

3824. *RESOLUCION de 18 de febrero de 1985, de la Dirección General de Enseñanzas Medias, por la que se dictan instrucciones para la aplicación de las convalidaciones establecidas en la Orden ministerial de 29 de junio de 1984.*

Ilmo. Sr.: La Orden ministerial de 29 de junio de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de julio) acordó determinadas convalidaciones para aquellos alumnos que hayan superado todas las materias de una especialidad de Formación Profesional de segundo grado y soliciten matricularse en enseñanzas de otra especialidad de la misma o diferente rama.

El fundamento de dicha convalidación, tal como se expresa en el preámbulo de dicha Orden, consiste en la similitud de las materias, por lo que lógicamente deberían quedar excluidos del ámbito de aplicación de la citada disposición los supuestos en los que no se produjera esta similitud.

Aun cuando lo expuesto anteriormente es una consecuencia clara de la filosofía de la citada Orden ministerial, su interpretación ha suscitado dudas que aconsejan a esta Dirección General dictar la presente Resolución aclaratoria.

Por todo ello, en uso de las facultades que le confiere el punto 5.º de la citada Orden ministerial.

Esta Dirección General ha dispuesto:

Primero.-Cumpliéndose el citado principio de similitud entre las materias, las áreas «Formativa común» y «Formación básica» podrán convalidarse en su totalidad.

Segundo.-En las áreas de «Organización de la Empresa», por el régimen general, y «Ampliación de conocimientos», por el régimen de enseñanzas especializadas, se convalidarán las materias «Organización Empresarial» y «Seguridad e Higiene», mencionadas expresamente en la Orden ministerial de 29 de junio de 1984, pero limitadas exclusivamente al curso o cursos cuyos cuestionarios sean similares.

Tercero.-Por no reunir las condiciones de similitud de las materias en que se basan estas convalidaciones deben excluirse aquellas que, aun formando parte de la misma área, tienen cuestionarios específicos de una determinada especialidad en uno o más cursos.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 18 de febrero de 1985.-El Director general, José Segovia Pérez.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Ordenación Académica.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3825 *RESOLUCION de 14 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Giralt Laporta, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Giralt Laporta, Sociedad Anónima», que fue remitido a esta Dirección General de Trabajo y suscrito por las representaciones económica y social, el día 30 de enero del año 1985, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo.-Remitir el texto 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 Deliberadora.

Madrid, 14 de febrero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Giralt Laporta, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE GIRALT LAPORTA, S.A.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 1º Ámbito del Convenio: El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la -
Compañía GIRALT LAPORTA S.A., con su personal regido por la Ordenanza Laboral del Vidrio en las oficinas y fábricas de Villaverde y Alcalá de Guadaíra y en las oficinas comerciales de Barcelona, Murcia y Sevilla.

En el caso de que GIRALT LAPORTA S.A., instalase dentro del territorio del Estado Español alguna otra fábrica a la que fuese de aplicación la Ordenanza Laboral del Vidrio, el personal de la misma, pasado un año de su puesta en funcionamiento, podrá acogerse a la aplicación de las condiciones de este Convenio si las estimase más favorables, en su conjunto, que las implantadas en su centro de trabajo.

Artículo 2º Vigencia. Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de Enero de 1985 una vez firmado por las representaciones empresarial y trabajadora, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 3º Duración y Prórroga. La duración de este Convenio se fija en 2 años, expirando por tanto su vigencia en 31 de Diciembre de 1986.

De no denunciarse antes de su expiración se prorrogará su vigencia hasta ser sustituido por otro Convenio o pacto.

Artículo 4º Compensación y Absorción. Las condiciones de trabajo y económicas, estimadas en su conjunto, que por el presente convenio se implantan, se establecen con carácter de mínimas y son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras concedidos voluntariamente por la Empresa, sea cual sea la causa o razón de su concesión y nombre con que se designen; y con cualquiera que emane de disposición legal o convencional que pudiera ser invocada como aplicable, operando en caso de conflicto de normas la compensación y absorción cuando los salarios y demás condiciones del Convenio en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

No se absorberán con las mejoras pactadas en este Convenio, las cantidades concedidas en concepto de complemento de sueldo a algunos trabajadores como estímulo para su traslado a otro centro de trabajo, o como compensación por la cancelación del Plan de Medición de Resultados.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5º Facultades de la Dirección. Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa:

1º: La organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como también introducir las variaciones, modificaciones, alteraciones y supresiones que considere conveniente en Departamentos, Secciones, Talleres, Instalaciones o Métodos de Fabricación, para aumentar rendimientos, mejorar calidades o disminuir costos.

2º: El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.

Artículo 8: Revisión del Escalafón. Dentro del primer trimestre de cada año se publicará y fijará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo el escalafón del mismo, con arreglo al puesto, categoría y antigüedad, cerrado al 31 de Diciembre anterior, pudiendo el personal fijo, en el plazo de un mes, formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses.

Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo de quince días. Si el interesado no estuviera conforme, se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la primera reunión. Los representantes de los trabajadores informarán a la Dirección de la Empresa, en reunión conjunta, y ésta en el plazo de cinco días dictará la resolución que crea conveniente, la cual será comunicada al interesado, quien de no estar conforme podrá hacer uso de los recursos previstos en la legislación laboral.

Artículo 9: Clasificación del Personal. La Empresa GIRALT LAPORTA, S.A., podrá mantener en las plantillas normales del personal las categorías profesionales siguientes:

- a) **Técnicos Titulados:** Ingenieros Superiores, Licenciados, Peritos o Ingenieros Técnicos, Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Maestros Industriales.
- b) **Técnicos no Titulados:** Jefes de Fabricación, Ayudantes Técnicos, Encargados, Contramaestros, Delineantes de primera, Delineantes de segunda, Verificadores de Urtillajes, Analistas, Auxiliar de Laboratorio, Calcador.
- c) **Administrativos:** Jefes de primera, Jefe de segunda, Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Auxiliares, Aspirantes.
- d) **Subalternos:** Listeros, Almaceneros, Capataces, Guardas Jurados, Porteros, Guardas Ordinarios, Ordenantes, Mujeres de Limpieza y Servicios.
- e) **Obreros:** Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Oficiales de tercera, Peones Especializados de 1ª., Peones Especializados y Peones Ordinarios.

El hecho de la posesión de un título profesional no implicará necesariamente el reconocimiento de la categoría profesional correspondiente cuando el productor no haya sido contratado para las funciones específicas de su titulación.

Artículo 10: Ingresos, pruebas, y periodos de prueba.

Todo el personal Administrativo, Técnico titulado o no titulado, Subalterno y Obrero será de libre admisión a elección de la Dirección de la Empresa.

En los casos en que la Dirección prevea contratar trabajadores para puestos de aquellos que tendría obligación de anunciar si estuvieren vacantes, lo publicará con la posible anticipación para conocimiento del personal en el centro de trabajo correspondiente.

El personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba -salvo expresa dispensa del mismo- que será de quince días laborales para los no cualificados (Peones), y de tres meses para el resto del personal, excepto los titulados para los que será de seis meses. Dicho periodo se interrumpirá por la situación de incapacidad laboral transitoria del trabajador, y durante el mismo, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin que por ello haya lugar a indemnización.

Artículo 11: Ascensos. El sistema de ascensos que establece el presente Convenio está basado en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional y puesto de trabajo

3: La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.

4: La fijación de los porcentajes de género defectuoso y del nivel de calidad admitidos a lo largo de todo el proceso de fabricación (mezclas de materias primas, cargas de hornos, fusión, elaboración de envases, vitrificado, escogido y almacenamiento, etc.), y la aplicación de las sanciones para el culpable de incumplimiento, que se establecerán previa audiencia del Comité, al que se notificará el incumplimiento de que se trate y la sanción prevista; se considerará cumplido el trámite cuando el Comité no haya entregado su informe en plazo de tres días desde la notificación mencionada.

5: El exigir la vigilancia, atención, engrase y limpieza de la maquinaria encomendada, así como de los lugares de trabajo.

6: La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

7: Estudiar, implantar y revisar sistemas de incentivos basados en mediciones correctas de los resultados y que tengan como consecuencia un beneficio económico para los productores y un beneficio en producción para la Empresa.

8: Poner en conocimiento de la representación de los trabajadores y estudiar sus comentarios y sugerencias en relación a todos los cambios y modificaciones resultantes por la aplicación de los artículos de este capítulo.

Las modificaciones que afecten al apartado 7: se implantarán por un periodo de prueba, a determinar en cada caso de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, para su estudio; pero será necesaria la aprobación de la representación de los trabajadores para su implantación definitiva.

Las representaciones de la Dirección y los Trabajadores consideran necesario dejar reflejado en este Convenio la conveniencia de que a través de esta última se mantenga informado al personal de la marcha, proyectos y cambios que se prevean para la Compañía, ya que consideran que todos ellos pueden afectar de manera directa o indirecta a los trabajadores.

Para ello se establece que cuando la representación de los trabajadores o la Dirección lo estimen conveniente se realicen las reuniones que sean necesarias para este fin.

CAPITULO III

DEL PERSONAL

Artículo 6: Todos los trabajadores de la Empresa quedan reconocidos en la categoría que actualmente ostentan.

Artículo 7: En la Sección de Vitrificado el puesto destinado a llevar máquinas semiautomáticas "Dubuit", "Kalin" o similares será equiparado a la categoría de Oficial de Tercera en Oficinas Varios.

Los operarios que tengan a su cargo máquinas SQA o similares tendrán la categoría de Oficial de Primera. Los Conductores de carretillas elevadoras que por su trabajo deben salir del recinto de la fábrica para lo que será exigida la posesión del permiso de conducir, tendrán la categoría de Oficial de Segunda, los restantes, de Oficiales de Tercera. Los operarios titulares de las máquinas grapadora, ostentarán la categoría de Oficial de Tercera. Los conductores de máquinas de Plasti-shield serán Oficiales de Primera, y los chequeadores de cavidades, de segunda. Todas ellas de Oficinas Varios.

que se vaya a cubrir; se publicarán las vacantes excepto las de puestos de jefatura, confianza o a amortizar, y se procederá conforme a las siguientes normas:

A) Operarios y Subalternos: En los grupos de Operarios y Subalternos las plazas que queden vacantes serán anunciadas para su provisión en el centro de trabajo a que correspondan mediante convocatoria que deberá incluir:

Denominación de la plaza.
Categoría profesional.
Departamento y Sección.
Instrucción requerida (experiencia, conocimientos, etc.).
Programa de Exámenes.
Requerimientos psico-físicos.
Plazos de presentación.

Posteriormente se anunciará la constitución del Tribunal y la fecha de las pruebas.

El Tribunal se compondrá de un Presidente que será el Director de la Empresa o persona en quien delegue (normalmente el Jefe de Departamento a que la plaza corresponda), Jefe de Sección igualmente designado por la Dirección, y un miembro del Comité de Empresa o un trabajador designado por el mismo entre los de igual o superior categoría del oficio o especialidad a que corresponda la vacante.

Ninguno de los miembros del Tribunal será pariente por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado de ninguno de los candidatos ni tendrá con ninguno de ellos amistad íntima, animadversión manifiesta, ni relación personal alguna -cualquiera que sea la causa- que según las reglas de la sana crítica pueda alterar su imparcialidad.

Las pruebas podrán consistir en exámenes teóricos, prácticos, médicos y psicotécnicos. Será facultad del Tribunal su determinación en relación con el programa de materias. La fecha de realización se notificará a los candidatos con, al menos, setenta y una horas de antelación.

La calificación será dada por el Tribunal levantándose acta de la evaluación y clasificando a los candidatos de mayor a menor idoneidad, excluyendo a los no idóneos.

Cuando se adopten pruebas con valoración de resultados pre-establecida habrán de atenerse a ésta para la clasificación de las mismas.

Los puntos atribuibles al examen profesional serán de cero a 10. En caso de empate, se resolverá a favor del candidato de mayor antigüedad en la Empresa. La calificación mínima exigible será de cinco puntos (media de los tres miembros del Tribunal).

Realizada la calificación por el Tribunal, se llamará a ocupar el puesto al candidato idóneo que haya obtenido mayor puntuación en el plazo de un mes.

Cuando el candidato proceda del mismo oficio y especialidad, pero sea de categoría inferior a la de la plaza convocada, será ascendido desde la fecha en que sea destinado a la misma.

Cuando el candidato proceda de puesto de diferentes requerimientos o condiciones que el que haya de ocupar (por ejemplo, de escogido a fabricación, de almacenes a fusión, etc.), se considerará la plaza cubierta de forma provisional, sin ascenderse de categoría, durante un plazo igual al del período de prueba establecido para el personal de nuevo ingreso, durante el cual el Tribunal o el trabajador podrán libremente considerar la falta de adaptación al puesto, en cuyo caso se convocará a las prácticas al segundo candidato en puntuación de los que hubieran obtenido la mínima exigible. La sustitución del trabajador en prácticas será íntegra durante el tiempo que duran las mismas. Será de abono para este período el tiempo de desempeño interino del puesto.

Para los trabajadoras de nuevo ingreso, o que aspire a cubrir una vacante sin haber superado las pruebas, se establece un período mínimo de desempeño del puesto para que, progresivamente, el trabajador alcance la categoría asignada al mismo; este período no dará derecho al cobro de diferencia de categoría, y será de seis meses para el ascenso a peón especialista; otros seis para el ascenso de peón especialista a oficial de tercera; un año para ascender de oficial de tercera a oficial de segunda, y otro año para ascender de oficial de segunda a oficial de primera. Se entenderá que la función realizada en este tiempo lo es con los conocimientos y experiencias propios de la categoría profesional ostentada en cada momento.

