evitando el daño en personas y cosas, etc.).

Artículo 25.

Derogadas las Ordenanzas Laborales, ambas representaciones convienen que en materia de faltas laborales, sus sanciones y procedimiento de aplicación, se estará en lo que, en la materia, en cada momento disponga el Convenio General para la Industria Química.

CAPÍTULO IV

Ascensos del personal

Artículo 26.

Se considera indispensable para el desarrollo de una buena política de relaciones humanas, que el personal que reúna las condiciones exigibles en cada caso disfrute de posibilidades de ascenso en las escalas de categorías profesionales.

Se estima, por otra parte, necesario para la buena marcha de la producción y dentro de aquella política de colaboración que en el discernimiento de los ascensos se tenga primordialmente en cuenta la posesión de aptitudes y conocimientos exigibles para el correcto desempeño de la tarea encomendada, sin descuidar un criterio de antigüedad al servicio de la Empresa, especialmente en los ascensos dentro de los grupos profesionales obreros, aunque ello no suponga concreta obligación para la Empresa, en atención a la preferente valoración de la aptitud, con información previa por escrito, a los interesados, de las pruebas de aptitud correspondientes a cada concurso.

Artículo 27. Concursos, provision de vacantes y promoción.

Prevista una vacante, se anunciará al personal de la Sección, Taller o Unidad el oportuno concurso, al que podrá presentarse todo el personal

de la misma que lo desee y ostente categoría inferior a la de la vacante. Si no puede cubrirse la vacante en este primer concurso, se convocará nuevo concurso extensivo al personal del Departamento, y en caso de no poderse cubrir aún, a todo el personal del Centro de Trabajo.

Prevista una vacante a la vez que se anuncia el concurso se publicarán los temas y pruebas que compondrán el mismo.

En estos concursos se tendrá en cuenta los conocimientos y aptitudes del interesado, su estado de salud en relación con las exigencias físicas del puesto, el resultado de las pruebas psicotécnicas y la antigüedad al servicio de la Empresa. Se considerará especialmente un dato favorable la participación del trabajador en los cursos de capacitación cultural y profesional que organiza la Empresa. Asimismo, en igualdad de circunstancias se dará preferencia al personal más antiguo.

En el tribunal calificador habrá un miembro con voz y voto en representación del personal. Éste será elegido por el Comité del Centro de Trabajo, con el único requisito de que sea una persona de la misma profesión y de igual o superior categoría a la de la vacante.

La resolución de un concurso para cubrir una vacante se publicará en el plazo de veinte días después de finalizado todo el proceso de selección del mismo. La publicación se hará en los mismos lugares donde se publicó la convocatoria.

La persona que tenga mejor puntuación, superando la mínima exigida, y además reúna los otros requisitos establecidos en el aviso del concurso, pasará a ocupar la plaza origen del concurso dentro del plazo establecido en la convocatoria.

Artículo 28.

Si la vacante no puede ser cubierta dentro de la Empresa, podrá serlo con personal ajeno a la misma.

Artículo 29.

Cuando un trabajador desempeñe puesto de superior categoría, tendrá derecho a que se le reconozca ya el derecho a intentar el acceso a la categoría superior, mediante la superación de las pruebas previstas en el artículo 27, en los casos siguientes:

- Si ha desempeñado el puesto seis meses consecutivos.
- Si ha desempeñado el puesto en seis meses alternos dentro de doce meses consecutivos.
- Si ha desempeñado el puesto durante ocho meses alternos dentro de veinticuatro meses consecutivos.

Se exceptúan los casos en que tal situación se dé por:

Sustitución de otro trabajador en servicio militar, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.

Sustitución parcial de una función de superior categoría.

Sustitución de otro trabajador que ostente, a título personal, categoría superior a la del puesto de trabajo.

Sustitución de otro trabajador que con cargo sindical o de representante del personal, esté haciendo uso de las horas establecidas para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 30.

Se proveerán libremente por la Empresa los puestos de trabajo de Jefes Administrativos y Jefes Técnicos, lo que se hará dentro de la plantilla cuando exista personal idóneo. Si no lo hubiese, se cubrirá con personal ajeno, informando previamente al Comité de Empresa. La vacante será publicada para conocimiento general. En igualdad de condiciones se dará preferencia al personal de la empresa.

Artículo 31. Período de prueba.

Se estará a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Clasificación del personal y valoración de trabajos

Artículo 32.

Durante la vigencia de este Convenio, en todas las Empresas a las que les sea de aplicación:

- Todo el personal de sus plantillas quedará clasificado profesionalmente con arreglo a las categorías que se recogen en los anexos 1 y 2 del Convenio.

2. En la definición de las indicadas categorías se mantendrán con arreglo a los criterios con que se aplicaron durante la vigencia del último Convenio Colectivo vigente en «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima», incluso su remisión a la última Ordenanza Laboral Textil y Nomenclátor de Fibras Artificiales y Sintéticas, vigentes durante la aplicación del indicado Convenio.

3. Por último, para adecuar la realidad de la Empresa adicionan en los indicados anexos, las nuevas categorías cuya definición a continuación recogemos:

3.1 En el anexo 1 se establece que cualquier trabajador destinado a trabajos de producción, almacén y servicios técnicos, tendrá la categoría de:

a) Operario nivel básico.—Desde su ingreso hasta que haya adquirido los suficientes grados de conocimiento e iniciativa en el trabajo, que le permitan un adecuado nivel de dominio de los fundamentales conocimientos del proceso productivo y/o procedimientos, lo que se entenderá conseguido una vez transcurridos dos años de permanencia en aquellos tipos de trabajo.

b) Ayudante especialista y Ayudante Oficial de Servicios Técnicos.—A la que se accederá una vez superado el nivel de preparación expresado en el anterior apartado a) y que se mantendrá hasta que se complete con un adecuado dominio ya de los conocimientos más específicos de los distintos procesos y/o procedimientos, para cuya consolidación se establece un período de otros dos años.

c) Especialista nivel básico y Oficial Servicios Técnicos nivel básico.—Grado al que se accederá una vez superado el período establecido en el anterior apartado b), y que dará pie a, durante el plazo de otro año, obtener un suficiente dominio de las técnicas y procedimientos que le permitan la adecuada polivalencia en el proceso productivo.

d) A los trabajadores que superen el año de permanencia en la situación profesional descrita en el anterior apartado c) y adquirido el nivel de polivalencia que en él se prevé, se les reconocerá el nivel y/o categoría que le corresponda a las funciones que desarrollen, en función de los acuerdos establecidos en el Plan de Productividad de la Empresa.

3.2 En el anexo 2 se establece que cualquier empleado destinado a trabajos administrativos, mercantiles, técnicos y/o subalternos, se clasificará como:

a) Empleado nivel básico.—Desde su ingreso hasta que haya adquirido los suficientes grados de conocimiento e iniciativa en el trabajo, que le permitan un adecuado nivel de dominio de los fundamentales conocimientos en el procedimiento administrativo, técnico, comercial o subalterno al que esté adscrito, lo que se entenderá conseguido una vez transcurridos dos años de permanencia en aquellos tipos de trabajo.

b) Ayudante.—Que serán aquellos empleados que hayan superado el nivel de preparación expresado en el anterior apartado a) y en tanto lleguen a adquirir un adecuado dominio ya de los conocimientos más específicos en el procedimiento administrativo, técnico, comercial o subalterno al que esté adscrito, para cuya consolidación se establece un período de otros dos años.

c) Auxiliar.—Serán los empleados que, superado el período establecido en el anterior apartado b), obtengan un suficiente dominio de los procedimientos administrativos, técnicos, comerciales o subalternos al que estén adscritos, que les permitan una adecuada polivalencia en las necesidades de la empresa.

d) Superado el grado profesional regulado en el anterior apartado c), los auxiliares accederán al nivel y/o categoría que correspondan a las funciones que desarrollen, en razón de los acuerdos establecidos en el Plan de Productividad de la Empresa.

Artículo 33.

Las categorías desglosadas se consideran a todos los efectos como categorías independientes.

Artículo 34.

Las mencionadas categorías tienen carácter enunciativo, y no suponen la obligación de tener provistas la totalidad de las enumeradas.

Artículo 35.

Las eventuales reclamaciones sobre clasificación deberán plantearse ante los respectivos Comités de Empresa, sin perjuicio de las facultades que la vigente Ley de Procedimiento Laboral reconoce a los órganos jurisdiccionales del orden social. En todo caso, y sin perjuicio de las indicadas

facultades, de solicitarlo el trabajador afectado o la Dirección de la Empresa, ambas partes aceptan acudir al trámite de mediación previsto en la disposición adicional de este Convenio.

Artículo 36.

Las definiciones de las categorías de Operador de Teclado, Operador de Ordenador, Operador Preparador, Programador, Técnico Auxiliar (Investigación y Desarrollo), Técnico Auxiliar (Proceso), Oficial Técnico y Técnico Auxiliar de Talleres (Instrumentista), son las expresadas en el anexo 7 del Convenio de 1982, la de Programador Especializado está expresada en el anexo número 7 del Convenio de 1983, las de Operador de Energía (Alcalá) y Operador Aguas, Nitrógeno y Aire (Alcalá) están expresadas en el anexo número 6 del Convenio de 1985, la de Maestro (Personal Obrero) y Operador Terminalista están expresadas en los anexos números 6 y 7 respectivamente del Convenio de 1986-1987 y la de Oficial de Producción en el anexo número 6 del Convenio 1988-1989.

