

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	TOTAL ANUAL
<u>Técnicos Titulados</u>				
Director	69.477	54.590	124.067	1.861.005
Sub-Director	60.650	47.654	108.304	1.624.560
Técnico Jefe	53.538	42.065	95.603	1.434.045
Técnico	48.860	38.391	87.251	1.308.765
Périto	44.842	35.233	80.075	1.201.125
Ayte.Tecn.Sanitario	40.608	31.906	72.514	1.087.710
Ayudante Técnico	40.608	31.906	72.514	1.087.710
<u>Técnicos No Titulados</u>				
Contramaestre	39.960	31.398	71.358	1.070.370
Analista Laboratorio	36.747	28.871	65.618	984.270
Encargado	38.838	30.515	69.353	1.040.295
Capataz	37.573	29.521	67.094	1.006.410
Auxiliar Laboratorio	35.316	27.749	63.065	945.975
Asp.Aux.Lab. 14 a 16 años	22.188	17.433	39.621	594.315
Asp.Aux.Lab. 16 a 18 años	24.730	19.430	44.160	662.400
<u>Técnicos Organiz.Trabajo</u>				
Jefe Organiz. 1a.	43.096	33.860	76.956	1.154.340
Jefe Organiz. 2a.	41.080	32.277	73.357	1.100.355
Técnico Organiz. 1a.	39.181	30.784	69.965	1.049.475
Técnico Organiz. 2a.	37.114	29.160	66.274	994.110
Auxiliar Organización	34.613	27.195	61.808	927.120
Asp.Organiz. 14 a 16 años	22.188	17.433	39.621	594.315
Asp.Organiz. 16 a 18 años	24.730	19.430	44.160	662.400
<u>Técnicos Proceso Datos</u>				
Jefe Proceso Datos	53.376	41.938	95.314	1.429.710
Jefe Desarrollo Analista	44.148	34.688	78.836	1.182.540
Jefe Explotación	44.148	34.688	78.836	1.182.540
Analista Programador	42.816	33.642	76.458	1.146.870
Programador Ordenadores	41.483	32.594	74.077	1.111.155
Programador Maq. Aux.	38.083	29.921	68.004	1.020.060
Operador de Ordenadores	38.083	29.921	68.004	1.020.060
Perforista	38.083	29.921	68.004	1.020.060
<u>Técnicos de Oficina</u>				
Delineante Proyectista	44.322	34.825	79.147	1.187.205
Delineante	41.099	32.293	73.392	1.100.880
Auxiliar Técnico Oficina	33.081	25.991	59.072	886.080
<u>Empleados</u>				
Jefe 1a. Administrativo	49.261	38.705	87.966	1.319.490
Jefe 2a. Administrativo	44.072	34.629	78.701	1.180.515
Of. 1a. Administrativo	40.133	31.533	71.666	1.074.990
Of. 2a. Administrativo	38.083	29.923	68.006	1.020.090
Telefonista-Recepción	38.083	29.923	68.006	1.020.090
Telefonista	33.632	26.425	60.057	900.855
Auxiliar	33.632	26.425	60.057	900.855
Asp. de 14 a 16 años	24.988	19.633	44.621	669.315
Asp. de 16 a 18 años	27.082	21.279	48.361	725.415
<u>Personal Propaganda</u>				
Jefe Ventas y Propaganda	48.866	38.395	87.261	1.308.915
Inspector	46.799	36.771	83.570	1.253.550
Delegado	43.859	34.460	78.319	1.174.785
Agente Propaganda	41.741	32.797	74.538	1.118.070
Viajante	41.741	32.797	74.538	1.118.070
Corredor de Plaza	36.843	28.948	65.791	986.865
<u>Subalternos</u>				
Almacenero	35.705	28.054	63.759	956.385
Conserje	34.948	27.459	62.407	936.105
Cobrador	33.370	26.220	59.590	893.850
Capataz de Peones	35.705	26.054	63.759	956.385
Basculero	33.303	26.166	59.469	892.035
Guarda Jurado	33.303	26.166	59.469	892.035
Ordenanza	33.370	26.220	59.590	893.850

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	TOTAL ANUAL
Portero	33.370	26.220	59.590	893.850
Mozo Almacén	33.370	26.220	59.590	893.850
Botones 14/16 años	22.349	17.561	39.910	598.650
Botones 16/18 años	25.421	19.974	45.395	680.925
Guarda Vigilante	32.549	25.574	58.123	871.845
<u>Obreros</u>				
Oficial 1a.	1.195	938	2.133	970.515
Oficial 2a.	1.145	899	2.044	930.020
Oficial 3a.	1.109	871	1.980	900.900
Expedidor Pedidos	1.138	895	2.033	925.015
Aprendiz de 1er. año	823	648	1.471	669.305
Aprendiz de 2º año	876	689	1.565	712.075
Aprendiz de 3er. año	943	740	1.683	765.765
Aprendiz de 4º año	1.008	792	1.800	819.000
Aperador 1a.	1.138	895	2.033	925.015
Operador 2a.	1.110	874	1.984	902.720
Ayudante Especialista	1.068	839	1.907	867.685
Peón	1.050	824	1.874	852.670
Pinche 14 a 16 años	711	559	1.270	577.850
Pinche 16 a 18 años	811	636	1.447	658.385
Encargado Activid. Compl.	1.150	904	2.054	934.570
Jefe Equipo Activid. Compl.	1.129	887	2.016	917.280
Oficial 1 Activid. Compl.	1.098	863	1.961	892.255
Oficial 2 Activid. Compl.	1.054	829	1.883	856.765
Aprendiz 1er. año	889	699	1.588	722.540
Aprendiz 2º año	931	732	1.663	756.665
Limpiadora	1.034	812	1.846	839.930

22899

RESOLUCION de 12 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «La Seda de Barcelona, S. A.», para el año 1983.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «La Seda de Barcelona, S. A.», para el año 1983, suscrito por la representación de la Empresa, por una parte, y, por otra, por la representación de los trabajadores, el día 19 de mayo de 1983, y recibido en este Centro Directivo entre los días 25 del mismo mes y año y 7 de julio (texto del mismo y documentación complementaria). De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección general, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Negociadora. Madrid, 12 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Representantes de la Empresa y trabajadores afectados.—Barcelona.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

DE LA SEDA DE BARCELONA, S.A.

- AÑO 1983 -

CAPITULO IDISPOSICIONES GENERALESARTICULO 1Ambito Territorial

El presente Convenio se aplicará en todos los Centros de Trabajo actualmente existentes de La Seda de Barcelona, S.A.

ARTICULO 2Ambito Personal

Afectará a la totalidad del personal encuadrado en dichos Centros de Trabajo, con excepción de los miembros de la Dirección.

Todos aquellos Jefes que por propia, libre y expresa voluntad, deseen modificar su actual situación de inclusión o exclusión del ámbito del Convenio, deberán solicitarlo antes del día 31 de octubre de 1983, a partir de cuya fecha la situación quedará consolidada durante un período de 3 años. Al término de este período, de no mediar comunicación de modificación, se mantendrá la situación por otro período de 3 años y así sucesivamente. La solicitud de inclusión o exclusión deberá formularse por escrito y dirigirse al Comité de Empresa del Centro de Trabajo y a la correspondiente Dirección.

ARTICULO 3Vigencia

El convenio entrará en vigor el día uno de Enero de 1983, a excepción de aquellos puntos en que se indique expresamente otra fecha.

ARTICULO 4Duración, denuncia y prórrogaa) Duración

La duración del presente Convenio será de un año a partir de su entrada en vigor.

b) Denuncia y prórroga

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

ARTICULO 5Comisión Paritaria

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se crea la Comisión Paritaria del Convenio para su vigilancia y cumplimiento. Estará formada por siete representantes de la Dirección y siete representantes del personal, distribuidos de la siguiente forma: dos por el Centro de Trabajo de Alcalá, dos por el Centro de Trabajo de Rayón, dos por el Centro de Trabajo de Terlenka y uno por el Centro de Trabajo de Vía Augusta; designados por el Comité de Empresa respectivo. Sus funciones serán las de asesores e informarán a la Dirección y a los órganos de representación del personal sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio, incidencias que

dieran producirse, vigilancia de lo pactado, estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y, en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Esta Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes. Se levantarán actas de las reuniones, en las que se indicarán los acuerdos alcanzados dentro de su competencia o, en su caso, los votos particulares con su fundamento.

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.

ARTICULO 6Vinculación 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.

ARTICULO 7COMPENSACION Y ABSORCIONa) COMPENSACION

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Además, y específicamente, los aumentos salariales pactados en este Convenio compensan los que hubieran podido derivarse de la aplicación de la revisión salarial para 1982 prevista en el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), por lo que las representaciones legales de los trabajadores -Comités de Empresa de los distintos Centros de Trabajo, Comité Intercentros y Delegados Sindicales de CC.OO. y U.G.T. en representación de sus respectivas Secciones Sindicales-, al reconocer finiquitadas todas las obligaciones salariales de la Empresa anteriores a este Convenio referidas a la revisión del ANE, se obligan a desistir de las reclamaciones formuladas, y sin reserva del derecho de acción para futuros planteamientos, respecto a la aplicación del ANE. Por todo ello, ambas partes dan por cumplimentados los compromisos adquiridos por la Empresa al acogerse al Plan de Reconversión Textil de cumplir lo preceptuado en materia salarial en el Acuerdo Nacional sobre Empleo.

b) ABSORCION

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.

ARTICULO 8Garantía "ad personam"

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam" y enten-

cidas como cantidades totales por ser situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

#### ARTICULO 9

##### Ordenanza Laboral Textil

En lo no previsto y regulado en el presente Convenio, regirá con carácter supletorio la Ordenanza Laboral para la Industria Textil.

#### ARTICULO 10

##### Carácter de la aplicación

Se acuerda expresamente que el presente Convenio se aplicará, durante su vigencia, con exclusión de cualquier otro.

#### ARTICULO 11

##### Organización del trabajo

La organización del trabajo se efectuará de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

#### ARTICULO 12

##### Productividad

En esta materia, ambas partes hacen suyas las conclusiones y acuerdos alcanzados en el Acuerdo Interconfederal 1983 y anteriores a los que se remite.

La aplicación de cualquier medida concreta que suponga una mejora de la productividad, se llevará a cabo con la participación de los representantes de los trabajadores, en la fase previa a su implantación, durante la misma, posibles modificaciones y posterior seguimiento. Asimismo valorarán en todo momento por la correcta aplicación de estas mejoras.

#### CAPITULO 11

##### REGIMEN DE TRABAJO

#### ARTICULO 13

##### JORNADA DE TRABAJO

A partir del 1-1-1984, la jornada laboral en cómputo, distribución y control anual, de acuerdo con lo pactado en el Acuerdo Interconfederal, será como sigue:

##### 1 - PERSONAL A TURNOS

Para el personal a turnos: 1.826 horas de trabajo efectivo, que incluyen 30 minutos de descanso ("bocadillo") por jornada de 8 horas. Para toda reducción de jornada en el futuro, se tomará como base la totalidad del tiempo de trabajo efectivo.

Este total de horas se obtiene manteniendo los actuales esquemas de trabajo, intercalando en los mismos los días de descanso adicionales que sean necesarios, u otra posible fórmula que se acordase entre las partes, para lograr la equivalencia de las 40 horas semanales de trabajo efectivo, considerando 30 días de vacaciones y los festivos según calendario oficial.

En la aplicación del párrafo anterior, se establece que en el supuesto de que para 1984 no hubiera más festivos oficiales que en 1983, para el personal de 3 turnos continuos con descanso intersemanal, los días de descanso adicionales serían 8, además de lo señalado en el artículo 16. Para el personal de dos y tres turnos con descanso en domingo, los días de descanso serían seis. En el caso de modificarse el número de días festivos oficiales, los días adicionales variarían, en consecuencia, para conseguir el cómputo anual de las 1.826 horas.

Si en 1984 se pactasen días de compensación por coincidencia de algún festivo en domingo, o día de paro, estos días de compensación se incluirían en el cálculo para obtener los días adicionales precisos para conseguir las 1.826 horas; ello podría dar lugar a que las cifras de 8 y 6 días citadas anteriormente, pudiesen ser distintas.