En el último mes de cada uno de estos períodos se realizará un examen, prueba o evaluación del trabajador para confirmar su competencia para el ascenso, que si no es favorable, implicará o el cambio de puesto o la congelación de la categoría por otro igual; a la realización de nuevas pruebas, exámenes o evaluaciones, si esta vez tampoco son superadas, se destinará al trabajador a otro puesto de trabajo a la primera oportunidad que se presente.

Los trabajadoras que consideren haber adquirido los conocimientos y la experiencia necesarios antes de dichos plazos, tendrán derecho en cada uno de ellos a pedir una prueba antes de su vencimiento que le sea realizada en el plazo de un mes; si la supera será ascendido de inmediato, y si no la supera, no podrá pedir otra y tendrá que esperar a la fecha de la prevista al vencimiento del plazo.

B) Oficiales Administrativos, Delineantes y Analistas: Los ascensos a Auxiliar a Oficial de segunda, de Oficial de segunda a Oficial de primera, y de Calificador a Delineante de segunda, de esta categoría a Delineante de primera y de Auxiliar de Laboratorio a Analista, se realizarán en forma igual a la prevista para los operarios, pero con las siguientes variaciones:

1º En todo caso, existirá un período de adaptación al puesto de tres meses.

2º Los períodos requeridos para el ascenso en caso de personal de nuevo ingreso o que no haya superado las pruebas -darándose del tiempo que el candidato tarde en adquirir los conocimientos exigibles.

3º Los puestos de Secretario/Secretaría se considerarán como de confianza.

C) Los ascensos a categorías y puestos de Jefatura o supervisión (Contramaestres, Encargados, Jefes Administrativos, Jefes de Fabricación) o a otros tales como Ayudante Técnico, podrán discrecionalmente ser provistos por la Dirección, mediante el sistema de anuncio de la vacante y pruebas ante un Tribunal, pero en todo caso existirá un período de prácticas de seis meses y será la Dirección quien exclusivamente decida sobre la superación o no de las mismas.

D) Los ascensos a puestos y categorías superiores a los de los epígrafes anteriores, así como a los de confianza serán siempre por designación de la Dirección.

Artículo 12º Garantía de trabajo. Al trabajador que por causa de accidente o enfermedad no pudiese continuar ejerciendo el puesto de trabajo que venía desempeñando, la Empresa estará obligada a facilitarle un puesto de trabajo, el cual pueda desempeñar y al mismo tiempo le respetará su categoría profesional en cuanto a emolumentos.

Se requerirá para ello la declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual por parte del organismo oficial competente.

Este artículo no será de aplicación en los casos de incapacidad permanente total o de gran invalidez.

CAPITULO IV

CAMBIO DE SECCION, TURNO O PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 13: La Dirección de la Empresa podrá ejecutar los cambios de una sección a otra o de un turno a otro siempre que las necesidades del trabajo así lo aconsejen.

La Dirección de la Empresa dispondrá estos cambios de sección o turno en lo posible con la antelación suficiente, comunicándosele por escrito al interesado al menos con cuarenta y ocho horas de antelación y efectuando los traslados siempre después del descanso respectivo; exceptuando las cesiones de personal sin cambio de horario.

Podrán existir corrotornos voluntarios que cobren el plus tres turnos todo el año y puedan ser cambiados sin cumplir los requisitos del párrafo anterior. En estos casos mantendrán el derecho al descanso en proporción al tiempo trabajado a razón de 0,40 días ó 0,33, según se esté a 1 ó 2 turnos ó a tres, por cada día de asistencia al mismo; siempre que la suplencia esté programada, descansará antes del cambio; en otro caso el defecto de descanso por la acumulación de los días de uno y otro turno lo disfrutarán en el plazo máximo de 15 días. Se considerarán personal de tres turnos.

De no haber corrotornos disponible, se podrá cambiar en iguales circunstancias a personal que esté cobrando P.T.T. por razón de este Convenio. En las secciones en que se utilicen corrotornos para cubrir vacaciones, se podrán nombrar nuevos corrotornos para cubrir faltas imprevistas. Cuando por necesidades de la organización del trabajo la Empresa traslada personal que venga disfrutando el P.T.T. durante al menos un año a puestos de trabajo a uno o dos turnos, le mantendrá durante tres meses el importe del mismo o, en su caso, el de los conceptos de nocturnidad y trabajo en domingo, y durante otros tres meses el 50 por 100 de dichos importes.

Artículo 14: Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser superior a seis meses en un año u ocho durante dos años. Se le abonará la diferencia de categoría al tiempo que esté ejercitándola.

En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar lo fuera por un período de tiempo superior a seis meses en un año, u ocho en dos años, se considerará que exista una vacante, debiendo ascender al trabajador que correspondiera, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascensos.

Se exceptúan los casos por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, desempeño de cargos oficiales, secciones que trabajan por campañas (vitricificado y plasti-shield) y ausencias en comisión de servicio, en las cuales se entiende que la sustitución es provisional durante todo el período que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado.

Cuando por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrán hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional; comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores en un plazo prudencial (dos ó tres días).

Artículo 15: Todo trabajador afectado por una medida de traslado o cambio de sección o turno, está obligado a cumplirla de forma inmediata según las normas establecidas en este Convenio; su negativa se considerará como falta, según determinen las leyes vigentes.

En estos cambios de puesto de trabajo se destinará con preferencia, entre los cualificados para desempeñarlo, al personal de tres turnos a cubrir puestos a tres turnos y al de uno o dos turnos a puestos a uno o dos turnos.

Artículo 16: La realización de horas extraordinarias se limitará a los casos de necesidad perentoria.

Se consideran como necesidades perentorias aquellas situaciones que causen pérdidas en la producción o afecten a la marcha regular de la Empresa, siempre que además no sean de carácter continuado.

El límite máximo de horas extraordinarias será de quince por persona y mes.

No estarán sujetas a estos límites las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El Comité de Empresa será informado en la reunión mensual de las que se prevean realizar para atender necesidades tales como reparaciones de hornos, máquinas, etc., que aun siendo previsibles, requieren la dedicación de más horas de las normales por parte del personal cualificado para realizar los trabajos.

El Comité de Empresa podrá realizar las objeciones que estime oportunas a las razones esgrimidas para la realización de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán como tales o compensadas en descanso, a razón de dos horas por cada una realizada sobre la jornada pactada en Convenio; esta opción corresponde al trabajador. El Comité de Empresa o los miembros del mismo presentes, serán informados de las circunstancias que exijan la realización de dichas horas. El descanso compensatorio, en estos casos, se acumulará por meses y se dará en el mes siguiente a aquel en que se hayan devengado los días que haya completado el trabajador. Los días de descanso compensatorio ganados por esta causa, devengarán el Plus de Puesto de Trabajo que hubiera correspondido al trabajador en el puesto en el que prolongó su jornada.