Estas categorías se enuncian en sus correspondientes grupos de trabajo en los anexos números 1 y 2, junto con las otras categorías profesionales del personal obrero y técnico.

Artículo 37.

Si en el futuro hubiera que crear alguna categoría que no esté incluida en el presente Convenio, la aprobación definitiva, el salario y el grupo de trabajo correspondiente a la misma, deberá efectuarse por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Comité Intercentros, según proceda.

En caso de discrepancia, de proponerlo la empresa o el trabajador afectado, se acudirá ante la Comisión Paritaria, en el trámite de mediación previsto en el apartado 3 del artículo 5 del Convenio.

CAPÍTULO VI

Remuneraciones año 1997

A) SUELDO BASE

Artículo 38. *Sueldo base.*

El sueldo base es el que se expresa en los anexos 1, 2 y 2-A para cada categoría profesional y el trabajador lo percibirá siempre, aun en el caso de que realice trabajos de los grupos correspondientes a categorías menos elevadas.

Artículo 39. *Trabajos de superior categoría.*

Cuando el trabajador efectúe trabajos correspondientes a categorías más elevadas, percibirá, mientras los realice, la diferencia salarial correspondiente (con repercusión en pluses, primas, pagas extras de julio y Navidad, paga de enero y, a quien correspondiere, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en la cláusula transitoria segunda de este Convenio).

Si el trabajador deja de realizar el trabajo correspondiente a categorías más elevadas, dejará de percibir esta diferencia salarial, por revestir esta diferencia el carácter de complemento vinculado al trabajo de categoría más elevada y no vinculado a la persona.

B) COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 40. *Antigüedad.*

Las partes convienen en dejar sin efecto este complemento personal.

C) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 41. *Pluses de función.*

Algunos trabajos, por sus especiales características, dan lugar a la percepción de un plus de función. Estos pluses de función constituyen derechos de índole económica vinculados al puesto laboral, y no tienen carácter personal, por lo que el trabajador dejará de percibirlos en el momento en que cese de realizar la función que los motiva.

Los trabajos de dicha plus y el importe del mismo, figuran consignados en el anexo 6.

Artículo 42. *Plus noche.*

Para todo el personal, por jornada completa de ocho horas, se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

(Sueldo base mensual + plus función + a quien correspondiere, la garantía «ad personam» reconocida en la cláusula transitoria segunda de este Convenio) × 0,014665.

Artículo 43. *Plus domingo.*

Su importe por jornada completa de ocho horas, será de 2.662 pesetas brutas.

Se percibirá en el turno de noche sábado/domingo, el de mañana domingo, el de tarde domingo y el de noche domingo/lunes.

Quedan excluidos de la percepción de este plus, todos aquellos trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos continuos con trabajo en domingo, a excepción de aquellos casos en que, por circunstancias excepcionales derivadas de la propia organización del trabajo, viniesen obligados a trabajar más horas en domingo que las que corresponderían por el propio esquema normal de trabajo. En este último caso, percibirán la parte proporcional de este plus, por las horas de domingo trabajadas en exceso.

Artículo 44.

Los pluses indicados en los artículos 42 y 43 se devengarán, total o parcialmente, de manera proporcional al tiempo trabajado durante el período considerado como nocturno o domingo, con arreglo a la legislación laboral.

Artículo 45. *Plus de turnicidad personal a tres turnos continuos con trabajo en domingo.*

Los trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos continuos con trabajo en domingo, percibirán un plus de turnicidad de carácter fijo, cuyo importe mensual bruto para cada categoría profesional es el que sigue:

Personal obrero

	Pesetas brutas mensuales
Grupo salarial 1	16.365
Grupo salarial 2	17.275
Grupo salarial 3	19.093
Grupo salarial 4 (excepto Especialistas)	20.498
Grupo salarial 4 (Especialistas)	20.704
Grupo salarial 5	20.704
Oficial 3.ª Servicio Técnico	20.498
Oficial 2.ª Servicio Técnico	20.662
Oficial 1.ª b) Servicio Técnico (El Prat)	20.907
Albañil 1.ª, Carpintero 1.ª, Fogonero 1.ª, Pintor 1.ª y Operador Aguas, Nitrógeno y Aire (Alcalá)	20.907
Oficial 1.ª de Producción	21.524
Oficial 1.ª a) Servicio Técnico (El Prat)	21.524
Oficial 1.ª a) Mecánico y Electricista y Operador Energías (Alcalá)	21.524
Maestro	22.240

Personal empleado

	Pesetas brutas mensuales
Empleado nivel básico	16.365
Ayudante	17.275
Auxiliar	19.093
Portero Vigilante	20.498
Portero Vigilante a)	20.704
Oficial técnico	20.704
Analista	21.933
Ayudante encargado	21.933
Instrumentista 2.ª (Alcalá)	21.933
Maestro (El Prat)	22.344
ATS	22.957
Técnico auxiliar	22.957
Instrumentista (El Prat)	22.957

Pesetas brutas mensuales

Instrumentista 1.ª (Alcalá)	22.957
Encargado/Maestro de Taller	23.264

En los pluses anteriores está incluida la percepción media que correspondería por pluses de domingo.

Nota.—Los importes señalados son también aplicables al personal de Alcalá en régimen de trabajo a turno fijo de mañana con descanso intersemanal, trabajo en sábados, domingos y festivos, y horario anual de mil setecientos noventa y ocho horas.

Artículo 46. *Plus festivo.*

El personal que habitualmente trabaja los días festivos, a excepción de los trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos continuos con trabajo en domingo y el personal de Alcalá mencionado en la nota del artículo anterior, percibirá un plus mensual de carácter fijo, cuyo importe mensual bruto para cada categoría profesional es el que sigue:

Personal obrero

	Pesetas brutas mensuales
Grupo salarial 1	9.029
Grupo salarial 2	9.531
Grupo salarial 3	10.534
Grupo salarial 4 (excepto Especialistas)	11.086
Grupo salarial 4 (Especialistas)	11.423
Grupo salarial 5	11.423
Oficial 3.ª Servicio Técnico	11.086
Oficial 2.ª Servicio Técnico	11.333
Oficial 1.ª b) Servicio Técnico (El Prat)	11.688
Albañil 1.ª, Carpintero 1.ª, Fogonero 1.ª, Pintor 1.ª y Operador Aguas, Nitrógeno y Aire (Alcalá)	11.688
Oficial 1.ª de Producción	12.391
Oficial 1.ª a) Servicio Técnico (El Prat)	12.391
Oficial 1.ª a) Mecánico y Electricista y Operador Energías (Alcalá)	12.391
Maestro	13.023

Personal empleado

	Pesetas brutas mensuales
Empleado nivel básico	9.029
Ayudante	9.531
Auxiliar	10.534
Portero Vigilante	11.086
Portero Vigilante a)	11.423
Oficial técnico	11.423
Analista	12.716
Ayudante encargado	12.716
Instrumentista 2.ª (Alcalá)	12.716
Maestro (El Prat)	13.196
ATS	13.986
Técnico auxiliar	13.986
Instrumentista (El Prat)	13.986
Instrumentista 1.ª (Alcalá)	13.986
Encargado/Maestro de Taller	14.368

Artículo 47. *Plus coincidencia (personal a turnos).*

En los casos de coincidencia entre un día de descanso y un día festivo, se abonará en concepto de plus de coincidencia, una cantidad equivalente al valor de ocho horas, calculadas de acuerdo con las bases del anexo 3 y con un recargo del 75 por 100.

Lo previsto en el párrafo anterior (a excepción de las coincidencias que se produzcan en día de paro y en los días festivos especiales de Alcalá previstos en el artículo 16) no será de aplicación para el personal que habitualmente trabaja los días festivos en régimen de trabajo a tres turnos.

Este personal percibirá, en su lugar, un plus mensual de carácter fijo, cuyo importe bruto para cada categoría profesional es el siguiente:

Personal obrero

Grupo salarial	Categoría	Pesetas brutas mensuales	
		Tres turnos con trabajo en domingo	Tres turnos con descanso en domingo
1		3.322	2.155
2		3.506	2.274
3		3.875	2.514
4		4.183	2.713
4	Especialista	4.203	2.726
4	Oficial 2.ª Servicios Técnicos	4.203	2.726
5		4.203	2.726
5	Oficial 1.ª b) Servicios Técnicos (El Prat).	4.329	2.808
5	Albañil 1.ª, Carpintero 1.ª, Fogonero 1.ª y Pintor 1.ª (Alcalá)	4.329	2.808
5	Operador Aguas, Nitrógeno y Aire (Alcalá)	4.329	2.808
5-A		4.429	2.873
6	Oficial 1.ª de Producción	4.621	2.998
6	Oficial 1.ª a) Servicios Técnicos (El Prat)	4.621	2.998
6	Oficial 1.ª Mecánico y Electricista (Alcalá)	4.621	2.998
6	Operador Energías (Alcalá)	4.621	2.998
6	Maestro	4.882	3.167

Personal empleado

Grupo salarial	Categoría	Pesetas brutas mensuales	
		Tres turnos con trabajo en domingo	Tres turnos con descanso en domingo
1		3.322	2.155
2		3.506	2.274
3		3.875	2.514
4		4.183	2.713
5		4.203	2.726
mínimo			
5-1		4.203	2.726
5-2		4.336	2.812
5-3		4.495	2.916
6		4.510	2.925
mínimo			
6-1		4.593	2.979
6-2		4.735	3.071
6-3		4.903	3.181
6-4		5.098	3.307
7		5.108	3.313
mínimo			
7-1		5.195	3.370
7-2		5.298	3.436
7-3		5.445	3.532
7-4		5.608	3.637
7-5		5.903	3.829

Notas:

1. A los importes mensuales señalados en estas tablas se les aplicará el porcentaje de recargo que correspondiere, según la garantía ad personam por antigüedad reconocida en la cláusula transitoria segunda de este Convenio.