##### 2 - PERSONAL A TURNO NORMAL O DE DIA

1.800 horas de trabajo efectivo, que se conseguirán mediante jornadas de 8 horas y 15 minutos, de lunes a viernes, 20 días festivos y 22 días laborables de vacaciones;

Los días 24 y 31 de Diciembre, este personal disfrutará de un descanso especial de 3 horas y 30 minutos, en la tarde de dichos días.

##### 3 - PERIODO TRANSITORIO PARA 1983

Para el presente año 1983, se mantienen los actuales horarios y turnos de trabajo, al bien, para turnos ajustando escalonadamente al horario pactado para 1984, a partir del 12 de Septiembre, se concederá al personal a turnos un día más de descanso en la Zona Catalana y dos días más en la Zona Centro (uno de ellos debido a equiparación de festivos con la Zona Catalana, el cual se señala expresamente como día festivo, siendo uno de los mencionados en el Artículo 16, apartado 2. c).

Para el personal de turno normal, o de día, se aplicará la Ley sobre Jornada de trabajo en los términos que indique, desde el momento que entre en vigor la misma, hasta finalizar el año 1983, a excepción de los Centros de Trabajo de Via Augusta y Alcalá/Madrid, para los cuales se pacta expresamente que a partir del 12 de Septiembre realizarán una jornada diaria de 8 horas y 15 minutos, de lunes a viernes, concediéndose además un día de descanso adicional para el personal de estos Centros de Trabajo.

Para los Centros de Trabajo de Alcalá/Madrid, se concederá además, un día festivo adicional por equiparación de festivos con la Zona Catalana. Este día festivo es uno de los señalados en el Artículo 16, apartado 2. c.

A partir del 1-1-1984 entrará en vigor lo pactado en el punto 2.

##### 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.

#### ARTICULO 14

##### Trabajos 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.

#### ARTICULO 15

##### Días de Paro

1. Los llamados días de paro son los siguientes :

##### a) Zona Catalana

1º enero (de 22 a 22 h.)

Viernes Santo (de 22 a 22 h.)

1º de mayo (de 22 a 22 h.)

Fiesta Mayor de El Prat (de 6 a 6 h.)

Navidad (de 22 h. del día 24 a 6 h. del día 26)

##### b) Zona Centro

Navidad (de 22 h. del día 24 a 6 h. del día 26)

2. En estos días de paro, 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) estaremos en todo momento a lo que dicte la Autoridad Laboral, manteniéndose la actual situación en tanto que aquella no la 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 Rayón.

En Alcalá deben continuar en marcha las columnas de polimerización en servicio, la Central de Energía 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.

##### 3. Personal Ingresado después de 1-4-70 en la Zona Catalana

Este personal estará obligado a prestar servicio en estos días con excepción del día de Navidad y 1º de mayo.

##### 4. Personal Ingresado antes del 1-4-70 en la Zona Catalana

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 1-4-70.

c) La decisión de observar o no el paro, deberá tomarse como mínimo con una semana de antelación.

##### 5. Condiciones generales

El personal que trabaje en los días de paro, además de las percepciones generales establecidas en el presente Convenio, tendrá derecho a un día de descanso de compensación, al trabajar jornada completa de ocho horas.

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

#### ARTICULO 16

##### 1. CALENDARIO DE DIAS FESTIVOS Y PARO DEL 18 DE JULIO (ZONA CATALANA) AÑO 1983.

Continúa suprimido el paro del 18 de Julio.

Como compensación se acuerda lo siguiente :

A) Dos días de fiesta móvil para todo el personal (uno de los cuales es consecuencia de la supresión del paro del 18 de Julio), a elegir durante todo el año, siendo posible su acumulación al periodo de vacaciones del trabajador.

B) El calendario de festivos para La Seda de Barcelona (Zona Catalana) es el que sigue :

1º Las fiestas contenidas en el calendario oficial dictado por las Autoridades Laborales competentes.

2º Las fiestas locales decretadas por los respectivos Ayuntamientos.

3º Para el año 1983, además, los siguientes días:

- Jueves Santo
- 2 de Junio (Corpus Christi)
- 1º de Mayo
- 25 de Diciembre

Al coincidir los días 1º de Mayo y 25 de Diciembre en domingo y día de paro, se establece la siguiente normativa de compensación :

a) Personal de turno de día y a dos turnos :

- dos días de fiesta móvil a elegir durante todo el año, no siendo acumulables al periodo de vacaciones del trabajador.

b) Personal a tres turnos con descanso en domingo :

- dos días de fiesta móvil, con las mismas condiciones del apartado a), excepto aquel personal cuyos esquemas de turno contemplen como día de trabajo el primero de Mayo y/o el 25 de Diciembre. En estos casos los mencionados días se considerarán como festivos, no dando lugar a días de compensación

c) Personal a tres turnos con descanso intersemanal :

- Aquel personal cuyos esquemas de turnos contemplen como día de descanso el 1º de Mayo

y/o el 25 de Diciembre, disfrutará de un día de fiesta móvil, para cada uno de estos días, dejando de percibir la compensación económica que le pudiera corresponder por esta circunstancia.

Los días de fiesta móvil se disfrutarán teniendo en cuenta las necesidades generales del trabajo. Si hubieran muchas peticiones para una misma fecha, se dará preferencia a los primeros que lo hayan solicitado, para que la acumulación de estas peticiones no suponga entorpecimiento en el trabajo de la sección. En cualquier caso la Dirección podrá limitar el total de ausencias de la Sección al 15 %.

#### B. CALENDARIO DE DIAS FESTIVOS (Zona Centro) AÑO 1983

El calendario de días festivos para La Seda de Barcelona (Zona Centro) es el que sigue:

- A) Las fiestas contenidas en el calendario oficial dictado por la Autoridad Laboral competente.
- B) Las fiestas locales decretadas por los respectivos Ayuntamientos.
- C) Para el año 1983, además, los siguientes días:
- 3 de Junio
  - 11 de Octubre
  - 25 de Diciembre

Al coincidir el día 25 de Diciembre en domingo y día de paro, se establece la siguiente normativa de compensación:

- a) Personal de turno de día y dos turnos:
- Un día de fiesta móvil a elegir durante todo el año, no elegible de acumulable al período de vacaciones del trabajador.
- b) Personal a tres turnos con descanso en domingo:
- Un día de fiesta móvil, con las mismas condiciones del apartado a), excepto aquel personal cuyos esquemas de turno contemplen como día de trabajo el 25 de Diciembre. En estos casos el mencionado día se considerará como festivo no dando lugar al día de compensación.
- c) Personal a tres turnos con descanso intersemanal:
- Aquel personal cuyos esquemas de turno contemplen como día de descanso el 25 de Diciembre, disfrutará de un día de fiesta móvil, dejando de percibir la compensación económica que le pudiera corresponder por esta circunstancia.

El día de fiesta móvil se disfrutará teniendo en cuenta las necesidades generales del trabajo. Si hubieran muchas peticiones para una misma fecha, se dará preferencia a los primeros que lo hayan solicitado, para que la acumulación de estas peticiones no suponga entorpecimiento en el trabajo de la sección. En cualquier caso la Dirección podrá limitar el total de ausencias de la Sección al 15 %.

- D) Dos días de fiesta móvil para todo el personal, a elegir durante todo el año, siendo posible su acumulación al período de vacaciones del trabajador. Si hubieran muchas peticiones para una misma fecha, se dará preferencia a los primeros que lo hayan solicitado, para que la acumulación de estas peticiones no suponga entorpecimiento en el trabajo de la sección. En cualquier

caso la Dirección podrá limitar el total de ausencias de la sección al 15 %.

#### 3. CALENDARIO DE FESTIVOS AÑO 1984 (Ambas Zonas) Y PARO DEL 18 DE JULIO PARA ZONA CATALANA

El calendario de días festivos y fiestas móviles para La Seda de Barcelona (Zonas Catalana y Centro), es el que sigue:

- 1) Dos días de fiesta móvil para todo el personal, a elegir durante todo el año, siendo posible su acumulación al período de vacaciones del trabajador (En la Zona Catalana uno de estos días es consecuencia de la supresión del paro del 18 de Julio). Estos días se disfrutarán teniendo en cuenta las necesidades generales del trabajo. Si hubiera muchas peticiones para una misma fecha, se dará preferencia a los primeros que lo hayan solicitado, para que la acumulación de estas peticiones no suponga entorpecimiento en el trabajo de la sección. En cualquier caso, la Dirección podrá limitar el total de ausencias de la sección al 15 %.
- 2) Las fiestas contenidas en el calendario oficial dictado por las Autoridades Laborales competentes.
- 3) Las fiestas locales decretadas por los respectivos Ayuntamientos.
- 4) Cuatro días festivos especiales L.S.B., a fijar en el próximo Convenio.

A efectos de cálculo anual de la Jornada de trabajo, se tomarán en consideración la totalidad de los días festivos señalados anteriormente.

Si se pactasen expresamente días de compensación por coincidencia de algún festivo en domingo o día de paro, estos días pactados expresamente se incluirían en el cálculo de los días adicionales previstos en el artículo 19 para conseguir la Jornada anual de 1.826 horas, para el personal a turnos y 1.800 horas para el personal a turno normal o de día.

El resultado del cálculo podría ser entonces distinto al que se hubiese obtenido en cualquier cálculo previo, caso de no incluir en el mismo los citados días pactados expresamente.

#### ARTICULO 17.

Cualquier modificación en lo dispuesto en el Artículo 16 deberá ser objeto de acuerdo entre las partes.

#### ARTICULO 18.

##### Permiso 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, antigüedad, plus asistencia o medio y plusos función, en su caso), 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 5 días

Hasta dos días :

Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y hermanos políticos. Alumbramiento esposa. Enfermedad grave o intervención de cirugía mayor de cónyuge, hijos, 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 5 días.

Alumbramiento de hija de trabajadora,

Hasta un día :

Por fallecimiento de tíos y sobrinos. Boda de hijos y hermanos. Traslado de domicilio habitual.

Por fallecimiento de tíos y sobrinos. 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 periodos 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 entienda por cirugía menor aquella que es de carácter ambulatorio y no requiere internamiento.

**3) Personal inscrito en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, 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.

ARTICULO 19

Permiso 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.

ARTICULO 20

Excedencias

- A) Se concederá excedencia por causa de maternidad hasta un máximo de tres años a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, incluido el adoptivo.

La trabajadora excedente podrá reincorporarse automáticamente al término de la misma, si lo desea, con la misma categoría profesional o asimilada que tenía en el momento de pedir la excedencia.

- B) Todo trabajador que desempeñe cargos electivos en la administración pública (estatal, autónoma o local) tendrá derecho, si lo solicita, a una excedencia especial por el tiempo que ocupa 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.

ARTICULO 21

Vacaciones

Se fijan en 30 días naturales para todo el personal, con garantía, no obstante, de 21 días laborales reales para el personal de turno normal y de 22 días para el personal a turno, en tanto el régimen de trabajo implique menor número de días de descanso al año con respecto a los demás trabajadores. Las vacaciones se disfrutarán, en general, de manera continuada.

Si se concede algún fraccionamiento, se contará sin excepción por días laborales reales, a tenor de 21 días para el personal de turno normal y de 22 días para el personal a turnos.

En ambas Zonas las vacaciones se concentrarán en 3 periodos, durante los meses de julio, agosto y septiembre. No obstante, se respetarán las fechas de inicio tradicionales para cada Zona, sin perjuicio de que el personal que lo desee pueda disfrutarlas fuera de dicho periodo.

En aquellas secciones donde la organización del trabajo lo permita, se concentrarán en dos o menos periodos. Para ello la Dirección de cada Centro de Trabajo comunicará cuáles serán las secciones que podrán acogerse a cada uno de los periodos señalados.

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

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

La retribución de vacaciones se efectuará conforme a la Ordenanza Laboral TxxIII.

Se concederá un día de permiso con pago de haberes a las personas que, como máximo, tomen 10 días laborales 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 periodo indicado, en conjunto, no superior a 8 horas. No se computarán a estos efectos los permisos con pago de haberes.