CAPITULO V

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 17: Jornada. La jornada de trabajo del personal acogido a este Convenio, a título indicativo, será la siguiente:

- Personal a tres turnos: 1.820 horas anuales de trabajo efectivo, por término medio, y oscilando cada año entre ----- 1.812 y 1.816 horas según la rotación de los turnos para los trabajadores del mismo.
- Personal a dos turnos: 1.826 horas de trabajo efectivo, con las oscilaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y las que se comprendan en el período de vacaciones.
- Personal a un turno: 1.808 horas de trabajo efectivo, igualmente con las variaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y las que se comprendan en el período de vacaciones.
- Personal de Turno Normal: Será de 1.813 horas por término medio, variando en función del calendario de fiestas y la época de vacaciones.

El personal de tres turnos, que no pueda disminuir su jornada diaria de ocho horas, disfrutará descanso compensatorio a razón de 0,526 días ^{por} cada período de asistencia al turno, o la fracción correspondiente. Este descanso compensatorio será obligatoriamente disfrutado durante las paradas por reparaciones, reconstrucciones, falta de pedidos, etc., por el personal excedente en esas fechas. En los demás casos se acoplará su descanso en función del mes en que le correspondan sus vacaciones según calendario de vacaciones y descansos para el personal de tres turnos unido a este Convenio.

El personal de tres turnos cobrará cada uno de estos días como prima y plus tres turnos diferidos el importe del plus tres turnos y la prima media el valor de la de su última paga extraordinaria.

Artículo 18: Horarios de Trabajo:

1. Personal a tres turnos.

De seis a catorce horas.
De catorce a veintidós horas.
De veintidós a seis horas.

Con rotación de turnos según el cuadro que anualmente se confecciona, basado en periodos de ocho días con seis de trabajo y dos de descanso, y cambio de turnos en cada periodo, y que se adjunta a este Convenio.

2. Personal a dos turnos.

De lunes a viernes, de seis horas a catorce horas y de catorce a veintiuna horas. Sábados alternos, de siete a doce horas (el turno que está de tarde). Con rotación semanal de turno.

3. Personal a un turno.

Lunes a viernes, de siete a quince horas.

Todo el personal de jornada continuada, es decir, el de uno, dos y tres turnos, disfrutará 15 minutos de descanso computables como de trabajo efectivo, siempre que su jornada exceda de cinco horas, que disfrutará según las necesidades del servicio, y dentro de las cuatro horas centrales. El personal de un turno lo hará habitualmente de 11 a 11 horas 15 minutos.

El personal del equipo de cambios anticipará o retrasará su descanso en forma que no interrumpa su tarea durante los cambios, bien esperando a terminarlos, bien dándolos por mitad a sus miembros.

Igualmente en casos de necesidad por averías o urgencias se alterará la hora normal de interrupción del trabajo para atender a las mismas.

Al personal de uno y dos turnos podrá cambiársele el descanso del sábado por el del lunes siguiente en casos de necesidades del servicio que, de no aceptar el trabajador, serán apreciadas por el Comité de Empresa, o los miembros presentes en el momento de dar aviso del cambio al trabajador. Este cambio no se realizará más de una vez cada cuatro semanas a un mismo trabajador, salvo consentimiento del mismo.

La jornada del sábado será de seis horas, y si no se dió aviso con 24 horas al menos de anticipación, será de cinco horas.

4. Personal de Turno Normal.

Lunes a viernes, de ocho a trece horas y de catorce horas a diecisiete horas quince minutos. Sábados libres.

Durante doce semanas a partir del tercer lunes de Junio, jornada intensiva con el siguiente horario:

Lunes a Viernes, de siete horas treinta minutos a catorce horas cuarenta y cinco minutos

5. Oficina Comercial de Barcelona.

Lunes a viernes, de ocho a trece horas y de quince a dieciocho horas quince minutos.

Durante doce semanas, empezando a partir del tercer lunes de Junio el horario será el siguiente:

Lunes a Viernes, de siete horas treinta minutos a catorce horas cuarenta y cinco minutos.

6. Oficina Comercial de Murcia.

Lunes a viernes, de ocho a trece treinta horas y de quince a diecisiete horas cuarenta y cinco minutos.

Durante doce semanas, a partir del tercer lunes de Junio el horario será el siguiente:

Lunes a Viernes, de siete horas treinta minutos a catorce horas cuarenta y cinco minutos.

7. Oficina Comercial de Sevilla.

Seguirá el horario establecido en el apartado 4.

Artículo 19: Rotación de Turnos. El personal de dos y tres turnos estará sujeto a la rotación de los mismos.

Artículo 20: Trabajo en domingos y festivos. Se reconoce en este Convenio a la Empresa, el trabajo obligatorio en domingos y festivos en todas las secciones y talleres de la fábrica que trabaje a tres turnos.

En todas las secciones o talleres en que no se considere actualmente imprescindible el trabajo en domingos y festivos se acopiará el personal a uno o dos turnos, con descanso en domingos de acuerdo con el horario previsto en el artículo 18; para el cambio de estas secciones al trabajo en domingos y festivos, será necesaria la aprobación de la representación de los trabajadores.

Artículo 21: Fiestas abonables y días inhábiles. Estas fiestas para el personal a tres turnos quedan compensadas en el cuadro de descanso de este personal.

Artículo 22: Parada general. La Dirección y los trabajadores acuerdan que las únicas paradas generales por razón de fiestas para todo el personal serán:

Primero de Mayo: De seis horas hasta las seis horas del día siguiente.

Veinticuatro de Diciembre: De veintidós horas hasta las veintidós del día siguiente.

Treinta y uno de Diciembre: De veintidós horas hasta las veintidós horas del día siguiente.

En estos casos la Dirección de cada fábrica ajustará, con dos horas de margen máximo, la hora exacta de parada y comienzo de las máquinas para cumplir exactamente el horario de parada. Todo el personal cooperará especialmente en la parada y en el arranque asumiendo las tareas que se le encomienden. El personal que sea designado para el mantenimiento durante las paradas percibirá la cantidad de 13,000 pesetas por jornada de ocho horas, y un día de descanso compensatorio, a disfrutar de común acuerdo con la Dirección preferentemente fuera de la época de vacaciones y descansos compensatorios.

Se acuerda que en las paradas generales asiste al arranque un grupo designado por la Dirección, preferentemente entre personal voluntario, con la necesaria anticipación a la hora de arranque, para que las veinticuatro horas de parada se limiten a veinticuatro horas de falta de producción, y no se extiendan más. Este personal percibirá la cantidad de 1.635 pesetas por hora trabajada, con un mínimo de seis mil quinientas cuarenta pesetas, pues se garantizan cuatro horas mínimas de trabajo; y un día de descanso compensatorio, a disfrutar en las mismas condiciones que el personal designado para el mantenimiento.