2. El plus mensual de carácter fijo correspondiente a tres turnos de trabajo en domingo, es también aplicable al personal de Alcalá en régimen de trabajo a turno fijo de mañana con descanso intersemanal, trabajo en sábados, domingos y festivos y horario anual de mil setecientos noventa y ocho horas.

Artículo 48. *Plus oficio.*

Devengarán este plus los trabajadores de los servicios técnicos que desempeñen realmente funciones propias de las categorías profesionales del personal de oficio.

Este plus se percibirá mensualmente con carácter fijo. El importe bruto de este plus es el siguiente:

Personal obrero

	Pesetas brutas
Operario nivel básico	
Ayudante Oficial S.T.	
Oficial S.T. nivel básico	
Oficial 3.ª	
Oficial 2.ª	2.820
Oficial 1.ª b) (Z. Catalana), Albañil 1.ª, Carpintero 1.ª, Fogonero 1.ª y Pintor 1.ª (Alcalá)	
Oficial 1.ª a) (El Prat) y Oficial 1.ª Mecánico y Electricista (Alcalá)	
Maestro	

Personal empleado

Empleado nivel básico	
Ayudante	
Auxiliar	
Técnico auxiliar	7.174
Maestro (El Prat)	
Instrumentista (El Prat)	
Instrumentista 1.ª y 2.ª (Alcalá)	
Maestro de Taller	
Encargado	7.791

D) COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo 49. *Prima «Bedaux» (-Viscoseda Barcelona, Sociedad Limitada-).*

El personal que trabaja a control, percibirá por hora trabajada la prima que le corresponda según actividad y rendimiento.

Artículo 50.

Durante el tiempo trabajado a control, el precio del punto/hora se fija en el 1,261 por 100 de las tarifas horarias expresadas en la siguiente tabla:

Grupo	Tarifa horaria Pesetas
1	433,8
2	457,9
3	506,1
4	520,3
5	539,0
6	588,9

Notas:

1. Esta prima se percibirá por encima de los 60 puntos/hora. Las tarifas anteriores son el resultado de aplicar un incremento del 2 por 100 a las vigentes en 31 de diciembre de 1996.

2. A la prima individual, calculada de acuerdo con lo previsto en este artículo, se deducirá lo estipulado en el acta de fecha 25 de febrero de 1997, firmada entre la Dirección y el Comité de Empresa de «Viscoseda Barcelona, Sociedad Limitada», dentro de los acuerdos del Plan de Productividad de 1997.

3. La regulación de este complemento salarial sólo aplicable en «Viscoseda Barcelona, Sociedad Limitada», en el futuro y a cualquier efecto será de la sola competencia de la Dirección y la Representación de los trabajadores de aquella empresa.

Artículo 51.

Las modificaciones introducidas en los métodos de trabajo, utillajes, materias primas utilizadas y/o artículos fabricados, darán lugar a la correspondiente revisión de valores.

Las modificaciones de tarifas y las nuevas tarifas que eventualmente pueden ser preparadas para su aplicación en trabajos no sujetos hasta la fecha a control, se implantarán siempre con carácter provisional durante un período de tres meses.

Esta implantación se comunicará al representante del personal de la Sección o, en su defecto, del mismo Servicio y al Comité de Empresa.

Transcurrido el período antes mencionado sin reclamación del personal, las modificaciones o nuevas tarifas adquirirán firmeza.

Si antes de expirar el período anteriormente mencionado el personal formula una reclamación por escrito, la Dirección, previo informe del Comité de Empresa, resolverá la misma.

Si la resolución de la Dirección no es aceptada por los reclamantes, se verificará un arbitraje por técnicos a designar de común acuerdo, todo ello sin perjuicio de las competencias que, en la materia, tienen los órganos jurisdiccionales del orden social.

Artículo 52. *Prima indirecta.*

El personal obrero que no trabaja a control y el personal empleado de los grupos salariales 1, 2, 3 y 4, percibirá una prima indirecta de 4.366, pesetas brutas mensuales.

Para la percepción de la prima indirecta será necesario haber trabajado la totalidad de los días del mes, descontando la parte proporcional de los días no trabajados. Todo ello sin perjuicio de lo especialmente previsto en el artículo 62.

Si en un mes determinado, se trabaja, total o parcialmente a prima «Bedaux», se dejará de percibir la prima indirecta, siempre que la prima «Bedaux» iguale o supere el importe de las 4.366 pesetas mensuales. En el caso de no alcanzar este importe, se percibirá prima indirecta en la cuantía necesaria para su obtención.

Artículo 53. *Plus de asistencia.*

Como incentivo para fomentar la asistencia al trabajo y combatir el absentismo, el personal cobrará un plus de asistencia de importe equivalente al 10 por 100 del sueldo base mensual y plus función, en su caso. Quedan excluidos de este plus los Jefes, Maestros de Taller, Encargados y Ayudantes de Encargado.

Artículo 54.

El Prat.—La normativa de aplicación de este plus es la siguiente:

1. Para tener derecho al cobro íntegro de este plus será necesario haber trabajado la totalidad de los días laborables del mes, a excepción de los señalado en el punto 5.a).

2. Cualquier ausencia injustificada, ocasionará la pérdida del plus correspondiente al tiempo de dicha ausencia.

3. En los casos de permiso justificado con pago de haberes, se devengará también el plus de asistencia.

4. En los casos de permiso injustificado, sin pago de haberes, no se devengará el plus de asistencia correspondiente.

5. En los casos de enfermedad y accidente con baja:

a) Si la baja no dura más de siete días, se devengará el 100 por 100 del plus de asistencia del mes.

b) Si la baja dura más de siete días, durante toda la baja no se devengará el plus de asistencia, pero cuando se reincorpore al trabajo se devengará el plus de asistencia de todos los días trabajados.

Todo ello sin perjuicio de lo especialmente previsto en el artículo 62.

6. El error de timbraje, si está justificado por el Jefe de Sección, no será causa de pérdida del plus.

7. En los casos de faltas de puntualidad, continúan subsistiendo las normas concernientes a las suspensiones de devengo de este plus, previa modificación de las mismas en cuanto a que la pérdida del plus sea de un día en lugar de una semana.

Alcalá.—La normativa de aplicación de este plus en Alcalá es la que está vigente actualmente, sin perjuicio de lo especialmente previsto en el artículo 62.

Artículo 55. *Plus de mando.*

Consiste en el 10 por 100 del sueldo base mensual. Únicamente lo percibirán los Jefes, Maestros de Taller, Encargados y Ayudantes de Encargado.

Artículo 56. *Plus días de paro y festivos especiales Alcalá.*

Las horas trabajadas en los días de paro y festivos especiales en Alcalá se remunerarán en concepto de «plus paro técnico» sobre las bases que se mencionan en el anexo 3, con los siguientes recargos:

Horas jornada: 90 por 100.

Horas prolongación: 190 por 100.

Cuando el personal que trabaje en día de paro renuncie a la fiesta de compensación, percibirá, además, ocho horas extras conforme a las tablas del anexo 4 con un recargo del 75 por 100.

Artículo 57. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias se remunerarán sobre las bases que se mencionan en el anexo 4 con un recargo del 75 por 100.

Si tuvieran que realizarse más de ocho horas extras consecutivas, las horas de exceso se abonarán con un recargo del 125 por 100.

En el caso de que por necesidades imperiosas tuviera que doblarse el turno, se abanarán las horas extraordinarias, todas ellas con un recargo del 100 por 100.

2. Otros conceptos: Se cobrará además, sin recargo alguno, la prima correspondiente, si el trabajo es a control.

En el caso de doblaje de turno se percibirá un plus de 1.124 pesetas brutas.

E) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES

Artículo 58. *Pagas extras.*

Se percibirán dos gratificaciones anuales, una en la primera quincena de julio y otra en la primera quincena de diciembre, de una mensualidad de sueldo base, plus de función, en su caso, y a quien correspondiere, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en la cláusula transitoria segunda de este Convenio, sin ningún otro incremento.

En los casos de nuevos ingresos y ceses, se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes.

Artículo 59. *Paga de enero.*

Consistirá en el 6 por 100 de catorce mensualidades de sueldo base, plus función, en su caso, y a quien correspondiere, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en la cláusula transitoria segunda de este Convenio.

Artículo 60. *Gratificación especial mes de septiembre.*

Su importe será de 98.213 pesetas brutas para todo el personal y se percibirá el día 15 de septiembre, mediante transferencia bancaria. El personal que no cobra por transferencia la percibirá junto con los haberes del mes de septiembre, salvo que, en este caso concreto, indique que se le transfiera en la fecha arriba mencionada.

El personal de nuevo ingreso, o aquel que cese en la empresa por cualquier motivo, percibirá la parte proporcional a los meses trabajados durante el período de un año, a contar desde el mes de septiembre del año anterior.