Además, el personal que efectúe sus vacaciones durante el periodo 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 6 días.

#### ARTICULO 22

##### Horas extraordinarias

f Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. Para ello se aplicarán los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias de días festivos: Mantenimiento de la situación actual.
- Horas extraordinarias a realizar en el período de verano. Como consecuencia de la concentración del período de vacaciones y a fin de evitar el tener que parar instalaciones, se hace necesaria la realización de horas extraordinarias en determinados puestos de trabajo que son clave para asegurar el mantenimiento del proceso continuo, agotando las posibilidades de sustitución con personal de la propia plantilla. Estos puestos son:

##### Fábrica Rayón

- Electricistas de turno
- Mecánicos de turno
- Operarios Energía
- Técnico Auxiliar Laboratorio Químico (para festivos, sábados y noches)
- Mezcladores
- Preparación sosas
- Sótano viscosa
- Preparación baños
- Regeneración baños
- Hilatura
- Enfermería
- Portería

En el caso de que se parase la producción de RF en el período de verano, los puestos serían:

- Electricistas de turno
  - Mecánicos de turno
  - Operarios Energía
  - Técnico Auxiliar Laboratorio Químico (Intentar de forma voluntaria cambiar los turnos de manera que en los turnos de mañana y tarde de días laborables sólo quede 1 persona y 2 personas en los turnos de noche, festivos y sábados).
- En los puestos de Mezcladores, Preparación sosas, Sótanos viscosa, Preparación baños y Regeneración baños, siempre habrá 1 persona conocedora del puesto.
- Hilatura
  - Enfermería
  - Portería

##### Fábrica Terlenka

- Porteros-Vigilantes
- Electricistas de turno
- Mecánico de turno
- Técnico Auxiliar a turno (CPU)
- Energía
- CPU (Química)
- Carga, descarga PTA y preparación pasta
- Técnico Auxiliar en Laboratorio Químico (para festivos, sábados y noches).
- Panel Químicas convencionales
- Enfermería

##### Fábrica Alcalá

- Calderas, Uniturbos, Climas, Nitrógeno, Aguas
- Electricista de turno, Control y Medida, Mecánica de turno
- Análisis Laboratorio Químico
- Operador de Wlegand y Rotafilm
- Paneles de polimerización
- Proceso de secado
- Bobinadoras
- Cabeza de Urdidores

##### Oficina Via Augusta

- Portería

Para aquellos puestos cuyas características lo permitieran, y en función de las necesidades de la producción durante este citado período de verano, se podrá recurrir a una contratación temporal adecuada a las citadas necesidades. Esta fórmula se pacta a petición de la Representación de los trabajadores, con el objeto de ayudar a paliar el problema del paro.

c) Horas extraordinarias a realizar durante el resto del año. Es propósito firme de la Dirección reducirlas al mínimo imprescindible.

d) Se considerarán únicamente justificadas las realizadas en casos de fuerza mayor, ausencias imprevistas y reparación de averías, que tengan una repercusión grave en el proceso productivo.

1 - A los efectos previstos en el Real Decreto 1658/1961, de 20 de agosto y en la Orden de 1 de marzo de 1983 (B O E del 7) y habida cuenta del régimen de trabajo continuo imperante en la Empresa, las horas extraordinarias estructurales mencionadas en el punto 1 quedan exentas del incremento en la cotización adicional a la Seguridad Social establecido en la mencionada Orden. Dichas horas extraordinarias estructurales se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral competente por la Dirección y el Comité de Empresa del Centro de Trabajo correspondiente.

2 - La Dirección de cada Centro de Trabajo informará mensualmente al Comité de Empresa respectivo sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por Secciones y personas.

3 - La realización de las horas extraordinarias correspondientes a los apartados b) y c) del punto 1 de este artículo, siempre tendrán carácter voluntario.

#### CAPITULO III

##### REGIMEN DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO

#### ARTICULO 23

Con el objeto de aumentar la productividad y obtener un máximo rendimiento, La Seda de Barcelona 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 trabajos que lo requieran, las prendas de seguridad y protección de uso obligatorio, facilitadas por la Empresa.

#### ARTICULO 24

Todas las sanciones que se apliquen serán inscritas en el Libro de Sanciones, diligenciado por la Autoridad Laboral respectiva. La diligencia en el expresado Libro será firmada por el representante de la Empresa y por el trabajador sancionado, que recibirá un duplicado.

El personal sancionado podrá formular escrito de descargo, el cual será contestado por la Dirección.

En los casos de sanción a los representantes del personal, se estará a las disposiciones especiales al respecto.

De toda sanción grave o muy grave, se dará cuenta al Comité de Empresa correspondiente.

### CAPITULO IV

#### ASCENSOS DEL PERSONAL

#### ARTICULO 25

Se considera indispensable para el desarrollo de una buena política de relaciones humanas, que el personal que lo merezca 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.

#### ARTICULO 26

#### Concursos, Provisión 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 o Centro de Trabajo, y en caso de no poderse cubrir aún, a todo el personal de la Planta.

La convocatoria del concurso para cubrir una vacante, deberá estar expuesta como mínimo un mes y su resolución deberá hacerse a la mayor brevedad posible.

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, la antigüedad al servicio de la Empresa. Se considerará especialmente un dato favorable la participación del trabajador en los cursos de capacita-

ción 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. Este será elegido por el Comité del Centro de Trabajo, recayendo el nombramiento sobre la persona de la misma profesión y de igual o superior categoría a la de vacante.

#### ARTICULO 27

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

#### ARTICULO 28

Cuando un trabajador desempeñe puesto de superior categoría, tendrá derecho a que se le reconozca definitivamente la categoría superior, en los casos siguientes:

- a) Durante un período de seis meses consecutivos.
- b) Durante un período de seis meses alternos dentro de doce meses consecutivos.
- c) Durante un período de 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.

#### ARTICULO 29

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. El nuevo jefe en el momento de ocupar su cargo podrá pronunciarse sobre su inclusión o exclusión del Convenio a los efectos del artículo 2.

#### ARTICULO 30

#### Período de prueba

El nuevo personal ingresará normalmente en el mínimo de cada categoría. Podrá, sin embargo, ingresar en categorías superiores en aquellos casos en que fuese necesario y lo determinase así la Dirección, sin perjudicar por ello la normal provisión de vacantes. Superada la prueba con éxito, se conferirá al interesado la categoría correspondiente al trabajo desempeñado.

En lo restante se estará a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 52 de la Ordenanza Laboral Tex-



CAPITULO VCLASIFICACION DEL PERSONAL Y VALORACION DE TRABAJOSARTICULO 31

El personal de la Empresa está clasificado en las categorías que se mencionan en la Ordenanza Laboral Textil y Nomenclátor de Fibras Artificiales y Sintéticas.

En lo que respecta a la Zona Catalana, algunas de las mencionadas categorías quedan desglosadas, según es de ver en los Anexos números 1 y 2, en los grupos que se reflejan las categorías del personal y se indica también el grupo de trabajo que corresponde a cada categoría. De esta forma se consideran complementadas las definiciones de la Ordenanza Laboral Textil y establecido el alcance de las mismas, así como el desglose de categorías.

En los mismos Anexos números 1 y 2 se indica el grupo de trabajo que corresponde a cada una de las categorías del personal de la Zona Centro.

ARTICULO 32

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

ARTICULO 33

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

ARTICULO 34

Las eventuales reclamaciones sobre clasificación deberán plantearse ante los respectivos Comités de Centro de Trabajo sin perjuicio de las facultades resolutorias que competen a la autoridad laboral. En todo caso, las resoluciones de las reclamaciones que se planteen dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio, tendrán efecto retroactivo desde la entrada en vigor del mismo.

ARTICULO 35

El resultado de la valoración de los trabajos, efectuada previo análisis de las tareas de cada uno de ellos y especificación por factores, es el que se refleja en el Anexo número 6 en lo que respecta a la Zona Catalana.

Los puestos de trabajo del personal obrero de la Zona Centro quedan clasificados en las categorías que se mencionan en el Anexo número 7. En dicho anexo se recoge también la definición de la categoría de PROGRAMADOR ESPECIALIZADO. 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

Estas categorías se enuncian en sus correspondientes grupos de trabajo en el anexo nº 2 junto con las otras categorías profesionales del personal técnico.

ARTICULO 36

A fin de mantener siempre al día el sistema, si por cualquier causa las tareas de un determinado puesto de trabajo son modificadas de manera apreciable, se efectuará una nueva valoración, sin que ello afecte al "status" personal del trabajador, según lo establecido en los artículos 39 y 40.

ARTICULO 37

Por los resultados de la valoración, se han agrupado convenientemente los trabajos para su atribución a las diferentes categorías profesionales.

ARTICULO 38

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 Centro de Trabajo o Comité Inter-centros, según proceda.

CAPITULO VIREMUNERACIONESa) SUELDO A ACTIVIDAD NORMAL (SUELDO BASE)ARTICULO 39SUELDO BASE

El sueldo base es el que se expresa en los Anexos 1 y 2 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.

ARTICULO 40TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

Cuando el trabajador efectúe trabajos correspondientes a categorías más elevadas, percibirá, mientras los realice, la diferencia salarial correspondiente (con repercusión en antigüedad, plusas, primas y pagas extras de Julio y Navidad y participación en beneficios).

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.

ARTICULO 41SALARIO ORDENANZA LABORAL

1. El Sueldo Base y los plusas de función, son los constitutivos del salario a actividad normal a los efectos previstos en la Ordenanza Laboral Textil, con exclusión de cualesquiera otros.

2. El salario que se pacta para el puesto de trabajo de calificación 1, a los efectos previstos en la Ordenanza, es el de pesetas 32.160,-brutas mensuales.

b) COMPLEMENTOS PERSONALESARTICULO 42ANTIGUEDAD

Los devengos por este concepto se calcularán sobre el sueldo base y, en su caso, plus de función, sin ningún otro incremento, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral Textil.

## ARTICULO 43

## PLUS PERSONAL ESPECIAL (Zona Catalana)

El personal que actualmente perciba los pluses personales establecidos en el Artículo 81 del W Convenio Colectivo Sindical, de pesetas 9.853,- brutas anuales y pesetas 11.035,- brutas anuales, los conservará a título personal, sin variación en su importe y con carácter de absorbible en caso de ascenso.

## c) COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

## ARTICULO 44

## PLUSES DE FUNCION

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 obrero dejará de percibirlos en el momento en que cese de realizar la función que los motiva.

Los trabajos de dicho plus y el importe del mismo, figuran consignados en los Anexos números 6 y 7.

## ARTICULO 45

## PLUS NOCHE

Para todo el personal, por jornada completa de 8 horas, se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

(Sueldo base mensual + plus función + antigüedad) x 0,014665

## ARTICULO 46

## PLUS DOMINGO

Su importe por jornada completa de 8 horas, será de 1.035,- ptas. brutas. A partir de 12 de Octubre de 1983, este plus pasará a ser de 1.200,- pesetas brutas.

En La Zona Catalana se percibirá en el turno de noche sábado/domingo, el de mañana domingo, el de tarde domingo, y el de noche domingo/lunes.

En la Zona Centro se percibirá en los turnos anteriormente mencionados, excepto en el de noche domingo/lunes.

## ARTICULO 47

## PLUS FESTIVO (Zona Centro)

Su importe, por jornada completa de 8 horas, será de 1.035,- pesetas brutas. A partir del 12 de Octubre de 1983, este plus pasará a ser de 1.200,- pesetas brutas.

Se percibirá en los mismo turnos que los señalados en el plus domingo de la Zona Centro.

## ARTICULO 48

Los pluses indicados en los artículos 45, 46 y 47 se devengarán total, o parcialmente, de manera proporcional al tiempo trabajado durante el periodo considerado como nocturno, domingo o festivo, con arreglo a la legislación laboral.

## d) COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

## ARTICULO 49

## PRIMA BEDAUX (Zona Catalana)

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

## ARTICULO 50

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

Grupo	Tarifa horaria
1	133,30
2	224,80
3	230,80
3 con plus función limpieza sanitarios y vestuarios	232,20
4	238,40
4 con plus función hilatura rayón	247,-
5	247,-
6	260,60

Esta prima se percibirá por encima de 60 puntos/hora

Las tarifas anteriores son el resultado de aplicar un incremento del 12 % a las vigentes en 31-12-1982.