Las horas empleadas para el mantenimiento y puesta en marcha de la fábrica serán consideradas horas de guardia y no se computarán como extraordinarias.

Las cantidades fijadas para las horas de guardia y arranque se aumentarán cada año en el mismo porcentaje que las tablas de sala fies.

Si se declarase algún día inhábil el personal de tres turnos tendrá obligación de trabajarle, disfrutando en compensación de un día de descanso a convenir con la Empresa.

Si se declarase fracción de día inhábil, al personal cuyos turnos estuviesen afectados será el que disfrute este beneficio.

Artículo 13: Relevos. En las secciones de hornos, atenciones generales, fabricación automática y salida de temple o escogido, no podrá abandonarse el trabajo en tanto no llegue el relevo correspondiente.

El tiempo máximo de permanencia después de su jornada no podrá exceder de diez horas, debiendo ser relevado sin que transcurra más del tiempo indicado.

El tiempo que se esté sin relevo se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 14: Vacaciones. Las vacaciones que se disfruten dentro de cada año calendario son las devengadas durante el mismo, por lo que constantemente se anticipa el disfrute al devengo de las mismas, y en caso de baja en la Empresa después de su disfrute se deducirá el importe del exceso sobre las que hubieran correspondido. Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán durante el período Mayo/Octubre constituyéndose seis grupos que disfruten cada año la vacación en uno de los seis turnos rotatorios que se establecen según cuadros anexas de rotación de turnos de vacaciones.

Todos los períodos de vacaciones comenzarán después del descanso.

El cambio de sección, turno o puesto de trabajo llevará aparejada una nueva fijación del grupo de vacaciones. Se respetará la letra el año del cambio, salvo que el cambio sea debido a ascenso, o a acuerdo con el trabajador.

Al personal eventual, temporero, interino o de nuevo ingreso en el año natural no le será aplicable el beneficio de disfrutar la vacación entre Mayo y Octubre.

Todo el personal cooperará especialmente a hacer posibles las vacaciones según este sistema, asumiendo puestos de trabajo distintos al habitual, lo más adecuados posibles a sus conocimientos. Se podrán contratar interinos para cubrir vacaciones.

La retribución de las vacaciones será el salario Convenio de la categoría más el promedio del incentivo ganado en los noventa días naturales anteriores, más la antigüedad que corresponda.

Al personal de dos turnos se abonará también el importe de veintidós días de rotación de turnos, o la proporción correspondiente en tanto sigan trabajando sábados alternos.

Al personal de tres turnos se le abonará igualmente el importe de veinticuatro días de Plus Tres Turnos, o la proporción correspondiente.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 15: Sistema Retributivo. Estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

- A) Percepciones salariales:
- I. Salario base.
 - II. Complementos.
 - a) Personales.
 1. Antigüedad.
 2. Plus Convenio.

b) De puesto de trabajo:

1. De penoso o tóxico.
2. De trabajo nocturno.
3. De rotación de turnos.
4. Trabajo en domingos y festivos.

c) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Plus de Asistencia.
2. Incentivos.
3. Horas extraordinarias.
4. Horas de guardia.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

1. Gratificación extraordinaria de Navidad.
2. Gratificación extraordinaria de Julio.
3. Beneficios.

B) Percepciones no salariales:

- I. Plus de distancia y transporte.
- II. Ayuda escolar.
- III. Ayuda a minusválidos.
- IV. Otras prestaciones de asistencia social.

C) Pagos delegados:

1. Subsidio familiar.
2. Plus familiar.
3. Otras prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 16: Salario base. El salario base será, para todas las categorías de 1.239 pesetas diarias, ó 37.170 pesetas mensuales, según esté establecido por días o por meses el salario o sueldo.

Artículo 17: Antigüedad. Se abonará según la tabla de antigüedad del Convenio.

Artículo 18: Plus Convenio. Es la cantidad a sumar al salario base para obtener el sueldo Convenio fijado en las tablas salariales.

Artículo 19: Plus de trabajo tóxico o penoso. Se abonará en las siguientes cuantías por día trabajado al personal con derecho a ello:

	Pesetas
Jefe de Fabricación	134,00
Ayudante Técnico	127,00
Encargado	110,00
Contramaestre y Verificador	101,00
Oficial de Primera	75,00
Oficial de Segunda	72,00
Oficial de Tercera	71,00
Peón Especialista de Primera	71,00
Peón Especialista	67,00
Peón Ordinario	64,00

Artículo 20: Plus de trabajo nocturno. La cantidad a percibir por este concepto será de 98,00 pesetas por día trabajado.

Artículo 21: Rotación de turnos. La cantidad a percibir por este concepto será de 116,00 pesetas por día trabajado.

Artículo 22: Trabajo en domingos y festivos. La cantidad a percibir por este concepto será la siguiente:

Oficial 1^a. 251,00 Ptas.; Oficial 2^a. 243,00 Ptas.; Oficial 3^a. 235,00 Ptas.; Peón Especialista de 1^a. 225,00 Ptas.; Peón Especialista 209,00 Ptas. y Peón Ordinario 190,00 Ptas.; en todos los casos por día trabajado.

Artículo 23: Plus de Asistencia. Los subalternos y obreros en puestos de Lísteros, Porteros, Guardas, Almaceneros, Peones de Servicio, Comedor, Oficiales y Peones de Almacén, Pij

tores Albañiles, Chóferes, Limpieza, Casco, no sujetos a planes de incentivos, percibirán un plus de asistencia de 160 pesetas por día efectivamente trabajado.

Artículo 34: Incentivos. Continúa en vigor los sistemas de incentivos actualmente existentes, que se consideran parte integrante de este Convenio, sin que pueda invocarse la aplicación de ninguna disposición de la Ordenanza Laboral referente a los mismos.

Continúan en vigor las tablas de incentivos vigentes al día 31 de Diciembre de 1984, incrementadas en el 7%.

Los Conductores de IS mantendrán su mínimo garantizado de 186 pesetas por cada día trabajado por debajo del 70 por 100 de eficiencia.

Artículo 35: Horas Extraordinarias. El cálculo del valor de las horas extraordinarias para todo el personal afectado por este Convenio será el siguiente:

1. Numerador: Estará integrado por el Salario Convenio, más su antigüedad, anuales.
2. Denominador: Será el número de horas de trabajo anual del trabajador, incluidos los periodos de descanso considerados como de trabajo si los hubiere.
3. Recargos: El cociente de dicha fracción será incrementado en un 75 por 100.
4. Además del salario por hora extraordinaria definido en los tres apartados anteriores, el productor percibirá los plus de nocturnidad, rotación de turnos, trabajo en domingos y festivos, penoso o tóxico en su caso, y los incentivos, todos ellos correspondientes al puesto de trabajo en jornada normal.