F) OTROS CONCEPTOS

Artículo 61. *Retribución vacaciones.*

Para el pago de las vacaciones se computarán los siguientes conceptos fijos:

Sueldo base, plus de asistencia o mando y, excepcionalmente, la prima indirecta del artículo 52 y a quien correspondiere, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en la cláusula transitoria segunda de este Convenio. Además se computará el promedio de lo percibido durante los tres últimos meses por pluses de función, pluses de noche, pluses de domingo y prima «Bedaux».

Artículo 62. *Enfermedad y accidente.*

1. Enfermedad.—A los trabajadores que estén en situación de baja por enfermedad, con duración comprendida entre uno y veinte días, se les garantiza la percepción de la cantidad necesaria que sumada a la que legalmente les corresponda, alcance el 100 por 100 del sueldo base y antigüedad. También es de aplicación lo indicado en los artículos 53 y 54 sobre plus de asistencia.

En los casos de bajas superiores a veinte días, durante los veinte primeros días de la baja se aplicarán las garantías previstas en el párrafo anterior y a partir del día 21 inclusive, se percibirá el 100 por 100 del salario real.

La empresa podrá requerir la presencia del trabajador en el Servicio Médico de la Empresa, en todos los supuestos de baja por enfermedad y/o accidente en proceso ambulatorio, a fin de ser objeto de reconocimiento

en relación con la enfermedad causa de su baja. La negativa a efectuar dicho reconocimiento sin causa justificada, supondrá la pérdida del complemento citado.

2. Accidente.—La prestación por esta circunstancia se complementará hasta el 100 por 100 del salario real desde el primer día de la baja.

3. En todos los casos de enfermedad y accidente, los trabajadores no podrán percibir prestaciones y/o complementos superiores al 100 por 100 del salario anual que hubiesen devengado estando en activo. A tal efecto, se procederá, a 31 de diciembre de 1997, 1998 y 1999, a una regularización en cómputo anual, detrayéndose, en la nómina del mes de enero de 1998, 1999 y 2000, las cantidades que excedan del salario anual individual. Si la cantidad a detraer fuese superior a 15.000 pesetas, la regularización se hará en los tres primeros meses, en partes iguales.

4. El trabajador que cause baja por enfermedad o accidente, deberá avisar su ausencia a portería antes de comenzar la jornada, y siempre que sea posible, con la antelación suficiente, a fin de facilitar su sustitución. Asimismo, deberá abstenerse en absoluto de todo trabajo durante la baja y deberá solicitar del médico el alta tan pronto como se halle en condiciones de reanudar el trabajo. Igualmente, deberá facilitar la información que le sea solicitada y tener siempre informada a la Dirección de la empresa de las alteraciones de su domicilio.

Artículo 63. Plus de transporta.

Se abonará de la siguiente forma:

	Pesetas brutas mensuales
Personal con domicilio en distinta localidad a la del centro de trabajo:	
En turno de día	2.253
A turnos	2.727
Personal que trabaja en «Poliseda, Sociedad Limitada», y tiene su residencia en Alcalá de Henares:	
En turno de día	444
A turnos	538

El personal que utilice el servicio de transporte organizado por la empresa, no percibirá este plus.

Artículo 64. Ayuda familiar voluntaria.

Se abonará una ayuda familiar voluntaria al personal que tenga hijos menores de dieciocho años. Su importe será de 982 pesetas brutas al mes.

Se completará, en concepto de ayuda escolar, con 1.419 pesetas brutas mensuales por cada beneficiario comprendido entre los cuatro y los dieciséis años.

Artículo 65. Estructura salarial básica.

Los conceptos que integran la estructura salarial básica son los siguientes:

	Pesetas
Sueldo base 1 x 12	12
Plus asistencia/mando 0,1 x 12	1,2
Pagas extras julio/Navidad 1 x 2	2
Paga de enero 0,06 x 14	0,84
Total	16,04

Artículo 66. Carácter y forma de las remuneraciones.

Las remuneraciones de todo el personal tienen carácter de brutas, siendo mensual la periodicidad del pago de las mismas.

El cobro se realizará a través de Banco o Caja de Ahorros.

En Alcalá se efectuará a través de Banco, Caja de Ahorros o talón bancario, a elección del interesado, según Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, de fecha 20 de noviembre de 1979.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Todos los presupuestos que se fijan en forma global en los artículos de este capítulo, se entienden asignados al personal incluido en el presente Convenio.

Para los años 1998 y 1999, los importes de este capítulo se aumentarán en el mismo porcentaje en que lo hagan los salarios de acuerdo con lo indicado en la cláusula transitoria primera, excepto el artículo 69, que tiene su propio procedimiento de actualización.

Artículo 67. Formación.

Se convocarán, prioritariamente, cursillos de formación para la capacitación profesional de las distintas categorías al objeto de adecuarlas a las necesidades que vayan surgiendo como consecuencia de cambios tecnológicos, de sistemas de trabajo o actualización de conocimientos.

Asimismo, se atenderá a la formación de desarrollo personal mediante cursillos a realizar fuera del horario laboral, a instancia de la Comisión de Formación, siempre que haya un número de personas suficiente para asistir a los mismos, y se ajuste a las previsiones establecidas al efecto por la Dirección.

Artículo 68. Servicio de comedor.

El precio de este servicio en El Prat se fija en 181 pesetas y en Alcalá se fija en 94 pesetas.

Artículo 69. Servicio de bebidas (El Prat).

El precio de las bebidas puestas a pie de máquina será el de coste, según factura del proveedor que suministra el servicio. Los gastos y beneficios de la empresa suministradora irán a cargo de las Empresas usuarias. En lo relativo a bebidas calientes se entiende por coste todo lo que suministra la máquina, inclusive vaso y cucharilla.

La Comisión de bebidas, además de sus funciones de vigilancia de la calidad e higiene de las bebidas, podrá presentar ofertas de otros proveedores solventes que tengan las mismas características de plazos, marcas, condiciones de entrega, etc., que las del proveedor actual. Si estas ofertas fueran más baratas se tomarán como base para fijar el precio de coste.

Los precios serán revisados como mínimo una vez al año y como máximo dos veces.

Artículo 70. Servicio de autobuses.

La empresa continuará facilitando al personal residente en Barcelona un servicio especial de autobuses para su traslado a El Prat de Llobregat, y mantendrá el servicio existente en Alcalá.

El personal contribuirá al mantenimiento del mismo con la cantidad de 364 pesetas mensuales.

El personal que desee utilizar este servicio, deberá inscribirse con antelación y con carácter fijo por un trimestre. Satisfará el importe indicado por meses enteros. Los viajes no realizados no darán derecho a devolución alguna.

Al personal inscrito se le facilitará una tarjeta de identificación, como usuario del servicio.

Artículo 71. Prestación por fallecimiento.

La cuantía de esta prestación será, por una sola vez, de 1.650.000 pesetas; en caso de fallecimiento por accidente laboral, esta prestación ascenderá a 3.300.000 pesetas.

Al fallecer cualquier trabajador en plantilla, lo cobrará el cónyuge viudo, y si no existiera, lo cobrarán los hijos, o padres, o hermanos (por este orden), que vivan a expensas del fallecido. A petición del interesado, si consta documental y fehacientemente, podrá modificarse este orden de prelación o bien las personas comprendidas en él, siempre que se cumpla el requisito de vivir a expensas del fallecido.

El derecho a esta prestación se adquiere desde el primer día de ingreso en la Empresa, hasta el momento del cese definitivo en la misma.

Artículo 72. Ayuda a minusválidos.

a) Todos los padres o tutores de minusválidos que reciban la prestación correspondiente de la Seguridad Social, percibirán además una cantidad mensual de 12.640 pesetas, doce veces al año.

b) Los padres o tutores de minusválidos que no reciban la prestación correspondiente de la Seguridad Social, tendrán una prestación a través de un Fondo especial que se fija en:

El Prat: 2.214.000 pesetas/año.

Alcalá: 845.000 pesetas/año.

Artículo 73. *Becas para los hijos del personal.*

A fin de facilitar los estudios a los hijos del personal, la empresa destina la cantidad de 2.200.000 pesetas para las becas de El Prat y 1.100.000 pesetas para las becas de Alcalá.

La Comisión de Formación de cada una de las Empresas intervendrá en el proceso de otorgamiento de becas, desde su preparación hasta su concesión.

Artículo 74. *Becas para los trabajadores de la empresa.*

Todos los trabajadores que realicen estudios para obtener un título académico o profesional, o para mejorar o actualizar unos u otros conocimientos tendrán derecho a la concesión de una beca por parte de la empresa. Para el curso 1997-1998, las cuantías de dichas becas serán las siguientes:

Graduado Escolar: Totalmente a cargo de la empresa.

Idiomas: 318 pesetas/hora lectiva.

BUP/COU y Formación Profesional de primer grado: 4.705 pesetas/asignatura aprobada.

Formación Profesional de segundo grado y Estudios de Grado Medio: 7.700 pesetas/asignatura aprobada.

Estudios Universitarios: 10.435 pesetas/asignatura aprobada.

La Dirección se reserva el derecho de suprimir parcial o totalmente estas becas, cuando por disposición oficial estuvieran becados estos estudios. La cuantía total dependerá del presupuesto establecido por la Dirección.

Artículo 75. *Prima de formación.*

Si bien con carácter general se procurará que el tiempo dedicado a formación se efectúe dentro de la jornada laboral, aquellos trabajadores de la Empresa que excepcionalmente tuvieran que realizar los cursillos de formación organizados por la Empresa fuera de su horario normal de trabajo, percibirán una prima de formación de 900 pesetas/hora.