## ARTICULO 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 periodo de tres meses.

Esta implantación se comunicará al representante del personal de la Sección 0, en su defecto, del mismo Servicio y al Comité de Centro de Trabajo.

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

Si antes de expirar el periodo anteriormente mencionado, el personal formula una reclamación por escrito, la Dirección, previo informe del Comité de Centro de Trabajo, 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 facultades que competen a las autoridades laborales sobre la materia.

ARTICULO 52

PRIMA INDIRECTA

A partir de 12 de Octubre de 1983, el personal obrero que no trabaja a control, percibirá una prima indirecta de 2.000 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.

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 2.000,- pesetas mensuales. En el caso de no alcanzar este importe, se percibirá prima indirecta en la cuantía necesaria para su obtención.

ARTICULO 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 % del sueldo base mensual y plus de función, en su caso. Quedan excluidos de este plus los Jefes, Maestros de Taller, Encargados y Ayudantes de Encargado.

ARTICULO 54

Zona Catalana

La normativa de aplicación de este plus es la siguiente a partir del 1º de abril de 1983:

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 lo 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 justificado, 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 % 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.
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.

Zona Centro

La normativa de aplicación de este plus en la Zona Centro, es la que está vigente actualmente.

ARTICULO 55

PLUS DE MANDO

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

ARTICULO 56

HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Horas extras habituales en días festivos (Fiesta pagada trabajada)

Las horas extraordinarias se remunerarán sobre las bases que se mencionan en el Anexo 3 con un recargo del 75%

2.- Horas extras en días de paro

Estas horas se remunerarán sobre las bases que se mencionan en el Anexo 3 con los siguientes recargos:

Horas Jornada.....	90%
Horas prolongación hasta 16 horas...	190%
Más de 16 horas.....	250%

Cuando el personal que trabaje en día de paro renuncie a la fiesta de compensación, percibirá, además, 8 horas extras conforme a las bases del Anexo 4 con un recargo del 75%.

3.- Resto de horas extras

Zona Catalana

Las horas extraordinarias se remunerarán sobre las bases que se mencionan en el Anexo 4 con los recargos que se citan:

Todo el personal	Horas Jornada	Horas Prolongación
Días normales.....	75 %	75 %
Personal de días		
Sábados.....	75 %	160 %
Domingos.....	75 %	160 %
Personal de 3 turnos		
Domingos o días descanso..	75 %	160 %
Días de fiesta añadida.....	75 %	160 %
Prolong. de fiesta pagada..	=	160 %

Zona Centro

Las horas extraordinarias se remunerarán sobre las bases que se mencionan en el Anexo 4 con un recargo del 75 %.

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

4.- Otros conceptos

Se cobrará además, sin recargo alguno, la prima correspondiente, si el trabajo es a control

En los casos de doblaje de turno se percibirá un plus de 550, pesetas brutas.

En los importes totales antes mencionados están incluidos todos los incrementos resultantes de la Ordenanza Laboral Textil y demás disposiciones legales vigentes.

e) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES

ARTICULO 57

PAGAS EXTRAS

Se percibirán dos gratificaciones anuales, una en la primera quincena de Julio y otra por Navidad, de una mensualidad de sueldo base, plus de función, en su caso, y antigüedad, sin ningún otro incremento.

En los casos de personal de nuevo ingreso, de ceses sin el preaviso de Ordenanza, se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes.

ARTICULO 58

PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Consistirá en el 6 % de 14 mensualidades de sueldo base, plus función, en su caso, y antigüedad. Los restantes incrementos resultantes de la Ordenanza Laboral Textil, se declara expresamente se hallan compensados mediante inclusión en la estructura salarial básica.

ARTICULO 59

GRATIFICACION ESPECIAL MES DE SEPTIEMBRE

Su importe será de 19.400 Ptas. 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

ARTICULO 60

RETRIBUCION VACACIONES

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

- Sueldo base, antigüedad, plus de asistencia o mando y, excepcionalmente, la prima indirecta del artículo 52. Además se computará el promedio de lo percibido durante los tres últimos meses por pluses de función, pluses de noche, pluses de domingo, pluses de festivo (Zona Centro) y prima Bedaux (Zona Catalana).

ARTICULO 61

FIESTA PAGADA COINCIDENTE CON DESCANSO TRADICIONAL Y DESCANSO AÑADIDO PERSONAL A TURNOS (Zona Catalana)

En los casos en que un día de fiesta pagada coincida con descanso tradicional o descanso añadido, se abonarán 8 horas normales de sueldo base y plus de función, en su caso. Se exceptúan los casos previstos en el artículo 16

ARTICULO 62

ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

A los productores que estén en situación de baja por enfermedad o accidente, se les garantiza la percepción de la cantidad necesaria que sumada a la que legalmente les corresponda, alcance el 100% del sueldo base y antigüedad. También es de aplicación lo indicado en los artículos 53 y 54 sobre plus de asistencia.

El trabajador que cause baja por enfermedad o accidente, deberá avisar su ausencia a Portería antes de comenzar la jornada, o en la primera hora de la misma. 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 Social de las alteraciones de su domicilio.

ARTICULO 63

PLUS DE TRANSPORTE

En netas  
mes

Se abonará de la siguiente forma :

Personal con domicilio en distinta localidad a la del Centro de Trabajo :

- en turno de día ... .. 888,--
- a turnos ... .. 1.075,--

Personal que trabaja en Barcelona o Madrid y tiene su residencia en dichas capitales ... ..

451,--

Personal que trabaja en la Planta de Alcalá y tiene su residencia en Alcalá de Henares :

- en turno de día ... .. 175,--
- a turnos ... .. 211,--

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

ARTICULO 64

AYUDA FAMILIAR VOLUNTARIA

Se abonará una ayuda familiar voluntaria al personal que tenga hijos menores de 23 años, solteros, que no trabajen y tengan reconocida su condición de beneficiarios de la Protección Familiar.

Su importe será de 449,- pesetas brutas al mes por cada hijo que reúna las expresadas condiciones.

Se completará, en concepto de ayuda escolar, con pesetas 651,-- brutas mensuales por cada beneficiario comprendido entre los 4 y los 16 años.

En la Zona Catalana, quedan excluidas de esta percepción, parcialmente durante 10 meses al año, las hijas que asistan al Colegio subvencionado de niñas.

ARTICULO 65

ESTRUCTURA SALARIAL BASICA

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

- Sueldo base 1 x 12 ... .. 12,-
- Plus asistencia/mando 0,1 x 12 ... .. 1,2
- Pagas extras Julio/Navidad 1 x 2 ... .. 2,-
- Participación en beneficios 0,06 x 14 ... .. 0,84

TOTAL ... .. 16,04

ARTICULO 66CAÁRACTER Y FORMA DE LAS REMUNERACIONES

Las remuneraciones de todo el personal tienen el 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 la Zona Centro 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 Noviembre de 1979.

CAPITULO VIIOBRAS 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.

ARTICULO 67FORMACIÓN

Se convocarán, prioritariamente, cursillos de formación para la capacitación profesional de las distintas categorías al objeto de adecuar las 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 y las Ayudas al Estudio o Becas de acuerdo con las previsiones establecidas al efecto por la Dirección.

ARTICULO 68Servicio de Comedor

El precio de este servicio en la Zona Catalana, se fija en:

Comida de dos platos .....	50,- Ptas.
Pan .....	7,- Ptas.
Postre .....	12,- Ptas.

El precio de este servicio en la Zona Centro, se fija en 46,- Ptas.

ARTICULO 69Servicio de Bebidas

El precio de las bebidas servidas en los "bares", comedores o en las máquinas, será el de coste. Semestralmente se revisará el precio de acuerdo con la Comisión respectiva de cada Centro de Trabajo, cuyas funciones serán, además, la vigilancia de la calidad e higiene de las mismas.

ARTICULO 70Servicio 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 la Zona Centro.

El personal contribuirá al mantenimiento del mismo, con la cantidad de 181,- 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.

ARTICULO 71Prestación por fallecimiento

La cuantía de esta prestación será de 550.000 pesetas por una sola vez; en caso de fallecimiento por accidente labor al esta prestación ascenderá a 1.100.000 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 prestación o bien las personas comprendidas en el, 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.

ARTICULO 72Ayuda 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 pesetas 6.050,- 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 para el año 1983 se fija en:

Zona Catalana .....	1.568.000 Ptas.
Zona Centro .....	336.000 Ptas.

ARTICULO 73Becas para los hijos del personal

A fin de facilitar los estudios a los hijos del personal, la Empresa destina la cantidad de 2.130.000 pesetas para las becas de ambas Zonas.

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

ARTICULO 74Becas 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 Seda de Barcelona. Para el curso 82-83 la cuantía de dichas becas será la siguiente:

Graduado Escolar	Totalmente a cargo de la Empresa
Idiomas	150 Ptas/hora lectiva
BIIP/COU y Formación Profesional de 1. <sup>er</sup> Grado	2.300 Ptas por asignatura aprobada
Formación Profesional de 2. <sup>o</sup> Grado y Estudios de Grado Medio	3.800 Ptas por asignatura aprobada
Estudios Universitarios	5.200 Ptas por 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.

#### ARTICULO 75

##### Fondo de Ayuda Social

Los Importes para 1983 son:

Zona Catalana	550.000 Ptas
Zona Centro	220.000 Ptas

#### ARTICULO 76

##### Jubilación

- a) La jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años. Se contempla esta medida por estar en marcha el Plan de Reconversión Textil de la Empresa, declarándose ambas partes condecoradas de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2-7-81.
- b) Al personal que se jubila voluntariamente a los 64 años, la Dirección se compromete a completarle hasta el 100 % de la pensión de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de tener 65 años en el momento de producirse la jubilación, de forma vitalicia. Si en el futuro la Seguridad Social efectúa revalorizaciones sobre la pensión inicial, el complemento a cargo de la Empresa no tendrá carácter absorbible.
- Esta norma no se aplicará en 1983 por estar vigente el Plan de Reconversión Textil para la Empresa.
- c) Las personas que cesen en la plantilla por motivo de jubilación anticipada a partir de los 60 años tendrán una gratificación de 9.600 Ptas por año de servicio, con un mínimo de 250.500 Ptas.
- d) El personal que se jubile normalmente entre los 60 y 65 años percibirá una gratificación especial de la Empresa, consistente en 7.700 Ptas por año de servicio, en el momento de pasar a la situación de pensionista.
- e) Las personas que causen baja definitivamente de la Empresa por incapacidad permanente absoluta de la Seguridad Social, percibirán una gratificación especial de 9.600 Ptas por años de servicio, en el momento de pasar a la situación de pensionista.
- Las personas a las que la resolución definitiva de la Comisión Técnica Calificadora acuerde la concesión de un 75 % o menos, recibirán la cantidad de 600.000 Ptas.
- Estas cantidades se percibirán en el momento de pasar a la situación de pensionista.

Para determinar el importe de la gratificación 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.

#### ARTICULO 77

##### Gratificaciones por años de servicio

- A los 25 años: Una mensualidad de sueldo base más antigüedad, con la garantía mínima de 80.000 pesetas brutas.
- A los 40 años: Una mensualidad y media de sueldo base, más antigüedad, con la garantía mínima de 120.000 pesetas brutas.

#### ARTICULO 78

##### Lotes de Navidad y Reyes

Los Importes son:

- Lote de Navidad: 2.530 Ptas. por trabajador.
- Obsequio de Reyes: Equivalente a 550 Ptas. por cada hijo comprendido entre 0 y 10 años, en promedio.

Las Comisiones de Ayuda Social de ambas Zonas están facultadas para modificar la distribución de las cantidades globales resultantes.