Artículo 36: Gratificaciones Extraordinarias. La Empresa abonará a cada trabajador una paga extraordinaria en el mes de Julio y otra en Navidad. El importe de estas pagas será el fijado en las tablas del Convenio más la antigüedad, más la tercera parte de la prima que corresponda a los noventa días naturales anteriores (abonándose un tercio de lo percibido en las tres mensualidades anteriores a la paga.) Estas pagas se harán efectivas dentro de la primera quincena de Julio y Diciembre respectivamente.

Artículo 37: Beneficios. Cada trabajador percibirá anualmente por este concepto una paga del importe fijado en las tablas del Convenio, más la antigüedad que le corresponda.

La percepción de estos beneficios deberá hacerse efectiva durante el transcurso del mes de marzo del año siguiente al que se han devengado.

Artículo 38: Plus de distancia y transporte. Cada trabajador recibirá por este concepto la cantidad estipulada en las tablas salariales por cada día trabajado.

Artículo 39: Plus y subsidio familiares. Se estará a lo legislado al respecto.

Artículo 40: Agrupación de Percepciones y simplificación de las tablas salariales. Los conceptos retributivos siguientes:

Rotación de turnos, trabajos en domingos y festivos, y trabajo nocturno, se agruparán para el personal de tres turnos bajo un solo concepto denominado "Plus de Tres Turnos."

Los empleados de tres turnos cobrarán el plus citado al valor fijado en la tabla para los Oficiales de 1ª.

El sueldo base y el plus Convenio se abonarán unidos bajo el concepto sueldo o salario Convenio.

Los conceptos retributivos afectados por la subida serán: Plus de Trabajo Tóxico o Penoso, Horas de Guardia en las Paradas Generales, Plus de Asistencia, Plus de Trabajo Nocturno, Plus de Rotación de Turnos, Plus de Trabajo en Domingos y Festivos, Tablas de Incentivos, Mínimo Garantizado Conductores IS, Ayuda a Minusválidos y Ayuda Escolar, Dietas, Tablas Salariales Convenio, Tablas Antigüedad Convenio, Pluses de Electromecánico, Reparador de Moldes, Jefe de Equipo y Conductor de IS-8, E y F.

Los excesos a que den lugar las revisiones del I.P.C. real contra el previsto, se abonarán de una sola vez tan pronto se conozcan.

Artículo 41: Asimilación Salarial. Los Capataces estarán asimilados salarialmente a Contramaestres; los Analistas a Delineantes de 2ª; los Listeros, Almaceneros, Guardas Jurados y Ordinarios y los Porteros, serán Oficiales de 2ª, Operarios.

Artículo 41 bis. Aumentos Retributivos. Los incrementos que se pactan en este Convenio son los siguientes:

Para 1985: 7%; en el caso de que el Índice de Precios al Consumo superase dicho 7% al 31 de Diciembre de 1985, tan pronto se conozca oficialmente se revisarán los conceptos retributivos afectados para igualar dicho incremento, tomándose para esta revisión los valores del 31 de Diciembre de 1984. En el caso de que el IPC no alcanzase dicho 7%, la diferencia hasta el mismo disminuirá el porcentaje de aumento inicial establecido para 1986.

Para 1986: Se aplicará el I.P.C. previsto para 1986 más 0,5 puntos sobre los valores vigentes en 1985, procediéndose en la forma siguiente:

Se aplicará el 6,5% sobre los valores vigentes en 1985. Si la previsión de inflación del 6% para el año 1986 contenida en el Acuerdo Económico y Social fuese modificada oficialmente, se tomará como tipo de la revisión el nuevo IPC previsto más medio punto. Si el IPC real durante 1986 superase el porcentaje que sirvió de base para el aumento de dicho año, las retribuciones se aumentarán en lo que exceda de medio punto sobre dicho exceso; si no lo alcanzasen, será computado en el incremento que corresponde en 1987 el defecto entre el IPC real y el IPC previsto.

CAPITULO VII

Artículo 42: Liquidación de Salarios. La Dirección de la Empresa organizará la liquidación de salarios devengados por los trabajadores mensualmente.

Para todo el personal, la Empresa el día 15 de cada mes entregará a cuenta de sus percepciones mensuales la cantidad de 25.000 Ptas.

Los pagos de la nómina y el anticipo se realizarán mediante talón o transferencia bancaria.

Artículo 43: Tribuciones por Seguros Sociales, Mutualismo, Plus Familiar y Accidentes de Trabajo. Para las tribuciones por estos conceptos se estará a lo preceptuado para esta materia por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 44: Faltas y sanciones. Para su regulación y procedimiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 45: Prendas de Trabajo. La Dirección de la Empresa facilitará anualmente las siguientes prendas de trabajo:

- A) Personal operario: Dos conjuntos de cazadora, pantalón y camisa, excepto al personal de fabricación y mecánicos de línea a quienes entregará tres buzos.
- B) Mandos de fábrica: Una cazadora o chaquetilla cada año. Los mandos de fabricación recibirán también un pantalón.
- C) Al personal de las secciones de hornos y composición, fabricación, talleres de moldes y máquinas, escogido, laborato-

rio de calidad y atenciones generales que desempeña sus funciones en las zonas de uso obligatorio de medios de protección personal le serán suministrados:

Primero. Calzado de protección contra riesgos mecánicos (que lo será contra riesgos eléctricos para los electricistas).

Segundo. Gafas de seguridad, un par que sólo será repuesto cuando varíe la graduación de los cristales por prescripción facultativa, o cuando se rompan por causa no imputable al trabajador.

Tercero. Tapones homologados para reducir el umbral de ruidos.

D) Personal de Seguridad y Ordenanzas: Dos uniformes al año (uno de invierno y otro de verano) compuesto de cazadora o chaqueta, dos camisas, una corbata, pantalón y zapatos el de invierno, y dos camisas y dos pantalones, el de verano.

E) Personal que trabaje a la intemperie. Los conductores de carrilla que trabajen en exterior recibirán una parka o chaquetón adecuados cada cinco años. El personal de seguridad en iguales condiciones recibirá cada cinco años un chaquetón a juego con su uniforme.

F) Se dotará de otros medios de protección específico según los requerimientos de los puestos de trabajo, por ejemplo, mascarillas a los mezcladores, pantallas protectoras a soldadores y reparadores de moldes, guantes o manoplas a los conductores de IS, etc.

Artículo 46: Formación profesional y cultural. LA Dirección de la Empresa establecerá los medios necesarios para la debida formación de cursos por la propia Empresa o por Convenio con centros de este tipo de enseñanza.

De igual forma, promoverá y estimulará la formación actual necesaria de su personal mediante conferencias, libros y cuantos medios se estimen necesarios para este fin.

También, con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural de los hijos de los trabajadores a su servicio, la Empresa abonará a los mismos la cantidad de 173 pesetas mensuales por cada hijo comprendido entre los cinco y los catorce años de edad.