Artículo 76. *Fondo de ayuda social.*

Los importes para 1997 serán:

El Prat: 755.000 pesetas.

Alcalá: 345.000 pesetas.

Artículo 77. *Jubilación.*

a) La jubilación será obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años.

b) El personal que se jubile normalmente entre los sesenta y sesenta y cinco años percibirá una gratificación especial de la Empresa, consistente en 15.420 pesetas por año de servicio, en el momento de pasar a la situación de pensionista.

c) Las personas que causen baja definitivamente en la Empresa por incapacidad permanente total o absoluta de la Seguridad Social, percibirán una gratificación especial de 19.425 pesetas por año de servicio, en el momento de pasar a la situación de pensionista.

Las personas a las que la resolución definitiva de la Seguridad Social acuerde la concesión de un 75 por 100 o menos de su base reguladora, recibirán además la cantidad de 1.200.000 pesetas por una sola vez.

Estas cantidades se percibirán en el momento de pasar a la situación de pensionista.

d) Para determinar los importes de las gratificaciones por año de servicio, se computarán los años de servicio vencidos. Las fracciones de año iguales o superiores a seis meses, equivaldrán a un año de servicio más.

No se computarán las fracciones inferiores a seis meses.

Artículo 78. *Plan de pensiones.*

Durante el segundo semestre de 1997, se iniciarán los trámites para la constitución de un único Plan de Pensiones para los trabajadores afectados por este Convenio. Si ello no fuera posible se crearían diferentes Planes para cada una de las Empresas con la voluntad de gestión única de dichos Fondos de Pensiones.

La modalidad del Plan de Pensiones será por el Sistema de Empleo, y la(s) Empresa(s) en calidad de entidad(es) promotora(s) se obliga y define en este artículo su aportación anual, consistente en el 1 por 100 de la masa salarial bruta de los partícipes, es decir, la aportación definida será la suma del 1 por 100 de cada salario anual bruto de todos y cada uno de los partícipes. Esta aportación anual se iniciará el año 1998, y seguirá en los mismos términos en años sucesivos. Dicha aportación se formalizará dentro del primer trimestre de cada ejercicio económico y, a efectos de cómputo del número de trabajadores/partícipes, serán los existentes a 1 de enero de dicho ejercicio económico.

Artículo 79. *Obsequio de Navidad y Reyes.*

Los importes para 1997 serán:

Obsequio de Navidad: 5.970 pesetas brutas/trabajador.

Obsequio de Reyes: 1.520 pesetas brutas/cada hijo comprendido entre cero y diez años.

Estas cantidades se abonarán junto con la mensualidad de diciembre.

CAPÍTULO VIII

Comisiones de participación

Artículo 80. *Participación del personal.*

Ambas partes consideran necesaria la colaboración de los trabajadores con la Dirección en los procedimientos, procesos, metodología y tecnología relativos a la organización del trabajo en general. A tal fin, podrán constituirse grupos de trabajo para concretar dicha cooperación, mediante aportaciones, discusiones, etc., sin perjuicio ni renuncia por la Dirección a sus obligaciones y responsabilidades de gestionar todo lo referente a la organización del trabajo.

Artículo 81. *Control del nivel tecnológico.*

Se acuerda el mantenimiento de una línea permanente de comunicación de las nuevas inversiones que en cuanto a tecnología se realicen en las Empresas correspondientes y mantener al corriente de las mismas al personal de los Departamentos de Ingeniería, Técnicos de la Empresa, personal de mantenimiento y operarios que deban manejar las instalaciones.

Artículo 82. *Comisión Mixta de Asistencia Social.*

Esta Comisión Mixta estará formada por dos personas de las plantillas de las Empresas designadas por los respectivos Comités de Empresa y otras dos designadas por la Dirección: Entre estas últimas, estará el Director de Personal o persona en quien delegue. Sus funciones serán:

- Formular las recomendaciones que se estimen conducentes, en interés mutuo al mejor desarrollo de las relaciones humanas en la Empresa.
- Intervenir en el desarrollo de las obras sociales (cantina, comedor, distribución del Fondo de Ayuda, etc.). Para ello podrán crearse unas subcomisiones para la delegación de algunas de estas funciones.
- Emitir sugerencias referentes al desarrollo de las obras sociales existentes o relativas a nuevas realizaciones de dicha índole.
- Estudiar propuestas concernientes al perfeccionamiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, las cuales deberán ser dirigidas al correspondiente Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Previos estudios correspondientes, formular recomendaciones concernientes a asistencia sanitaria y previsión social en general.

Artículo 83. *Comisión de formación.*

1. Con el objeto de ayudar a mejorar la formación profesional del personal, existen las Comisiones de Formación. Estarán integradas por dos personas de la plantilla de cada una de las Empresas, a designar por los respectivos Comités de Empresa, con la formación adecuada para poder realizar la misión encomendada.

2. Estas Comisiones colaborarán con la Dirección de la Empresa en la preparación de los planes de Formación Profesional dentro del presupuesto general destinado a estos fines por la Dirección; serán informadas del contenido del plan en su iniciación, podrán presentar sugerencias al mismo, siendo informadas periódicamente de su desarrollo. Asimismo, dispondrán de la relación, que la Dirección de la Empresa confeccionará, del nivel de estudios y títulos de todo el personal de la Empresa.

En cuanto a los Planes de Formación e Inserción Profesional, se aplicará la normativa vigente en cada momento.

3. También intervendrán en el proceso de convocatoria y concesión de becas a los hijos del personal.

Asimismo, serán informadas de la concesión de becas o ayudas al estudio a los trabajadores, previstas en el artículo 74, y de la cuantía y distribución de las mismas.

Artículo 84. Comisiones de asuntos sociales.

Serán las siguientes:

Comisión de Comedor y Bebidas.
Comisión de Fondo Social.

Los componentes de todas estas Comisiones serán elegidos por los Representantes de los trabajadores.

Comisión de Comedor y Bebidas.—En cada Empresa estará compuesta por dos trabajadores y sus funciones serán las siguientes:

a) El establecimiento del programa de menús, en contacto con el Jefe de Cocina. Una copia del mismo se entregará al Jefe de Relaciones Laborales de cada Empresa.

b) Cuando existan las circunstancias contenidas en los puntos a), c), d) y e), la Comisión de Comedor intervendrá directamente con la Dirección de la Empresa contratada.

c) Vigilancia y control de la calidad de los alimentos suministrados. Ídem de las cantidades contratadas.

d) Vigilancia de las condiciones de higiene en que se realiza el servicio, así como de los locales e instalaciones del Comedor.

e) Vigilancia sobre el buen uso de los elementos de todo tipo que se utilicen en el Comedor.

f) Proponer a la Dirección de la Empresa, a través del Jefe de Relaciones Laborales, las reformas necesarias en cuanto a instalación de la cocina y línea de autoservicio.

g) Estudiar anualmente, junto con la Dirección Social, los presupuestos de mantenimiento adecuados.

h) Cada mes se efectuará una reunión de la Comisión de Comedor, con la Dirección Social, en la cual se expondrá la marcha del mismo, así como el índice de satisfacción o queja de los usuarios y las posibles soluciones.

i) En caso de flagrante incumplimiento de las condiciones contratadas y una vez agotadas todas las posibilidades de solución, la Comisión, a través del Comité de Empresa, podrá proponer a la Dirección de la Empresa la posible rescisión del contrato con la Compañía suministradora.

j) Si se llega a esta situación, la Comisión de Comedor intervendrá en la selección de otra nueva Compañía suministradora. En estos casos, la Dirección de la Empresa se reserva la decisión en cuanto al coste del servicio, así como el veto si existieran causas específicas y concretas que lo aconsejaran.

k) La Comisión de Comedor conocerá los contratos establecidos entre la Empresa y la Compañía suministradora, así como las revisiones de precios y condiciones establecidas.

l) La Comisión de Comedor tendrá libertad de acción e independencia para realizar todo tipo de encuestas que sean necesarias para el buen servicio del comedor, buzón de sugerencias, libros de registro, etc., siempre que no interfieran en la buena marcha del trabajo.

m) Todas las quejas y demás asuntos que se relacionen con el comedor diariamente deben ser canalizadas solamente a través de la Comisión de Comedor.

n) La Comisión de Comedor vigilará la calidad, higiene y control de precios de las bebidas, que serán revisados semestralmente, si procede.

Comisión Fondo Social.—La composición de la Comisión en cada Empresa estará formada por dos trabajadores y por dos representantes de la Dirección.

Todos los miembros de esta Comisión deberán guardar sigilo de los asuntos que tengan conocimiento, dado el carácter privado y último de los mismos.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 85. Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

En materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente será de aplicación la normativa que, en cada momento, tenga establecida el Convenio General para la Industria Química.

CAPÍTULO X

Acción sindical y garantías de los representantes del personal

Artículo 86. Crédito de horas mensuales.

En relación con la reserva de las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de representación, los Representantes del Personal dispondrán globalmente del número de horas mensuales resultantes de multiplicar el número de Representantes de cada candidatura o Sindicato por cuarenta horas, dentro de cada Empresa.

Artículo 87. Derecho de reunión del personal.

La Empresa reconoce el derecho de reunión del personal y, de acuerdo con la normativa vigente, continuará facilitando estas reuniones, que tendrán lugar fuera de las horas normales de trabajo.

Artículo 88.