#### CAPITULO VIII

##### COMISIONES DE PARTICIPACION

#### ARTICULO 79

##### Participación del personal

1. Se considera necesaria la participación de los trabajadores en la organización del trabajo.
2. Para conseguirlo, y con el fin de mejorar la productividad, los Comités de Empresa de cada Zona participarán en las siguientes cuestiones:
  - Rendimientos
  - Plantillas
  - Inversiones
  - Tecnología
  - Calidad de los productos
  - Organización de la Empresa
  - Condiciones de trabajo
3. Dada la complejidad del tema, se creará una Comisión Mixta para estudiar y establecer, en su caso, los criterios de participación. De no llegar a un acuerdo quedará sin efecto este artículo.

#### ARTICULO 80

##### 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 Plantas con responsables y mantener al corriente de las mismas al personal de los Departamentos de Ingeniería, Técnicos de Planta, personal de mantenimiento y operarios que deban manejar las instalaciones.

#### ARTICULO 81

##### Comisión Mixta de Asistencia Social (Zona Catalana)

Esta Comisión Mixta estará formada por 4 personas de la plantilla de La Seda de Barcelona designadas por los respectivos Comités de Co

tro y otras cuatro designadas por la Dirección entre estas últimas, estará el Director de la Dirección Social o persona en quien delegue. Sus funciones serán:

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

#### ARTICULO 82

##### Comisión de Formación (ambas Zonas)

1. Con el objeto de ayudar a mejorar la formación profesional del personal, existen las Comisiones de Formación. Estarán integradas por 3 personas de la plantilla de cada una de las Zonas, a designar por los respectivos Comités de Centro, con la formación adecuada para poder realizar la misión encomendada.
2. Estas Comisiones colaborarán con el Centro de Formación existente en la Empresa en la preparación de los planes de Formación Profesional dentro del presupuesto general destinado a estos fines por la Dirección. Asimismo, dispondrán de la relación, que el Centro de Formación confeccionará, del nivel de estudios y títulos de todo el personal de la Empresa.
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.

#### ARTICULO 83

##### Movilidad del personal

Se estará a lo dispuesto en el punto 4 de los acuerdos finales relativos al Plan de Reversión Textil de la Empresa.

#### ARTICULO 84

##### Comisión Grupo Cultural Recreativo (Zona Catalana)

Esta Comisión estará formada por tres trabajadores designados por los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo, y su función consistirá en participar en la gestión y administración de todas las actividades del Grupo Cultural Recreativo y en la distribución del presupuesto.

#### ARTICULO 85

##### Comisiones de Asuntos Sociales (Zona Centro)

Serán las siguientes:

- Comisión de Comedor
- Comisión de Bebidas
- Comisión de Grupo Cultural Recreativo
- Comisión de Fondo Social
- Comisión de Economía

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

##### Comisión de Comedor (de ambas Zonas)

Estará compuesta por 4 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 Centro de Trabajo.
- 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.
- b) Vigilancia y control de la calidad de los alimentos suministrados. Idem 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 Planta, a través de la Dirección Social, las reformas necesarias en cuanto a instalación de la cocina y línea de auto-servicio.
- 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 Planta la posible rescisión del contrato con la Compañía suministradora.
- j) Si se llega a esta situación, la Comisión del Comedor intervendrá en la selección de otra nueva Compañía suministradora. En estos casos, la Dirección de la Planta 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 Seda de Barcelona, S.A. y la Compañía suministradora, así como las revisiones de precios y condiciones establecidas.
- l) La Comisión del 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 la buena marcha del trabajo.
- m) Todas las quejas y demás asuntos que se relacionen con el comedor diariamente deben ser canalizados solamente a través de la Comisión del Comedor.

Comisión de Bebidas (Zona Centro)

Estará compuesta por tres trabajadores. Su función será la vigilancia de la calidad, higiene y control de precios, que serán revisados semestralmente, si procede.

Comisión Grupo Cultural Recreativo (Zona Centro)

Esta Comisión estará formada por tres trabajadores y su función consistirá en participar en la gestión y administración de todas las actividades del Grupo Cultural Recreativo, y la distribución del presupuesto.

Comisión Fondo Social (Zona Centro)

Su función será la que recoja el reglamento en vigor.

Comisión de Económico (Zona Centro)

Estará formada por tres trabajadores y su función será, aparte de sus atribuciones legales, la composición y distribución de los Lotes de Navidad y Reyes.

CAPITULO IXSEGURIDAD E HIGIENEARTICULO 86Normas para el funcionamiento del Comité de Seguridad e Higiene.1 - Principios Generales en la Seguridad e Higiene del Trabajo

- 1.1 En cada Centro de Trabajo y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y análisis por el Servicio correspondiente. Periódicamente se encargarán mediciones al exterior, a los efectos de comprobación de los aparatos y métodos analíticos. Los datos pasarán a disposición del Comité de Seguridad e Higiene.
- 1.2 Los riesgos para la salud del trabajador, se prevendrán evitando su generación, emisión y transmisión, por este orden. Cuando ello no fuese posible, se recurrirá a las protecciones personales.
- 1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, resultase insalubre, penoso, tóxico o peligroso a pesar de usar las protecciones de que se disponga, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijar se un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.
- 1.4 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los valores límites umbrales fijados por la legislación vigente.
- 1.5 Cualquier enfermedad del trabajador que sea oficialmente declarada por organismo competente, como ocasionada por las condiciones de trabajo, será considerada como enfermedad profesional.
- 1.6 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado directamente del trabajo y en el que no haya mediado negligencia, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.7 Siempre que exista un riesgo razonablemente demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.8 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la Empresa requerirá al S.S.S.H. para que emita el correspondiente criterio, al cual se atenderá.

2.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

2.1 La composición de los Comités de Seguridad e Higiene en las fábricas de Rayón, Terlenka y Alcalá, será la siguiente :

- 1 Presidente
  - 1 Técnico de Seguridad
  - 1 Jefe Médico
  - 1 A.T.S.
  - 1 Jefe de Seguridad
  - 1 Secretario
  - 4 ó 5 Representantes del Personal,
- (según que la plantilla sea inferior o superior a 1.000 trabajadores), designados libremente por el respectivo Comité de Empresa.

En el Centro de Trabajo de Vía Augusta, será la que sigue :

- 1 Presidente
  - 1 Técnico de Seguridad
  - 1 Jefe Médico
  - 1 Secretario
  - 3 Representantes del Personal,
- designados libremente por el Comité de Empresa.

En el caso de que el Comité de Seguridad tratase algún tema de alguna sección no directamente representada en el mismo, podrá requerir la presencia de algún trabajador de la misma, para informe o consulta.

Para asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, así como para desempeñar las funciones que se le encomienden por el mismo, se concederán los permisos pagados necesarios, en los casos de no tener la condición de representantes del personal.

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

2.3 Los trabajadores tendrán derecho a recibir individualmente la información sobre el estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúe. Se les extenderá la correspondiente cartilla sanitaria.

La información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo,



y su posible incidencia sobre su salud, la recibirán a través de sus representantes en el Comité de Seguridad e Higiene.

### 3.- VIGILANCIA DEL RIESGO

- 3.1 El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten las medidas especiales de vigilancia.
- 3.2 Aquellos trabajadores, o grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

### 4.- SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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

En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

### 5.- PROGRAMAS, PRESUPUESTOS Y CONTROLES

- 5.1 El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictámenes del mismo.

### 6.- TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

- 6.1 El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

## CAPITULO X

### ACCION SINDICAL Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

#### ARTICULO 87.

La Dirección de la Empresa reconoce los derechos y garantías sindicales que las leyes vigentes en la materia confieren a los representantes del Personal.

En relación con la reserva de las horas necesarias para el ejercicio de sus funciones, los Representantes del Personal dispondrán globalmente del número de horas mensuales resultante de multiplicar el número de Representantes de cada candidatura o Sindicato por 40 horas, dentro de cada Centro de Trabajo.

#### ARTICULO 88.

##### 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.

#### ARTICULO 89

##### Acción Sindical

1. La Dirección de La Seda de Barcelona, S.A. reconoce a las Centrales Sindicales legalmente constituidas.
2. En cada una de las dos Zonas y para cada Central Sindical que en aquella Zona cuente con un número de afiliados igual o superior al 10 % de su plantilla, la Dirección reconoce la existencia de la Sección Sindical. Para ello, será necesaria la demostración fehaciente del número de afiliados.

3. Para cada Sección Sindical reconocida en la Zona Catalana según el punto anterior, se reconocen dos Delegados Sindicales, uno en la Fábrica de Rayón y otro en la Fábrica Terlenka, pertenecientes a las plantillas de las respectivas Fábricas.

Para cada Sección Sindical reconocida en la Zona Centro según el punto anterior, se reconoce un Delegado Sindical, perteneciente a la plantilla de la Fábrica de Alcalá.

Todo Delegado Sindical deberá presentar la credencial correspondiente de la respectiva Central.

4. Los Delegados Sindicales ostentarán la representación de su respectivo Sindicato ante la Empresa, y en lo posible serán miembros del Comité de Empresa.

5. 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.
- c) A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Centrales Sindicales reconocidas por la Dirección de la Empresa, se descontará en el recibo mensual de salarios el importe de la cuota de afiliación sindical.

Para ello, el trabajador deberá remitir a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La antedicha detención se efectuará, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a los Delegados Sindicales pertinentes.

6. Toda esta acción se sobreentiende que debe llevarse a cabo sin entorpecer el trabajo o las normas establecidas para el mejor orden y convivencia.

7. Para poder efectuar esta acción Sindical, los Delegados Sindicales tendrán:

- Hasta 40 horas mensuales retribuidas, sean o no miembros del Comité de Empresa. Estas horas 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 48 horas, siempre que ello sea posible.

- Facilidades para el cambio de horario o de turno.

- Hasta 15 días al año de permiso, sin pago de haberes.

8. Se pondrá a la disposición de los Delegados Sindicales un local tipo despacho. De haber más de tres Delegados Sindicales habrá dos locales.

9. La Dirección de los Centros de Trabajo facilitará tableros de anuncios para uso de las Centrales Sindicales reconocidas legalmente.

10. 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 al 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.

11. Todos los permisos y/o cambios de horario o turno, se solicitarán al Jefe respectivo y con la suficiente antelación.

12. 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 % de los afiliados.

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

13. La Dirección de La Seda de Barcelona, S.A. no establecerá ninguna diferencia entre el trabajador sindicado o no, así como tampoco por causa de la Central a que pertenezca.

14. Los asuntos de orden interno se tratarán únicamente entre la Dirección y los Comités de Empresa o Comité Intercentros.

#### ARTICULO 90

##### Comité Intercentros

###### a) Constitución

1. El Comité Intercentros es un órgano colegiado coordinador de los distintos Comités de Empresa de Centro de Trabajo para atender de cuestiones que afecten al personal de más de un Centro de Trabajo.
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 representados todos los Centros de Trabajo.
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 de Centro de Trabajo, y con la misma proporcionalidad de su composición, procurando la máxima representatividad y debiendo estar representados todos los Comités de Centros de Trabajo.

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 la Presidencia del Comité Intercentros a la candidatura que más representantes tenga en los diversos Comités de Centro y la Secretaría del mismo a la que siga en representantes, 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 del Comité de un Centro de Trabajo. Las reuniones se celebrarán en Barcelona, y se acepta que hasta una cuarta parte de las mismas se celebren en Madrid, 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 Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones, siempre que afecten al personal de más de un Centro de Trabajo de la misma:

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

b) Reducciones 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 Empresa afecte a un solo Centro de Trabajo, se estará a lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo en más de un Centro de Trabajo.

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 de Centro de Trabajo.

7. Exponer y defender ante la Dirección de la Empresa los intereses de los trabajadores, cuando dichos intereses tengan un ámbito superior al de un Centro de Trabajo.

8. Informar a los Comités de Centro 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 de Centro de Trabajo.

**6) Funcionamiento reuniones Dirección L.S.H. - 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 7 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 desea tratar, por lo menos 7 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 conjuntamente 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, para el personal que deba desplazarse de una a otra Zona, 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 representados todos los Centros de Trabajo.

**CAPITULO XI**

**CLAUSULAS FINALES**

1 - Garantía del puesto de trabajo: Ambas partes se remiten a lo pactado en el punto 7.3 de los aspectos laborales contemplados en el documento de acogimiento de la Empresa al Plan de Reconversión Textil.