Artículo 47: Obligaciones especiales. Con la entrada en vigor de este Convenio, el personal adquiere dos obligaciones de ineludible cumplimiento, pues ambas son exigencia de la organización del trabajo, a saber:

Registrar la hora de cada entrada y salida en la tarjeta de control, con objeto de facilitar la confección de la nómina.

Avisar con la posible entelección y por el medio más rápido de cualquier falta al trabajo, cualquiera que sea su causa, para facilitar

las sustituciones y el abono del salario o la prestación de accidente o enfermedad, cuando proceda, así como avisar también tan pronto conozca el momento de su reincorporación al trabajo.

Artículo 48: Repercusión de precios. Los incrementos salariales pactados en este Convenio podrán repercutir en los precios de venta de los productos de la Empresa.

Artículo 49: Seguridad e Higiene. Ambas partes contratantes reconocen la necesidad de avanzar conjuntamente en la prevención de accidentes y en la dotación y uso de medios de protección personal.

Establecidos los medios adecuados para cada puesto de trabajo, con intervención del Comité de Seguridad e Higiene, el uso de los mismos será obligatorio, considerándose falta grave o muy grave la negativa a su uso.

El Comité de Seguridad e Higiene estimulará y divulgará el uso de estos medios de protección personal, así como el cumplimiento de las medidas de protección objetiva que la Dirección adopte.

Artículo 50: Ayuda a minusválidos físicos o psíquicos. Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos minusválidos físicos o psíquicos, cuyas deficiencias le impidan la asistencia a centros escolares ordinarios.

La cuantía será de 3.210 Ptas. mensuales por los hijos comprendidos entre los cinco y veinticinco años.

Será necesario que tengan reconocido el derecho a la prestación del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Si por el grado o carácter de las deficiencias no fuese posible recepción de acción educativa alguna, se mantendrá la citada ayuda como si efectivamente la recibieran.

Artículo 51: Vinculación. Constituyendo lo pactado un todo orgánico indisoluble, se considerará el Convenio como nulo y será renegociado en el supuesto de que por las autoridades competentes se estimara que viola la legalidad vigente.

Artículo 52: Comisión Paritaria. Para la interpretación de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria, integrada por los siguientes señores:

Representación de los Trabajadores:

Jose Luis Tous Gutiérrez
Marino Barbado Ruiz
José Loma Daza
Juan Chico González

Representación de la Empresa:

Jose Luis Caballero de Palacios
Pedro Ladrón de Guevara Martínez
Gonzalo Acosta Revilla
Quintín Domínguez Arteaga

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos representaciones, y tendrá que conocer de toda discrepancia en la interpretación del Convenio con carácter previo a su tramitación.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera. La Dirección reconocerá un Delegado Sindical en cada fábrica que pertenezca a la plantilla de la misma, por cada central que acredite en ella la afiliación de al menos un 15 por 100 de la plantilla; si dicho Delegado no fuese miembro del Comité disfrutará las garantías legalmente reconocidas a sus miembros y tendrá para el ejercicio de su función las mismas horas pagadas que los miembros del Comité, en tanto éstas no sobrepasen en su conjunto y cómputo trimestral las que legalmente les correspondan.

Segunda. Se descontará la cuota sindical a los trabajadores que lo acepten.

Tercera. Al personal que desee un anticipo en metálico hasta un máximo de 15.000 pesetas, le será entregado cada mes, previa solicitud entre los días 10 al 15, durante los días 16 al 20, y le será deducido en el pago de la mensualidad.

Cuarta. Dietas: Se eleva a 1.925 Ptas. en las condiciones existentes.

Quinta. Durante 1985/6, en caso de producirse un excedente de plantillas y comprobar que no es posible la acomodación en otros puestos de trabajo de los distintos centros y departamentos de la Compañía,

la Empresa manifiesta su voluntad de resolver el problema acudiendo a Jubilaciones anticipadas, Incentivación de excedencias y bajas voluntarias, y negociación con el Comité de las diferentes posibilidades de suspensiones temporales de contratos, de regulación de jornada laboral, etc. El Comité dará su consentimiento, si procede.

El presente acuerdo tiene como objetivo evitar que se produzcan en lo posible terminaciones forzosas de contratos.

Sexta. Ambas partes acuerdan nombrar una Comisión para acordar la implantación a prueba del nuevo sistema de incentivos en aquellas secciones que aún no han cambiado al mismo, que comenzará sus trabajos en el plazo de un mes.

Séptima. En el caso de celebrarse contratos en prácticas o para la formación, el sueldo o salario será el 80% del correspondiente a la categoría profesional del trabajador durante el primer año, 90% el segundo y el 100% el tercero, y se abonará en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

Octava. Durante la vigencia de este Convenio, y para la mejor organización del trabajo, se establecerán a prueba los nuevos horarios siguientes:

En Composición: De 6 a 14 h. 15 m. y de 14 h. 15 m. a 22 h. 30 m., con trabajo en domingos y festivos según cuadro adjunto.

En Decorado y Plasti-Shield: El establecido para Composición, o bien el de tres turnos con descanso en domingos y festivos y horario de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, con rotación semanal de turno.

La implantación definitiva de estos horarios requerirá el acuerdo de ambas partes; de no haber acuerdo, someterán la decisión a arbitraje de la persona o personas que ambas partes nombren.

Si estos horarios se establecieran para nuevos puestos o secciones atendidos por personal de nuevo ingreso, tendrán valor de horarios de Convenio, previa su notificación al Comité.

Si se necesitara contratar personal con horarios distintos a los pactados en este Convenio, se notificarán al Comité; si éste es conforme, el horario se considerará de Convenio para la o las personas afectadas; si el Comité no está de acuerdo, podrá no obstante al interesado aceptarlo, y será de preferente aplicación sobre los establecidos en Convenio para dicha persona durante la vigencia de su contrato.

A los trabajadores que de tres turnos pasen a los nuevos horarios que se establecen a prueba, se les respetará el Plus de Tres Turnos durante la vigencia de este Convenio. Como contrapartida ellos aceptarán la flexibilidad necesaria para el cambio de un sistema a otro según las necesidades del trabajo.

Para nuevos puestos o trabajadores que no sean de tres turnos, la retribución del trabajo a dos turnos con domingos y festi-

vos será el resultado de dividir el importe anual de los pluses de rotación de turnos y trabajo en domingos y festivos correspondientes al sistema normal de tres turnos sobre los días de trabajo y laborables de las vacaciones. (Es decir, cubrirían en 241 días lo que a tres turnos recibirían en 271).

Novena. Durante la vigencia de este Convenio y como parte de la reestructuración que la Empresa viene realizando, los contratos de trabajo del personal afectado por el mismo quedarán extendidos al cumplir los trabajadores 65 años o tener más edad, siempre que tengan derecho al 100% de pensión de jubilación según las cotizaciones computables para la misma; también al tener cumplidos los 64 años en iguales condiciones, siempre que se reduzca durante su vigencia a dicha edad la general de jubilación o la Empresa al extinguir el contrato sustituya al afectado por otro trabajador en las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley de 20 de Agosto de 1981.