1. Sección Sindical:

1.1 El reconocimiento de las Secciones Sindicales se atenderá a lo dispuesto legalmente.

1.2 El número de Delegados Sindicales de cada una de las Empresas, será el que corresponda de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

1.3 Las horas mensuales retribuidas correspondientes a los Delegados Sindicales, podrán asimismo ser utilizadas total o parcialmente por aquellos trabajadores pertenecientes a la Sección Sindical designados por los Delegados Sindicales, previa comunicación al Jefe de Relaciones Laborales con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, siempre que ello sea posible.

1.4 Asimismo, los Delegados Sindicales tendrán facilidades para el cambio de horario o de turno, así como también derecho al disfrute de hasta quince días al año de permiso sin pago de haberes.

1.5 Se pondrá a disposición de los Delegados Sindicales un local tipo despacho. De haber más de tres Delegados Sindicales habría dos locales.

1.6 Todos los permisos y/o cambios de horario o turno, que se mencionan en el punto 4, se solicitarán al Jefe respectivo y con la suficiente antelación.

1.7 Los afiliados a las Centrales Sindicales podrán asistir a Congresos convocados por las mismas, mediante permisos sin pago de haberes, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a) Que, como máximo, lo solicite el 2 por 100 de los afiliados.

b) Que se cubran las ausencias por este motivo que se consideren necesarias por parte de sus Jefes respectivos.

1.8 Los Delegados Sindicales podrán en el uso de sus funciones:

a) Celebrar reuniones y convocar asambleas en el Centro de Trabajo, con las formalidades y requisitos establecidos en las normas reguladoras del derecho de reunión en la Empresa.

b) Los Delegados Sindicales, en el ejercicio de sus funciones y representación en el seno de la Empresa, podrán actuar acompañados por asesores externos, previa comunicación de sus nombres a la Dirección.

1.9 Los afiliados a un Sindicato que ostenten cargos de dirección local, comarcal, provincial, regional o estatal, debidamente acreditados, tendrán derecho, si lo solicitan, a una excedencia especial por el tiempo que ocupen el cargo y, por lo tanto, a su readmisión, como máximo, en el plazo de un mes después de haberlo solicitado al finalizar dicho cargo, con la misma categoría que tenían.

1.10 Los asuntos de orden interno se tratarán únicamente entre la Dirección y el Comité de Empresa o Comité Intercentros.

1.11 En todo lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

2. Secciones Sindicales Interempresas:

Quedan reconocidas las Secciones Sindicales Interempresas con los siguientes requisitos:

a) El Sindicato deberá tener representantes electos en todas las siguientes Empresas: «Catalana de Polimers, Sociedad Limitada»; «Viscoseda Barcelona, Sociedad Limitada», y «Poliseda, Sociedad Limitada».

b) Cada Sindicato que cumpla los requisitos del apartado anterior, podrá designar tres Delegados Sindicales Interempresas.

c) Las horas sindicales de los Delegados necesarias para el desarrollo de su actividad, no sobrepasarán el límite establecido en las cuarenta mensuales.

Artículo 89. *Comité Intercentros.*

a) Constitución:

1. El Comité Intercentros es un órgano colegiado coordinador de los distintos Comités de Empresa para atender de cuestiones que afecten al personal de más de una Empresa.

2. Para que el Comité Intercentros esté válidamente constituido, será preciso que cuente al menos con la mitad, más uno de sus componentes y estén representadas todas las Empresas.

3. El número de miembros del Comité Intercentros será de doce.

4. La designación se hará, de entre sus miembros, por los diversos Comités de Empresa, y se guardará la proporcionalidad de las candidaturas en su composición, procurando la máxima representatividad y debiendo estar representados todos los Comités de Empresa.

5. El Comité Intercentros elegirá, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario del Comité y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

Corresponderá a la Presidencia del Comité Intercentros a la candidatura que más representantes tenga en los diversos Comités de Empresa y la Secretaría del mismo a la que siga en representación, aplicándose esta fórmula, siempre y cuando no hubiere acuerdo previo entre la mayoría del Comité para escoger al Presidente y Secretario.

6. El Comité Intercentros se reunirá de forma ordinaria cada dos meses, y de forma extraordinaria siempre que lo crea oportuno o siempre que lo solicite la Mayoría de los Comités de una Empresa. Las reuniones se celebrarán en El Prat, y se acepta que hasta una cuarta parte de las mismas se celebren en Alcalá de Henares, preferentemente en el Centro de Trabajo.

b) Competencias:

Corresponderá al Comité Intercentros:

1. Denunciar el Convenio Colectivo Interprovincial, solicitar su negociación o revisión ante la Empresa y tramitar dicha solicitud a la Dirección General de Trabajo.

2. Intervenir en materia de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo Interprovincial, una vez agotadas las funciones de la Comisión Paritaria.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones, siempre que afecten al personal de más de una Empresa:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

En los casos que la decisión de la Dirección afecte a una sola Empresa, se estará a lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del «status» jurídico suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo en más de una Empresa.

5. Tendrá opción a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se realicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de la Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes, en todo aquello que no sea competencia específica de los respectivos Comités de Empresa.

7. Exponer y defender ante la Dirección los intereses de los trabajadores, cuando dichos intereses tengan un ámbito superior al de una de las Empresas.

8. Informar a los Comités de Empresa de todos los temas y cuestiones de su competencia y expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.

9. Se reconoce al Comité Intercentros capacidad como órgano representativo para ejercer acciones administrativas o judiciales en lo relativo al ámbito de sus competencias, sin menoscabo de las atribuciones que específicamente la Ley reconoce a los Comités de Empresa.

c) Funcionamiento reuniones Dirección-Comité Intercentros:

1. Como norma general tendrá lugar una reunión ordinaria cada dos meses. La fecha y lugar se fijará en lo posible y previo acuerdo, en la reunión anterior y será coincidente con la reunión ordinaria prevista en el apartado a), 6. En este caso, no se cursarán ya nuevas convocatorias.

De no poder ser así, y una vez de acuerdo con la fecha entre la Dirección y el Presidente del Comité Intercentros, se cursarán convocatorias por lo menos siete días naturales antes de la fecha de la reunión.

2. Para estas reuniones, el Presidente del Comité Intercentros entregará a la Dirección la relación de asuntos que el Comité desee tratar, por lo menos siete días naturales antes de la fecha de reunión.

3. Igualmente, y con la misma antelación, la Dirección entregará al Presidente o Secretario del Comité Intercentros la relación de los asuntos que la Dirección quiera tratar.

4. Se levantarán actas de reuniones, en las que se harán constar los resultados obtenidos en los diferentes puntos tratados definitivamente. Si hay algún punto que queda pendiente, se indicará solamente eso, sin comentarios, bajo el epígrafe «Asuntos pendientes a resolver en la próxima reunión». En aquellos puntos en que no se llegue a un acuerdo, cada parte podrá alegar en el acta de la reunión cuantas consideraciones sobre el mismo crea conveniente o necesarias.

5. Las actas de las reuniones se redactarán conjunta e inmediatamente después de la reunión por la Dirección y el Secretario del Comité Intercentros, debiendo aprobarse en la reunión siguiente.

6. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias en aquellos casos en que sea necesario por algún motivo urgente o grave. El Presidente o Secretario, de común acuerdo con la Dirección, cursarán la convocatoria para una reunión a celebrar en plazo no superior a tres días.

7. Una vez aprobadas y firmadas las actas de las reuniones, ya sean ordinarias o extraordinarias, cada parte guardará una copia de las mismas para su control y archivo.

8. Los tiempos empleados en estas reuniones se considerarán con cargo al crédito de horas para actividades de representación.

En cuanto a los viajes, la Empresa sufragará los costes de viaje y las dietas, de acuerdo con las normas internas y el personal que deba desplazarse de El Prat a Alcalá de Henares y viceversa, con el fin de asistir a las seis reuniones ordinarias, así como a las extraordinarias mencionadas en el apartado c), 6.

9. El Comité Intercentros no podrá reunirse si no cuenta con la presencia de la mayoría de sus miembros y están representadas todas las Empresas.

Artículo 90. *Comités de Empresa:*

Como norma general, tendrá lugar una reunión cada dos meses con la Dirección de la Empresa. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias en aquellos casos, en que sea necesario por algún motivo urgente o grave; en estos casos, el Presidente o Secretario, de común acuerdo con la Dirección, cursarán la convocatoria para una reunión a celebrar en plazo no superior a tres días hábiles.

CAPÍTULO XI

Cláusulas transitorias

Primera. *Incrementos salariales.*—Se acuerda que durante la vigencia de este Convenio se produzcan los incrementos salariales que garanticen los IPC's reales de 1997, 1998 y 1999. Se procederá de la siguiente forma:

Año 1997:

Sobre la base de los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1996, se devengará un incremento del 2 por 100 con efectos del 1 de enero de 1997. En las tablas salariales de los anexos ya se contempla este incremento, el cual se aplicará de la siguiente forma:

A partir del 1 de julio de 1997, se percibirán los nuevos salarios incrementados con el mencionado 2 por 100.

En el mes de octubre de 1997, se procederá al pago del 50 por 100 de los atrasos correspondientes al primer semestre de este año.

Una vez conocido el IPC real correspondiente a 1997, se procederá al pago de todos los atrasos que correspondan en la nómina del mes de febrero de 1998.

Año 1998:

Los salarios actualizados al 31 de diciembre de 1997, de acuerdo con el IPC real de 1997, se incrementarán, a partir del 1 de enero de 1998, con el IPC provisional fijado por el Gobierno para dicho año.