2 - Ambas partes adquieren el compromiso de llevar a cabo un estudio en un plazo de 6 meses, de la situación salarial dentro de las categorías del personal obrero, con el fin de tener una base sobre la que pasar en lo posible las situaciones anómalas que no se ajusten al desarrollo normal de su función, cuando las disponibilidades económicas lo permitan.

3 - Ambas partes convienen que se formará una Comisión Mixta en el plazo de 15 días después de la firma del Convenio, en la que se informará de los resultados obtenidos en la Valoración de Puestos de Trabajo del personal administrativo, directivo obrero, técnico y subalterno, y se estudiarán las observaciones al respecto con el fin de llegar a un acuerdo en el contenido y aplicación de la valoración mencionada.

Se reserva la cantidad del 0,2 % sobre la masa salarial bruta del 31-12-82, para la aplicación del resultado de este estudio a partir del 12 de octubre de 1983.

La representación del personal en la Comisión Mixta estará formada por cuatro miembros (uno por cada Centro de Trabajo) de forma permanente y uno no permanente representante de cada uno de los Grupos profesionales sujetos a la valorización.

**4 - REVISIÓN SALARIAL**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de Septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la citada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 12 de Enero de 1983, y para llevarlo a cabo se procederá de la forma siguiente:

4.1 El porcentaje de revisión será el resultante de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\% \text{ revisión} = 12,35 \times (\text{IPC 9 meses '83} \times 0,1111 - 1)$$

4.2 Este porcentaje, deduciendo previamente un 0,7 % de acuerdo con lo indicado en el punto 4.3 de esta cláusula, se aplicará de forma proporcional a todos y cada uno de los conceptos que integran la Masa Salarial Bruta de 1982.

4.3 Se pacta expresamente un anticipo del 0,7 %, a cuenta de esta revisión, el cual se aplicará de la siguiente forma:

- El montante total del 0,7 % de la masa salarial bruta del 31-12-82, se repartirá de forma lineal a los conceptos básicos de estructura salarial y a los restantes conceptos proporcionales al sueldo base, de forma tal que el incremento adicional sobre el sueldo base será de Ptas. 440,- con efectos del 12 de enero de 1983.

## ANEXO I

SUELDO BASE MENSUAL E IMPORTE BRUTO ANUAL POR  
CONCEPTOS BASICOS DE ESTRUCTURA SALARIAL

## ( PERSONAL OBRERO )

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual	Importe bruto anual per concep. básicas
1	Peón b).....	32.600	522.904
2	Peón a).....	57.810	927.272
3	Ayudante camarera.....	59.290	951.012
3	Ayudante especialista.....	59.290	951.012
3	Cocinero (Zona Catalana).....	59.290	951.012
3	Mujer limpieza.....	59.290	951.012
3	Oficiala (Zona Catalana).....	59.290	951.012
3	Peón especialista.....	59.290	951.012
4	Almacenero.....	60.860	976.194
4	Aux. Laboratorio (Zona Centro)...	60.860	976.194
4	Conductor.....	60.860	976.194
4	Especialista.....	60.860	976.194
4	Guarda Jurado (Zona Centro).....	60.860	976.194
4	Jardinero 2a. (Zona Centro).....	60.860	976.194
4	Maestra (Zona Catalana).....	60.860	976.194
4	Mozo (Zona Centro).....	60.860	976.194
4	Oficial 3a. Serv. Téc.....	60.860	976.194
4	Ordenanza (Zona Centro).....	60.860	976.194
4	Oficial 2a. Serv. Téc.....	62.430	1.001.377
5	Capataz (Zona Centro).....	62.920	1.009.237
5	Conductor Almacenero.....	62.920	1.009.237
5	Encargado Guardas (Zona Centro).	62.920	1.009.237
5	Especialista asimilado Oficial 1a. b) (Zona Catalana).....	62.920	1.009.237
5	Jardinero 1a. (Zona Centro).....	62.920	1.009.237
5	Albañil 1a., Carpintero 1a., Fogo- nero 1a., Pintor 1a. (Zona Centro)	64.600	1.036.184
5	Oficial 1a b) Serv. Téc. (Zona Ca talana).....	64.600	1.036.184
6	Ofic. 1a. mec. y electr. (Z. Centro)	69.000	1.106.760
6	Oficial 1a. a) (Zona Catalana) ..	69.000	1.106.760
6	Maestro (Zona Centro).....	72.920	1.169.637

NOTA : Estos importes incluyen el anticipo del 0.7 % a cuenta  
de la revisión salarial prevista en la cláusula final 4a.

ANEXO 2

SUELDO BASE MENSUAL E IMPORTE BRUTO ANUAL POR  
CONCEPTOS BASICOS DE ESTRUCTURA SALARIAL

## (PERSONAL ADMINISTRATIVO, MERCANTIL, TECNICO, DIRECTIVO OBRERO Y SUBALTERNO)

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Imp. bruto anual por concep. bás.	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Personal administrativo y mercantil					
4	Auxiliar administrativo.....	60.860	---	976.194	---
5	Oficial administrativo 2a.....	65.570	68.780	1.051.743	1.103.231
6	Oficial administrativo 1a.b).....	71.980	78.110	1.154.559	1.252.884
7	Oficial administrativo 1a.a).....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Oficial de ventas (Zona Catalana)...	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
10	Jefe nivel V (1).....	84.430	---	1.354.257	---
11	Jefe nivel IV (1).....	94.540	---	1.516.422	---
12	Jefe nivel III (1).....	112.200	---	1.799.688	---
13	Jefe nivel II (1).....	136.300	---	2.186.252	---

(1) Se respetan las actuales categorías reglamentarias  
Se establece para el futuro la siguiente correlación entre las categorías internas y las regla-  
mentarias:

Jefe nivel V y IV : Jefe administrativo de 2a. y Jefe de Ventas.  
Jefe nivel III y II: Jefe administrativo de 1a. y Jefe de Ventas.

## ANEXO 2 (Continuación)

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Imp.bruto anual por concep.bás.	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
<b>Personal Técnico</b>					
4	Auxiliar Laboratorio (Z.Catalana)...	60.860	---	976.194	---
4	Ayudante auxiliar organización.....	60.860	---	976.194	---
4	Calcedor.....	60.860	---	976.194	---
5	Analista Laboratorio Textil(Z.Centro	62.920	68.780	1.009.237	1.103.231
5	Oficial Técnico.....	62.920	---	1.009.237	---
5	Operador de teclado.....	62.920	68.780	1.009.237	1.103.231
5	Instrumentista 3a.(Zona Centro)....	64.600	68.780	1.036.184	1.103.231
6	Analista.....	69.000	78.110	1.106.760	1.252.884
6	Delineante.....	69.000	78.110	1.106.760	1.252.884
6	Técnico organización 2a.....	69.000	78.110	1.106.760	1.252.884
6	Instrumentista 2a. (Zona Centro)...	72.920	78.110	1.169.637	1.252.884
7	Asistente social.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Ayudante técnico sanitario.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Bibliotecaria(Zona Catalana).....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Delineante proyectista.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Instrumentista 1a.(Zona Centro)....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Maestro E.G.B.(Zona Catalana).....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Operador de ordenador.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Operador preparador.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Programador.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Programador especializado.....	90.570(*)	---	1.452.743	---
7	Químico.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Técnico auxiliar Taller/Fab.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Técnico organización 1a.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
	(*) Sueldo base sin baremo.				
10	Jefe nivel V (2).....	84.430		1.354.257	
11	Jefe nivel IV (2).....	94.540		1.516.422	
12	Jefe nivel III (2).....	112.200		1.799.688	
13	Jefe nivel II (2).....	136.300		2.186.252	

## ANEXO 2 (Continuación)

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Imp.bruto anual por concep.bás.	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
<b>Personal directivo obrero</b>					
6	Ayudante de encargado.....	70.660	78.110	1.133.386	1.252.884
6	Maestro (Zona Catalana).....	72.920	78.110	1.169.637	1.252.884
7	Encargado.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743
7	Maestro de Taller.....	78.260	90.570	1.255.290	1.452.743

(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 Fabr. y Técnico Jefe de Servicios Generales.

## Personal subalterno

3	Fregadora(Zona Centro).....	59.290	---	951.012	---
4	Ordenanza(Zona Catalana).....	60.860	---	976.194	---
4	Portero-Vigilante.....	60.860	---	976.194	---
5	Cobrador(Zona Catalana).....	62.920	68.780	1.009.237	1.103.231
5	Telefonista.....	62.920	68.780	1.009.237	1.103.231
6	Conductor mecánico.....	69.000	78.110	1.106.760	1.252.884

NOTA: Estos importes incluyen el anticipo del 0'7 % a cuenta de la revisión salarial prevista en la cláusula final 4a.

## ANEXO 3

## TABLA DE BASES HORARIAS PARA HORAS EXTRAS

## HABITUALES EN DIAS FESTIVOS

## (FIESTA PAGADA TRABAJADA)

## 1. Personal obrero

Grupo salarial	Categoría	Base horaria	
		Zona Catalana	Zona Centre
1	Peón b).....	223,3	208,8
2	Peón a).....	396,4	358,4
3	Ayudanta camarera.....	406,6	382,1
3	Ayudante especialista.....	406,6	382,1
3	Cocinero.....	406,6	---
3	Mujer limpieza.....	406,6	382,1
3	Oficiala.....	406,6	---
3	Peón especialista.....	406,6	382,1
4	Almacenero.....	417,3	392,2
4	Auxiliar Laboratorio.....	---	392,2
4	Conductor.....	417,3	392,2
4	Especialista.....	417,3	392,2
4	Guarda Jurado.....	---	392,2
4	Jardinero 2a.....	---	392,2
4	Maestra.....	417,3	---
4	Mozo.....	417,3	---
4	Oficial 3a. Serv. Téc.....	417,3	392,2
4	Ordenanza.....	---	392,2
4	Oficial 2a. Serv. Tec.....	428,1	404,3
5	Capataz.....	---	405,1
5	Conductor Almacenero.....	431,5	405,1
5	Encargado Guardas.....	---	405,1
5	Especialista asim. Of. la. b)....	431,5	---
5	Jardinero 1a.....	---	405,1
5	Albañil 1a., Carpintero 1a., Fogonero 1a., Pintor 1a.,.....	---	424,9
5	Oficial 1a. b) Serv. Téc.....	443,-	---
6	Oficial 1a. mecán. y electr.....	---	453,7
6	Oficial 1a. a).....	473,1	---
6	Maestro.....	---	536,9

## 2. Personal empleado (Bases horarias mínimas)

## Personal administrativo y mercantil.

4	Auxiliar administrativo.....	417,3	392,2
5	Oficial admto. 2a.....	449,6	485,-
6	Oficial admto. 1a. b).....	493,6	546,-
7	Oficial admto. 1a. a).....	536,6	595,6
7	Oficial de ventas.....	536,6	---

## Personal técnico

4	Auxiliar Laboratorio.....	417,3	---
4	Ayudante aux. organización.....	417,3	392,2
4	Calcedor.....	417,3	392,2
5	Analista Laboratorio Textil.....	---	459,7
5	Oficial técnico.....	431,5	459,7
5	Operador de teclado.....	431,5	459,7
5	Instrumentista 3a.....	---	472,1
6	Analista.....	473,1	506,-
6	Delineante.....	473,1	506,-
6	Técnico organización 2a.....	473,1	506,-
6	Instrumentista 2a.....	---	552,8
7	Asistente social.....	536,6	595,6
7	Ayudante técnico sanitario.....	536,6	595,6
7	Bibliotecaria.....	536,6	---
7	Delineante proyectista.....	536,6	595,6
7	Instrumentista 1a.....	---	595,6
7	Maestro E.G.B.....	536,6	---
7	Operador de ordenador.....	536,6	595,6
7	Operador preparador.....	536,6	595,6
7	Programador.....	536,6	595,6
7	Programador especializado.....	536,6	595,6
7	Químico.....	536,6	595,6
7	Técnico auxiliar Taller/Fab.....	536,6	595,6
7	Técnico organización 1a.....	536,6	595,6

## Personal directivo obrero

3	Ayudante de Encargado.....	484,5	529,9
5	Maestro.....	500,-	---
7	Encargado.....	536,6	595,6
7	Maestro de Taller.....	536,6	595,6

## Personal subalterno

3	Fregadora.....	---	382,1
4	Ordenanza.....	417,3	---
4	Portero Vigilante.....	417,3	392,2
5	Cobrador.....	431,5	---
5	Telefonista.....	431,5	459,7
6	Conductor mecánico.....	473,1	506

NOTA: Estos importes incluyen el anticipo del 0'75 a cuenta de la revisión salarial prevista en la cláusula final 4a.