En el caso de que el IPC real correspondiente a 1998 sea distinto al IPC provisional aplicado en dicho año, se efectuará una revisión salarial por la diferencia. La regularización que corresponda se efectuará, con efectos del 1 de enero de 1998, durante el primer trimestre de 1999.

Año 1999:

Los salarios actualizados al 31 de diciembre de 1998, de acuerdo con el IPC real de 1998, se incrementarán, a partir del 1 de enero de 1999, con el IPC provisional fijado por el Gobierno para dicho año.

En el caso de que el IPC real correspondiente a 1999 sea distinto al IPC provisional aplicado en dicho año, se efectuará una revisión salarial por la diferencia. La regularización que corresponda se efectuará, con efectos del 1 de enero de 1999, durante el primer trimestre del 2000.

Segunda. No obstante haberse dejado sin efecto en este Convenio el complemento personal de antigüedad, a todo el personal que era fijo de plantilla en el momento de la firma del Convenio y que entonces tuviese devengado ya el derecho a dicho extinguido complemento se le reconoce el complemento personal que a continuación se especifica.

Como garantía «ad personam» y hasta que extinga su contrato de trabajo, el pago de una cantidad, cuyo importe y condiciones sean igual a las que le hubiesen correspondido con arreglo a las normas que regulaban el complemento de antigüedad en el último Convenio de «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima».

CAPÍTULO XII

Disposición adicional

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que en cualquier conflicto de interés colectivo y también en los conflictos individuales en que la Dirección de la Empresa y/o el trabajador afectado lo solicitase, se acudirán en trámite de mediación al Tribunal Laboral de Catalunya, y de acordarlo así las partes durante el mismo al de arbitraje.

La sumisión al procedimiento señalado en el párrafo anterior, lo admiten ambas representaciones como preceptivo en cualquiera de los supuestos en los artículos 40, 41 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

El trámite previsto en los dos párrafos anteriores se seguirá ante el organismo correspondiente distinto del Tribunal Laboral de Catalunya,

en las Empresas situadas en una autonomía distinta de Catalunya que dispongan de una entidad de composición y funciones similares. De no existir dicha entidad, ambas representaciones se someten al Tribunal Laboral de Catalunya.

ANEXO 1

Sueldo base mensual e importe bruto anual por conceptos básicos de estructura salarial, 1 de enero de 1997

Personal obrero

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual por conceptos básicos	
		— Pesetas		— Pesetas	
1	Operario nivel básico	112.220		1.800.009	
2	Ayudante especialista	118.460		1.900.098	
2	Ayudante Oficial Serv. Téc.	118.460		1.900.098	
3	Especialista nivel básico	130.930		2.100.117	
3	Oficial Serv. Téc. nivel básico	130.930		2.100.117	
4	Almacenero	141.310		2.266.612	
4	Auxiliar Laboratorio (Alcalá)	141.310		2.266.612	
4	Conductor	141.310		2.266.612	
4	Especialista	141.310		2.266.612	
4	Guarda Jurado (Alcalá)	141.310		2.266.612	
4	Maestra (El Prat)	141.310		2.266.612	
4	Oficial 3.ª Serv. Téc.	141.310		2.266.612	
4	Oficial 2.ª Serv. Téc.	141.980		2.277.359	
5	Conductor Almacenero	141.980		2.277.359	
5	Especialista Asim. Oficial 1.ª b) (El Prat).	141.980		2.277.359	
5	Oficial 1.ª b) Serv. Téc. (El Prat)	146.250		2.345.850	
5	Albañil 1.ª, Carpintero 1.ª, Fogonero 1.ª y Pintor 1.ª (Alcalá)	146.250		2.345.850	
5	Operador aguas, nitrógeno y aire (Alcalá).	146.250		2.345.850	
5-A	Oficial de Producción	149.640		2.400.226	
6	Oficial 1.ª b) de Producción	156.130		2.504.325	
6	Oficial 1.ª a) (El Prat)	156.130		2.504.325	
6	Oficial 1.ª Mecánico y Electricista (Alcalá)	156.130		2.504.325	
6	Operador Energías (Alcalá)	156.130		2.504.325	
6	Maestro	164.920		2.645.317	

ANEXO 2

Sueldo base mensual e importe bruto anual por conceptos básicos de estructura salarial, 1 de enero de 1997

Personal Administrativo, Mercantil, Técnico, Directivo Obrero y Subalterno

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual	
		Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas
<i>Personal Administrativo y Mercantil</i>					
1	Empleado nivel básico	112.220	—	1.800.009	—
2	Ayudante	118.460	—	1.900.098	—
3	Auxiliar	130.930	—	2.100.117	—
4	Auxiliar Administrativo	141.310	—	2.266.612	—
5	Oficial Administrativo 2.ª	141.980	151.860	2.277.359	2.435.834
6	Oficial Administrativo 1.ª b)	152.350	172.220	2.443.684	2.762.409
7	Oficial Administrativo 1.ª a)	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Oficial Ventas (El Prat)	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
10	Jefe Nivel V (1)	186.030	—	2.983.921	—
11	Jefe Nivel IV (1)	208.100	—	3.337.924	—
12	Jefe Nivel III (1)	246.680	—	3.956.747	—
13	Jefe Nivel II (1)	289.230	—	4.799.649	—
<i>Personal Técnico</i>					
1	Empleado nivel básico	112.220	—	1.800.009	—
2	Ayudante	118.460	—	1.900.098	—
3	Auxiliar	130.930	—	2.100.117	—
4	Auxiliar Laboratorio (El Prat)	141.310	—	2.266.612	—
4	Ayudante Auxiliar Organización	141.310	—	2.266.612	—

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual	
		Mínimo Pesetas	Máximo Pesetas	Mínimo Pesetas	Máximo Pesetas
4	Calcador	141.310	-	2.266.612	-
5	Analista Laboratorio Textil (Alcalá)	141.980	151.860	2.277.359	2.435.834
5	Oficial Técnico	141.980	151.860	2.277.359	2.435.834
5	Operador de Teclado	141.980	151.860	2.277.359	2.435.834
5	Instrumentista 3.ª (Alcalá)	141.980	151.860	2.277.359	2.435.834
6	Analista	152.350	172.220	2.443.694	2.762.409
6	Delineante	152.350	172.220	2.443.694	2.762.409
6	Técnico Organización 2.ª	152.350	172.220	2.443.694	2.762.409
6	Instrumentista 2.ª (Alcalá)	152.350	172.220	2.443.694	2.762.409
6	Operador Terminalista	152.350	172.220	2.443.694	2.762.409
7	Asistente Social	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Ayudante Técnico Sanitario	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Bibliotecaria (El Prat)	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Delineante Proyectista	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Instrumentista 1.ª (Alcalá)	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Operador Ordenador	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Operador Preparador	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Programador	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Programador especializado (*)	199.440	-	3.199.018	-
7	Químico	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Técnico Auxiliar Taller/Fábrica	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Técnico Organización 1.ª	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
10	Jefe Nivel V (2)	186.030	-	2.983.921	-
11	Jefe Nivel IV (2)	208.100	-	3.337.924	-
12	Jefe Nivel III (2)	246.680	-	3.958.747	-
13	Jefe Nivel II (2)	299.230	-	4.799.649	-
Personal Directivo Obrero					
6	Ayudante de Encargado	152.350	172.220	2.443.694	2.762.409
6	Maestro (El Prat)	164.310	172.220	2.635.532	2.762.409
7	Encargado	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
7	Maestro de Taller	172.570	199.440	2.768.023	3.199.018
Personal Subalterno					
1	Empleado nivel básico	112.220	-	1.800.009	-
2	Ayudante	118.460	-	1.900.098	-
3	Auxiliar	130.930	-	2.100.117	-
4	Ordenanza	141.310	-	2.266.612	-
5	Ordenanza a) (El Prat)	141.980	151.860	2.277.359	2.435.834
5	Cobrador (El Prat)	141.980	151.860	2.277.359	2.435.834
5	Telefonista	141.980	151.860	2.277.359	2.435.834
5	Portero Vigilante a)	141.980	151.860	2.277.359	2.435.834
6	Conductor Mecánico	152.350	172.220	2.443.694	2.762.409

(1) Se respetan las actuales categorías reglamentarias.

Se establece para el futuro la siguiente correlación entre las categorías internas y las reglamentarias:

Jefe Nivel V y IV: Jefe Administrativo de 2.ª y Jefe de Ventas.

Jefe Nivel III y II: Jefe Administrativo de 1.ª y Jefe de Ventas.

(2) Se respetan las actuales categorías reglamentarias.

Se establece para el futuro la siguiente correlación entre las categorías internas y las reglamentarias:

Jefe Nivel V y IV: Técnico de Sección de Fabricación, Técnico de Sección de Talleres, Químico Subjefe de Laboratorio, Técnico Jefe de Sección, Jefe de Servicios Especiales y Químico Jefe de Laboratorio.

Jefe Nivel III y II: Letrado, Médico de Empresa, Técnico Jefe de Fabricación y Técnico Jefe de Servicios Generales.

(*) Sueldo base sin baremo.