## ANEXO 4

## TABLA DE BASES HORARIAS PARA REGÍO DE HORAS EXTRAS

## 1. Personal obrero

Grupo salarial	Categoría	Base horaria	
		Zona Catalana	Zona Centre
1	Peón b).....	172,3	160,2
2	Peón a).....	314,5	284,3
3	Ayudanta camarera.....	323,-	303,6
3	Ayudante especialista.....	323,-	303,6
3	Cocinero.....	323,-	---
3	Mujer limpieza.....	323,-	303,6
3	Oficiala.....	323,-	---
3	Peón especialista.....	323,-	303,6
4	Almacenero.....	331,8	311,9
4	Auxiliar Laboratorio.....	---	311,9
4	Conductor.....	331,8	311,9
4	Especialista.....	331,8	311,9
4	Guarda Jurado.....	---	311,9
4	Jardinero 2a.....	---	311,9
4	Maestra.....	331,8	---
4	Mozo.....	---	311,9
4	Oficial 3a. Serv. Téc.....	331,8	311,9
4	Ordenanza.....	---	311,9
4	Oficial 2a. Serv. Téc.....	340,8	321,9
5	Capataz.....	---	322,6
5	Conductor Almacenero.....	343,5	322,6
5	Encargado Guardas.....	---	322,6
5	Especialista asim. Of. la. b)....	343,5	---
5	Jardinero 1a.....	---	322,6
5	Albañil 1a., Carpintero 1a., Fogonero 1a., Pintor 1a.,.....	---	338,8
5	Oficial 1a. b) Serv. Téc.....	353,1	---
6	Oficial 1a. mec. y electr.....	---	362,7
6	Oficial 1a. a).....	378,2	---
6	Maestro.....	---	430,-

## 2. Personal empleado (bases horarias mínimas)

## Personal administrativo y mercantil

4	Auxiliar administrativo.....	331,8	311,9
5	Oficial administrativo 2a.....	358,6	366,9
6	Oficial admto. 1a. b).....	395,1	437,2
7	Oficial admto. 1a. a).....	430,8	478,2
7	Oficial de ventas.....	430,8	---

## Personal técnico

4	Auxiliar Laboratorio.....	331,8	---
4	Ayudante aux. organización.....	331,8	311,9
4	Calcedor.....	331,8	311,9
5	Analista Laboratorio textil.....	---	366,1
5	Oficial técnico.....	343,5	366,1
5	Operador de teclado.....	343,5	366,1
5	Instrumentista 3a.....	---	376,4
6	Analista.....	370,2	404,5
6	Delineante.....	378,2	404,5
6	Técnico organización 2a.....	378,2	404,5
6	Instrumentista 2a.....	---	442,8
7	Asistente social.....	430,8	478,2
7	Ayudante técnico sanitario.....	430,8	478,2
7	Bibliotecaria.....	430,8	---
7	Delineante proyectista.....	430,8	478,2
7	Instrumentista 1a.....	---	478,2
7	Maestro E.G.B.....	430,8	---
7	Operador de Ordenador.....	430,8	478,2
7	Operador preparador.....	430,8	478,2
7	Programador.....	430,8	478,2
7	Programador especializado.....	430,8	478,2
7	Químico.....	430,8	478,2
7	Técnico aux. Taller/Fab.....	430,8	478,2
7	Técnico organización 1a.....	430,8	478,2

## Personal directivo obrero

6	Ayudante encargado.....	387,6	423,9
6	Maestro.....	400,5	---
7	Encargado.....	430,8	478,2
7	Maestro de Taller.....	430,8	478,2

## Personal subalterno

3	Fregadora.....	---	303,6
4	Ordenanza.....	331,8	---
4	Portero-Vigilante.....	331,8	311,9
5	Cobrador.....	342,5	---
5	Telefonista.....	343,5	366,1
6	Conductor mecánico.....	378,2	404,5

## PLUS DE NOCHE

ANEXO 5

Su importe diario, en jornada completa de 8 horas de trabajo, para los siguientes grupos salariales y categorías, es como sigue:

Grupo salarial	sin antig.	1 quinq.	2 quinq.	3 quinq.	4 quinq.	5 quinq.
3	869	895	921	947	973	999
4	892	919	946	972	999	1.026
4 Of. 2a. S.T.	915	943	970	997	1.025	1.052
4 Hilador F.R.	922	950	978	1.005	1.033	1.061
5	922	950	978	1.005	1.033	1.061
5 Of. 1a. b) S.T.	947	975	1.004	1.032	1.061	1.089
6 Of. 1a. a) S.T.	1.011	1.042	1.072	1.102	1.133	1.163
7 Mínimo	1.147	1.182	1.216	1.250	1.285	1.319

NOTA: Estos importes incluyen el anticipo del 0,7 por 100 a cuenta de la revisión salarial prevista en la cláusula final 4.ª

ANEXO 6 RELACION DE FUNCIONES DE PERSONAL OBRERO  
SEGUN VALORACION (ZONA CATALANA)

## GRUPO 1

3629 Obrero trabajos muy sencillos y ligeros

## GRUPO 2

1078 Obrero de preparación paquetes paños  
1115 Obrero preparación de rodillos y papeles para tableros  
1181 Obrero trabajos varios BP-RT  
1209 Obrero trabajos varios Conos RT  
1260 Obrera trabajos varios Clasificación RT  
1357 Obrero trabajos varios Manipulación  
1840 Limpieza y riego de las calles

## GRUPO 3

1081 Obrero trabajos varios Quím. (Limpieza, etc.)  
1119 Obrero control rociado de potes  
1120 Obrero trabajos varios Hilatura  
1179 Obrero Almacén Materiales y productos de Tcx  
1208 Obrero de limpieza máquinas conos RT  
1252 Manicurista  
1358 Obrero limpieza con máquina de aspirar  
1373 Obrero de mantenimiento y limpieza de plegadores AP  
1406 Obrero limpieza de hileras y materiales  
1439 Obrero trabajos varios en el cuarto de Bombas  
1449 Obrero trabajos diversos en vidriería  
1813 Obrero equipo trabajos varios Seco. 18.30  
1842 Limpieza de canales de Hilatura  
1845 Mujer de limpieza en general  
1853 Engrase maquinaria de Química  
2154 Restauración de Cops  
2845 Mujer limpieza en general  
2846 Obrero Limpiezas generales y especiales (cloacas, cristales, etc.) en Fábrica P. (e)  
2850 Engrasador Fábrica P. (e)  
3141 Manipulación multicopista, diversos y rocedos  
3623 Mujer cantina camarera  
3624 Mujer limpieza en general  
3628 Mujer limpieza clínica  
1814 Obrero limpieza sanitarios y vestuarios personal obrero (con plus función de ptas. 294.-- mensuales)

## GRUPO 4

1654 Mecánico montaje y mantenimiento con función elemental  
1664 Mecánico ajustador con función elemental  
1674 Mecánico tornero con función elemental  
1709 Calderero-Soldador con función elemental  
1724 Plomista-Plásticos con función elemental  
1744 Electricista con función elemental  
1763 Carpintero con función elemental  
1783 Pintor con función elemental  
1803 Albañil con función elemental  
1850 Engrase máquinas de billar RT  
2654 Mecánico montaje y mantenimiento con func. elemental  
2664 Mecánico ajustador con función elemental  
2674 Mecánico tornero con función elemental  
2724 Calderero-Soldador con función elemental  
2744 Electricista con función elemental  
2763 Carpintero con función elemental  
2783 Pintor con función elemental  
2803 Albañil con función elemental  
3013 Ayudante trabajos varios garaje  
3277 Obrero descarga de Fuel-Oil  
1841 Limpieza de cloacas y recogida de basuras (con plus función de ptas. 611.-- mensuales)  
1052 Vigilantes de preparación de masas  
1054 Obrero preparación de celulosa  
1057 Obrero de Maceración-Molituración  
1059 Obrero limpieza de molinos  
1060 Obrero Galería de Tolvas  
1061 Vigilantes de sulfuración  
1062 Obrero de sulfuración  
1063 Obrero limpieza de tambores de Sulfuración, lechada R y aditivos  
1065 Vigilancia de mezcladores  
1066 Vigilante de Sótanos de Viscosa  
1067 Obrero limpieza de calderas y sótanos de viscosa  
1068 Obrero cambio de filtros de viscosa  
1070 Vigilante de preparación de Baños  
1071 Obrero de preparación de Baños Central  
1074 Vigilante de recuperación Baños II  
1079 Obrero del lavadero de paños filtros  
1080 Obrero de Almacenes productos E, H y J  
1102 Vigilante Almacén materiales de Hil. y preparación partidas pigmento  
1111 Obrero de transporte de Hilatura  
1113 Obrero limpieza máquinas de Hilatura, etc.  
1118 Obrero cambio de filtros-bujía  
1125 Vigilancia de Almacén de tortas

1158	Atado, carga, transporte y centr. coronas RT	2663	Mecánico ajustador con función sencilla
1172	Maquinista de Blanqueo a Presión RT	2673	Mecánico tornero con función sencilla
1173	Obrero de correcciones de Blanqueo a Presión RT	2723	Calderero-Soldador con función sencilla
1174 bis	Obrero de transporte, carga y descarga y centr. RT	2743	Electricista con función sencilla
1191	Maquinista de Urdido RT	2762	Carpintero con función sencilla
1192	Obrero servidor fileta RT.	2782	Pintor con función sencilla
1193	Encolador RT	2802	Albañil con función sencilla
1202	Bobinador RT	2863	Oficial de mediciones con función sencilla
1204	Obrero recogedor de conos RT	2885	Conductor carretillas eléctricas de Horquilla
1205	Obrero clasificador, empaquetador, pesador conos y encintador cajas conos RT	2886	Operario depuración de agua (e)
1210	Obrero transporte de pallets y plegadores	2889	Operario Seg.-Bom. sin conducción vehículo automóvil
1251	Control de entregas de conos RT a Alm. Rayón	3160	Operario del Centro Desarrollos Tecnológicos
1252	Clasificación RT (servidora y presadora)	3222	Almaceneros Almacén R
1257 bis	Obrero de pesado y encintado de paquetes coronas RT	3273	Obrero báscula + Archivo Alm. PP
1263	Control y entregas de plegadores RT	3279	Obrero trabajos varios y conducción carretillas eléctricas en Almacén PP
1306 bis	Obrero confección de canillas	3309	Almacenero Almacén Productos Acabados
1352	Bobinador de carretes (normales e Incompletos)	3316	Conductor carretillas eléctricas
1374	Control de entregas RF a Alm. de Rayón	3320	Ayudante de furgoneta reparto productos
1377	Maquinista-Servidor de urdido RF	3335	Obrero Almacén Productos Acabados
1383	Obrero de empaquetado de conos RF	3632	Trabajos en bares de fábrica
1384	Obrero de trancanación de plegadores RT	3831	Tejedor-Urdidor-Anudador-Pasador
1390	Obrera.cuarto de coser	3817	Tejedor Raschei, Ketten y Urdido
1391	Obrero fileta, maquinista y recogedor del Semicontinuo	3819	Tejedor y preparador de tricotados, rectilíneos y remallado
1400	Vigilante del Cuarto de Hileras	3820	Tejedor máquinas circulares de pequeño y gran diámetro
1401	Controlador del Cuarto de Hileras	1100	Vigilante de Hilatura (turno RT y RF) (con Plus Función de ptas. 2.060,-- mensuales)
1402 bis	Obrero examen microscopio y empaquetado de hileras	1122	Hilador Vigilante RF (con Plus Función de ptas. 2.060, mensuales)
1404	Obrero de reparación de hileras (admon. y baños de niquelar)	1123	Hilador Vigilante RT (con Plus Función de ptas. 2.060, mensuales)
1405	Obrera pulido de hileras	1124	Vigilante de rizados, centrar y niveles (con Plus Función de ptas. 2.060,-- mensuales)
1425	Limpieza de filtro-bujía y materiales diversos de Hil.	1815	Conductor Dumper (en recogida de basura con Plus Función de ptas. 304,-- mensuales)
1430	Vigilante control Bombas de Hilar		
1437	Obrero Cuarto de Bombas		
1443	Vidriero con función sencilla		
1492 bis	Ayudante de Jardiner		
1653	Mecánico montaje y mantenimiento con función sencilla		
1663	Mecánico ajustador con función sencilla		
1673	Mecánico tornero con función sencilla		
1708	Calderero-Soldador con función sencilla		
1723	Plomista-Plásticos con función sencilla		
1743	Electricista con función sencilla		
1752	Cambio de electrocentrifugas averiadas de las máquinas de hilar		
1754	Operario Carga de baterías		
1758	Operario en mantenimiento general de electrocentrifugas		
1762	Carpintero con función sencilla		
1782	Pintor con función sencilla		
1802	Albañil con función sencilla		
1822	Oficial de Taller de taquear y chorro de granalla		
1863	Oficial de mediciones con función sencilla		
1866	Regulación de humedad y temp. en Hil., etc.		
2057	Almacenaje y regeneración de glicol y metanol. Control de calderas Dowtherm		
2060	Operario Area de Química		
2071	Obrero Hilatura de fibra convencional y C.P.U. + transporte y empujado de cargas		
2090	Obrero limpieza y montaje de bombas y bloques de hilar		
2107	Obrero preparación suavizantes y muestras		
2109	Equipo cabeza bancos-2a' trios/septetos, rizadoras, cortadoras, Bancos 2 al 9		
2110	Equipo cabeza bancos. rizadoras y cortadoras Bancos 7 y		
2111	Operario de Postmanipulación fibra Terlenka		
2121	Entrega productos fabricados		
2131	Obrero Hilatura Hilo Continuo		
2151	Control, vigilancia y reparación de roturas en máq. SZ-11		
2158	Encarretado de hilo continuo textil		
2160	Control roturas, cambio carretes y vaporizado		
2161	Recogedores de cops		
2162	Limpieza, carga, puesta en marcha y aspeado		
2163	Operario etiquetador		
2171	Urdido, encolado y roundo		
2180	Control texturado		
2191	Clasificador Terlenka		
2192	Embalaje, pesaje y transporte de hilo continuo		
2551	Operario de Hilatura de Control con función limitada		
2653	Mecánico montaje y mantenimiento con función sencilla		
2663	Mecánico ajustador con función sencilla		
2673	Mecánico tornero con función sencilla		
2723	Calderero-Soldador con función sencilla		
2743	Electricista con función sencilla		
2762	Carpintero con función sencilla		
2782	Pintor con función sencilla		
2802	Albañil con función sencilla		
2863	Oficial de mediciones con función sencilla		
2885	Conductor carretillas eléctricas de Horquilla		
2886	Operario depuración de agua (e)		
2889	Operario Seg.-Bom. sin conducción vehículo automóvil		
3160	Operario del Centro Desarrollos Tecnológicos		
3222	Almaceneros Almacén R		
3273	Obrero báscula + Archivo Alm. PP		
3279	Obrero trabajos varios y conducción carretillas eléctricas en Almacén PP		
3309	Almacenero Almacén Productos Acabados		
3316	Conductor carretillas eléctricas		
3320	Ayudante de furgoneta reparto productos		
3335	Obrero Almacén Productos Acabados		
3632	Trabajos en bares de fábrica		
3831	Tejedor-Urdidor-Anudador-Pasador		
3817	Tejedor Raschei, Ketten y Urdido		
3819	Tejedor y preparador de tricotados, rectilíneos y remallado		
3820	Tejedor máquinas circulares de pequeño y gran diámetro		
1100	Vigilante de Hilatura (turno RT y RF) (con Plus Función de ptas. 2.060,-- mensuales)		
1122	Hilador Vigilante RF (con Plus Función de ptas. 2.060, mensuales)		
1123	Hilador Vigilante RT (con Plus Función de ptas. 2.060, mensuales)		
1124	Vigilante de rizados, centrar y niveles (con Plus Función de ptas. 2.060,-- mensuales)		
1815	Conductor Dumper (en recogida de basura con Plus Función de ptas. 304,-- mensuales)		
	<b>GRUPO 5</b>		
		1440	Vidriero con función plena
		1492	Jardiner
		1651	Mecánico montaje-mantenimiento con función plena
		1661	Mecánico ajustador con función plena
		1671	Mecánico tornero con función plena
		1706	Calderero-Soldador con función plena
		1721	Plomista-Plásticos con función plena
		1741	Electricista con función plena
		1801	Albañil con función plena
		1861a	Oficial de mediciones con función plena (mec.)
		1861b	Oficial de mediciones con función plena (elect.)
		1878	Gyractación, desmineralización y permutación de agua
		1900	Operario Seg.-Bomb
		2053	Paneles Química y transporte de gránulos
		2061	Operario grulsta y Sala Control P.T.A.
		2065	Operario de la Sala de Control de C.P.U.
		2066	Operario de controles de proceso C.P.U.
		2090bis	Obrero limpieza y montaje de bombas y bloques de hilar y fabricación y reparación de hileras
		2100	Vigilante Estiraje de Fibra
		2181	Operario Sección Texturado
		2550	Operario de Hilatura de Control función plena
		2651	Mecánico montaje-mantenimiento con función plena
		2661	Mecánico ajustador con función plena
		2741	Electricista con función plena
		2761	Carpintero con función plena
		2781	Pintor con función plena
		2801	Albañil con función plena
		2831a	Oficial de mediciones con función plena (mec.)
		2881b	Oficial de mediciones con función plena (elec.)
		2887	Operario Instalación Nitrógeno y Sala de Máquinas (e)
		3124	Operario del Centro de Tinte y Laboratorios
		3218	Almacenero-Conductor carretillas y trabajos varios en Alm. Quím./Tecn.
		3275	Controlador materiales función plena
		3280	Almacenero-Conductor carretillas y trabajos varios Almacén PP



3336	Almacenero-Conductor Fenwick y trabajos varios en Almacén Productos Acabados
3810	Tejedor y preparador de telares y urdidores
3816	Tejedor y preparador de Raschel, Kellen y Urdido
<b>GRUPO 6</b>	
1650	Hecánico montaje-mantenimiento con función plena superior
1660	Hecánico ajustador con función plena superior
1670	Hecánico tornero con función plena superior
1675	Hecánico de turno general Planta
1705	Calderero-Soldador con función plena superior
1720	Plomista-Plásticos con función plena superior
1740	Electricista con función plena superior
1760	Carpintero con función plena superior
1780	Pintor con función plena superior
1800	Albañil con función plena superior
1860	Oficial de mediciones con función plena superior
1875	Maquinista-Operador de la Sala de Máquinas
2650	Hecánico montaje-mantenimiento con función plena superior
2660	Hecánico ajustador con función plena superior
2670	Hecánico tornero con función plena superior
2675	Hecánico de turno Fsb. de Fibra Terlenka
2720	Calderero-Soldador con función plena superior
2740	Electricista con función plena superior
2760	Carpintero con función plena superior
2780	Pintor con función plena superior
2800	Albañil con función plena superior
2860	Oficial de mediciones con función plena superior
2877	Operador de la Central Térmica

Las funciones 1724, 1723, 1721, 1720 y 1875 no se considerarán con plena aplicación en el Convenio hasta después del estudio y aprobación por la Comisión Mixta del Convenio, si bien se respetarán entretanto las situaciones de hecho existentes.

**ANEXO 7  
CLASIFICACION DE FUNCIONES «ENKALON»  
(ZONA CENTRO)**

*Producción*

5052	Columna.....	Especialista
5053	Cortadoras.....	Especialista
5054	Escudriñadores.....	Especialista
5055	Secadores.....	Especialista (con plus función de 2.060 pts. brutos mensuales)
5056	Nuevos desarrollos.....	Especialista
5070	Recuperación y Destilación de Lactama Líquida.....	Especialista (con plus función de 2.060 pts. brutos mensuales)
5080	Hileras Hilo Textil.....	Especialista
5081	Bobinado hilo textil y determinación de título.....	Especialista
5091	Estirado textil y vigilancia estiro..	Especialista
5092	Doblado textil.....	Especialista
5101	Preselección de Cops Textiles.....	Especialista
5102	Embalado de Cops Textiles y etiquetado a máquina.....	Especialista
5110	Urdido	
5111	Fileras ).....	Especialista
5112	Selección y embalado de plegadores...	Ayudant@ Especial
5121	Encolado.....	Especialista
5122	Falsa torsión.....	Especialista
5123	Trascanado + AV6 +Aspe + Doblado Texturado.....	Especialista
5124	Enconado texturado.....	Especialista
5130	Limpieza máquina y manual de Cops textiles y trabajos auxiliares en otras secciones.....	Especialista
5200	Hileras hilo técnico.....	Especialista
5201	Bobinado hilo técnico y determinación título.....	Especialista
5211	Estirado y vigilancia hilo técnico.	Especialista

5220	Enconado hilo técnico.....	Especialista
5230	Doblado hilo técnico.....	Especialista
5231	Banco estiro poliéster.....	Especialista
5240	Selección y embalado hilo técnico..	Especialista
5245	Recuperación de cops y desechos de hilo técnico.....	Peón especialista
5300	Transporte de Chips.....	Especialista
5306	Preparaciones de hilar.....	Especialista
5315	Limpieza de hileras.....	Especialista
5320	Etiquetado a máquina.....	Especialista
5326	Embalado desechos y trabajos auxiliares en otras secciones.....	Especialista
5331	Limpieza fábrica.....	Peón Especialista
5332	Carretilla eléctrica Fenwick (limpieza).....	Conductor
5500	Envasado Akulón.....	Ayudante Especialista

**ALMACENES, PERSONAL SUBALTERNO Y VARIOS**

7002A	Manipulación materiales almacén materias primas.....	Almacenero
7004	Manipulación materiales almacén productos terminados.....	Almacenero
7005	Carretilla eléctrica Fenwick (almacén).....	Conductor
7006	Control repuestos en almacén dotaciones.....	Almacenero
7007	Seguridad e incendios.....	Especialista
7008	Recepción, distribución, control y despacho de mercancías en almacén..	Almacenero
7011	Cometidos funciones de orden y de vigilancia con nombramiento legal adecuado.....	Guarda Jurado
7015	Jardinero capaz totalidad cometidos propios de su oficio.....	Jardinero
7016	Limpieza y aseo oficinas, despachos, servicios, etc. ....	Huier Limpieza
7017	Limpiezas diversas, trabajos auxiliares jardinería, acopios de materiales, etc. ....	Peón Especialista
7020	Todos los trabajos propios del almacén, con o sin elemento mecánico, incluida conducción de carretillas.	Conductor-Almacenero

**Programador Especializado.** Es el empleado con titulación informática o conocimientos equivalentes que le capacitan para poder desarrollar y diseñar estructuras de programas hasta ponerlos a punto, utilizando el "software" - entorno requerido bajo el cual se utilizan los distintos programas (DOS, VSE, SPO, CICS, OLI, IBCF....)

Esta función requiere el perfecto conocimiento de los lenguajes de programación "RPG" y "COBOL" para el adecuado tratamiento de las Bases de Datos y el Teleproceso, así como el del idioma inglés a nivel instrumental"

**22900 RESOLUCION de 4 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC), y su personal de tierra.**

Visto el texto refundido del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC), en el que se recogen y refunden los anteriores de los años 1979 y 1982, que tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de junio de 1983, suscrito por la representación de la Empresa citada anteriormente y la del personal de sus centros de trabajo que tiene la Empresa en todo el territorio nacional el día 10 de junio de 1983.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/80, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora. Madrid, 4 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC), y su personal de tierra.