ANEXO 2-A

Personal Administrativo, Técnico, Directivo, Obrero y Subalterno

Sueldo base por niveles según valoración e importe bruto anual por conceptos básicos de estructura salarial, 1 de enero de 1997

Grupo salarial	Nivel	Sueldo base mensual Pesetas	Importe bruto anual por conceptos básicos Pesetas
1		112.220	1.800.009
2		118.460	1.900.098
3		130.930	2.100.117

Grupo salarial	Nivel	Sueldo base mensual Pesetas	Importe bruto anual por conceptos básicos Pesetas
4		141.310	2.266.612
5	Mínimo	141.980	2.277.359
5	1	141.980	2.277.359
5	2	146.480	2.349.539
5	3	151.860	2.435.834
6	Mínimo	152.350	2.443.694
6	1	155.160	2.488.766
6	2	159.970	2.565.919
6	3	165.660	2.657.186
6	4	172.220	2.762.409

Grupo salarial	Nivel	Sueldo base mensual - Pesetas	Importe bruto anual por conceptos básicos - Pesetas
7	Mínimo	172.570	2.768.023
7	1	175.510	2.815.180
7	2	178.980	2.870.839
7	3	183.960	2.950.718
7	4	189.450	3.038.778
7	5	199.440	3.199.018

ANEXO 3

Tabla de bases horarias para plus de coincidencia (artículo 47) y plus días de paro y festivos especiales Alcalá (artículo 56)

1 de enero de 1997

1. Personal obrero

Grupo salarial	Categoría	Base horaria - Pesetas
1	Operario nivel básico	769,5
2	Ayudante especialista	812,3
2	Ayudante Oficial Servicio Técnico	812,3
3	Especialista nivel básico	897,8
3	Oficial Servicio Técnico nivel básico	897,8
4	Almacenero	969,0
4	Auxiliar Laboratorio	969,0
4	Conductor	969,0
4	Especialista	973,6
4	Guarda Jurado (Alcalá)	969,0
4	Maestra (El Prat)	969,0
4	Oficial 3.º Servicio Técnico	969,0
4	Oficial 2.º Servicio Técnico	973,6
5	Conductor Almacenero	973,6
5	Especialista Asim. Oficial 1.º b) (El Prat)	973,6
5	Oficial 1.º b) Serv. Téc. (El Prat)	1.002,8
5	Albañil 1.º, Carpintero 1.º, Fogonero 1.º y Pintor 1.º (Alcalá)	1.002,8
5	Operador Aguas, Nitrógeno y Aire (Alcalá)	1.002,8
5-A	Oficial de Producción	1.026,1
6	Oficial 1.º de Producción	1.070,6
6	Oficial 1.º a) (El Prat)	1.070,6
6	Oficial 1.º Mecánico y Electricista (Alcalá)	1.070,6
6	Operador Energías (Alcalá)	1.070,6
6	Maestro	1.130,9

2. Personal empleado

Grupo salarial	Nivel	Base horaria - Pesetas
1		769,5
2		812,3
3		897,8
4		969,0
5	Mínimo	973,6
5	1	973,6
5	2	1.004,4
5	3	1.041,3
6	Mínimo	1.044,7
6	1	1.063,9
6	2	1.096,9
6	3	1.135,9
6	4	1.180,9
7	Mínimo	1.183,3
7	1	1.203,5
7	2	1.227,3

Grupo salarial	Nivel	Base horaria - Pesetas
7	3	1.261,4
7	4	1.299,1
7	5	1.367,6

ANEXO 4

Tabla de bases horarias para horas extras
1 de enero de 1997

1. Personal obrero

Grupo salarial	Categoría	Base horaria - Pesetas
1	Operario nivel básico	572,7
2	Ayudante especialista	604,5
2	Ayudante Oficial Servicio Técnico	604,5
3	Especialista nivel básico	668,1
3	Oficial Servicio Técnico nivel básico	668,1
4	Almacenero	724,5
4	Auxiliar Laboratorio	724,5
4	Conductor	724,5
4	Especialista	724,5
4	Guarda Jurado (Alcalá)	724,5
4	Maestra (El Prat)	724,5
4	Oficial 3.º Servicio Técnico	724,5
4	Oficial 2.º Servicio Técnico	744,0
5	Conductor Almacenero	750,0
5	Especialista Asim. Oficial 1.º b) (El Prat)	750,0
5	Oficial 1.º b) Serv. Téc. (El Prat)	771,0
5	Albañil 1.º, Carpintero 1.º, Fogonero 1.º y Pintor 1.º (Alcalá)	771,0
5	Operador Aguas, Nitrógeno y Aire (Alcalá)	771,0
5-A	Oficial de Producción	750,0
6	Oficial 1.º de Producción	825,7
6	Oficial 1.º a) (El Prat)	825,7
6	Oficial 1.º Mecánico y Electricista (Alcalá)	825,7
6	Operador Energías (Alcalá)	825,7
6	Maestro	874,4

2. Personal empleado

Grupo salarial	Nivel	Base horaria - Pesetas
1		572,7
2		604,5
3		668,1
4		724,5
5	Mínimo	750,0
5	1	766,1
5	2	792,1
5	3	822,8
6	Mínimo	825,7
6	1	841,6
6	2	868,9
6	3	901,5
6	4	938,9
7	Mínimo	940,1
7	1	967,0
7	2	976,9
7	3	1.005,4
7	4	1.037,0
7	5	1.093,2

ANEXO 5

Pluses noche, 1 de enero de 1997

Su importe diario, en jornada completa de ocho horas de trabajo para los siguientes grupos salariales y categorías, es como sigue:

Grupo salarial	Categoría	Sin antigüedad - Pesetas	1 quinq. - Pesetas	2 quinq. - Pesetas	3 quinq. - Pesetas	4 quinq. - Pesetas	5 quinq. - Pesetas
1	—	1.645	1.694	1.743	1.793	1.842	1.891
2	—	1.737	1.789	1.841	1.893	1.945	1.997
3	—	1.920	1.977	2.035	2.092	2.150	2.208
4	—	2.072	2.134	2.196	2.258	2.320	2.383
4	Especialista	2.082	2.144	2.207	2.269	2.331	2.394
4	Oficial 2.ª Servicio Técnico	2.082	2.144	2.207	2.269	2.331	2.394
5	—	2.082	2.144	2.207	2.269	2.331	2.394
5	Oficial 1.ª b) Servicio Técnico (El Prat), Albañil 1.ª, Fogonero 1.ª, Pintor 1.ª (Alcalá) y Operador Aguas, Nitrógeno y Aire (Alcalá)	2.144	2.209	2.273	2.337	2.402	2.466
5-A	—	2.194	2.260	2.326	2.391	2.457	2.523
6	Oficial 1.ª de Produc. y Oficial 1.ª a) Servicio Técnico (El Prat), Oficial 1.ª Mecánico y Electric. (Alcalá) y Operador Energías (Alcalá)	2.289	2.358	2.427	2.495	2.564	2.633
7	Mínimo	2.530	2.606	2.682	2.758	2.834	2.910

ANEXO 6

Pluses de función

1. Personal obrero

1.1 «Viscoseda Barcelona, Sociedad Limitada»

Número función (1)	Grupo salarial					
	1	2	3	4	5	5-A
1100						
1123	3.310	3.500	3.860	4.190	4.190	4.190
1124						

1.2 «Pollseda, Sociedad Limitada»

Número función (1)	Grupo salarial 5
7020	4.190

2. Personal empleado

Número función (1)	Grupo salarial 3.1
4504	2.670

(1) Número de función, de acuerdo con la clasificación de funciones, que se aplicó en el último Convenio Colectivo vigente en «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima».

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

22813 RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme al artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/1996, del Consejo de 28 de octubre, a la SAT número 6.308, Lora Fruit, de Lora del Río (Sevilla).

La SAT número 6.308, Lora Fruit, de Lora del Río (Sevilla), cuyo ámbito de actuación es superior al de una Comunidad Autónoma, fue reconocida como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas según el Regla-

mento (CEE) número 1035/1972, el 20 de noviembre de 1996, por Resolución del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación e inscrita en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas con el número 578. Esta entidad ha solicitado el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/1996, del Consejo de 28 de octubre, y la Orden de 30 de abril de 1997.

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Conceder el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/1996, del Consejo, de 28 de octubre de 1996, y la Orden de 30 de abril de 1997, para la categoría II (Frutas), a la SAT número 6.308, Lora Fruit, de Lora del Río (Sevilla).

Segundo.—Que se inscriba en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas a la SAT número 6.308, Lora Fruit, de Lora del Río (Sevilla), para la categoría II (Frutas).

Tercero.—Que se continúen asignando, hasta su expiración, como derechos adquiridos, las ayudas contempladas en el artículo 14 del Reglamento (CEE) número 1035/1972, en aplicación del artículo 53 del Reglamento (CE) número 2200/1996.

Madrid, 25 de septiembre de 1997.—El Director general, Rafael Milán Díez

22814 RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme al artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96, del Consejo de 28 de octubre, a la SAT número 8.850, Riojana de Frutos Secos, de Murillo de Río Leza (La Rioja).

La SAT número 8.850, Riojana de Frutos Secos, de Murillo de Río Leza (La Rioja), cuyo ámbito de actuación es superior al de una Comunidad Autónoma, fue reconocida como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas según el Reglamento (CEE) número 1035/72, el 11 de mayo de 1992, por Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación e inscrita en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas con el número 296. Esta entidad ha solicitado el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/1996, del Consejo de 28 de octubre, y la Orden de 30 de abril de 1997.

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Conceder el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre, y la Orden de 30 de abril de 1997, para la categoría VI (Frutos de Cáscara) a la SAT número 8.850, Riojana de Frutos Secos, de Murillo de Río Leza (La Rioja).