Décima. Las prendas de trabajo se aumentarán con un buzo más para los operarios de Fabricación, y un pantalón para los mandos de Escoquio. Las prendas de trabajo se entregarán en el primer trimestre de cada año.

Undécima. A fin de compensar el defecto y el exceso de trabajo, los dos días en que se efectúa el cambio de hora oficial, cada año se designará el turno a quien corresponda efectuar el cambio para que este sea coincidente.

El presente año de 1985, el cambio de horario se realizará durante la jornada de trabajo del Turno B, y del siguiente modo:

El día 30 de Marzo de 1985, el Turno B entrará al trabajo a las 6 horas y finalizará a las 13 horas; el Turno C entrará al trabajo a las 13 horas y finalizará a las 21 horas; y el Turno A entrará al trabajo a las 21 horas, y finalizará a las 6 horas, que será cuando oficialmente se habrá producido el adelanto horario. Consecuentemente, el Turno B trabajará siete horas, y los Turnos C y A trabajarán sus ocho horas.

El día 28 de Septiembre el Turno B entrará al trabajo a las 22 horas y saldrá a las 6 horas; dentro de dicho turno se producirá el cambio oficial de atraso, por lo que dicho turno trabajará nueve horas, compensando la hora trabajada de menos el día 31 de Marzo.

ANEXOS:

Tabla de Salarios Personal Operario.

Tabla de Salarios Personal Administrativo y Técnico.

Tabla de Antigüedad.

Cuadro de Rotación de tres turnos con trabajo en domingo y festivo.

Cuadro de Rotación de dos turnos con trabajo en domingo y festivo.

Cuadro de Rotación de turnos de vacaciones.

Cuadro de Rotación de turnos de vacaciones (personal a tres turnos).

GIRALT LAJOTA, S.A.

TABLA DE SALARIOS

PERSONAL OPERARIO

(Valor en Pesetas) Vigente desde 1-1-85 Hasta 31-12-85

PERSONAL A 1 TURNO

	Sueld Conv. Diar.	Sueldo Convenio Anual (365 d)	Plus Día. Día	Plus Distancia Anual (226 d)			Importe de las tres gra- tificaciones extraordina- rias	TOTAL ANUAL
Oficial 1. ^a	2.497	911.405	113	25.538	-	-	192.150	1.129.093
Oficial 2. ^a	2.471	901.915	113	25.538	-	-	190.350	1.117.803
Ofic. 3. ^a ó Ayudante	2.442	891.330	113	25.538	-	-	189.720	1.106.588
Peón Espel. ^a	2.434	888.410	113	25.538	-	-	189.000	1.102.948
Peón Esp.	2.260	824.900	113	25.538	-	-	174.240	1.024.678
Peón Ord.	1.878	685.470	113	25.538	-	-	142.740	853.748

PERSONAL A DOS TURNOS

	Sueld Conv. Diar.	Sueldo Convenio Anual (365 d)	Plus Dis. Día	Plus Distancia Anual (250 d)	Rotación de Turnos	Rotación de Turnos Anual (271 d)	Importe de las tres gratificaciones extraordinarias	TOTAL ANUAL
Oficial 1ª	2.497	911.405	113	28.250	116	31.436	192.150	1.163.241
Oficial 2ª	2.471	901.915	113	28.250	116	31.436	190.350	1.151.951
Ofic. 3ª. 6 Ayudante	2.442	891.330	113	28.250	116	31.436	189.720	1.140.736
Peón Espelª	2.434	888.410	113	28.250	116	31.436	189.000	1.137.096
Peón Espec.	2.260	824.900	113	28.250	116	31.436	174.240	1.058.826
Peón Ord.	1.878	685.470	113	28.250	116	31.436	142.740	887.896

PERSONAL A TRES TURNOS

	Sueld Conv. Diar.	Sueldo Convenio Anual (365 d)	Plus Dist. Día	Plus Distancia Anual (228 d)	Plus de Tres Turnos	Plus de 3 turnos Anual (271 d)	Importe de las tres gratificaciones extraordinarias	TOTAL ANUAL
Oficial 1ª	2.497	911.405	113	25.764	465	126.015	192.150	1.255.334
Oficial 2ª	2.471	901.915	113	25.764	457	123.847	190.350	1.241.876
Ofic. 3ª. 6 Ayudante	2.442	891.330	113	25.764	449	121.679	189.720	1.228.493
Peón Espelª	2.434	888.410	113	25.764	439	118.969	189.000	1.222.143
Peón Espec.	2.260	824.900	113	25.764	423	114.633	174.240	1.139.537
Peón Ord.	1.878	685.470	113	25.764	404	109.484	142.740	963.458

GIRALT LAPORTA, S.A.

TABLA DE SALARIOS

Efectividad: 1-1-85 hasta 31-12-85

CATEGORIA	SUELDO CONVENIO	PLUS DISTANCIA	TOTAL MENSUAL	TOTAL 12 MESES	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y BENEFICIOS	TOTAL AÑO
Ingenieros	105.510	2.220	107.730	1.292.760	261.270	1.554.030
Licenciados	101.790	2.220	104.010	1.248.120	254.430	1.502.550
Peritos e Ingenieros Técnicos	93.810	2.220	96.030	1.152.360	239.310	1.391.670
Jefes Admº de 1ª. Jefes de Fabricación	95.070	2.220	97.290	1.167.480	240.570	1.408.050
Jefes Admº de 2ª. Ayudantes Técnicos	91.050	2.220	93.270	1.119.240	234.000	1.353.240
Encargados	85.800	2.220	88.020	1.056.240	222.030	1.278.270
Oficiales Admº de 1ª.	84.510	2.220	86.730	1.040.760	220.050	1.260.810
Delineantes de 1ª.	83.130	2.220	85.350	1.024.200	218.610	1.242.810
Ofic. Admº 2ª., Contramaestres, Verific., Delin. 2ª.	81.150	2.220	83.370	1.000.440	214.560	1.215.000
Aux. Admº, Ordenanzas Ayudante Labº, Calcedores	75.750	2.220	77.970	935.640	198.540	1.134.180

GIRALT LAPORTA, S.A.

AÑO 1.985

TABLA DE ANTIGÜEDAD ANUAL

	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS
Ingenieros Licenciados	40.500	83.250	158.850	241.650	330.750	405.450
Peritos	32.850	68.400	130.950	199.350	273.600	335.250
Ayudantes Técnicos	27.450	62.550	125.550	193.950	268.200	329.850
Jefes Fabricación Jefes Adm: de 1 ^a .	29.250	59.850	114.750	174.150	238.500	292.050
Jefes Adm: de 2 ^a .	23.400	54.000	108.450	167.850	232.650	286.200
Encargados	19.350	40.950	89.100	141.750	198.450	245.700
Contram/Delineantes 1 ^o y 2 ^o Certificadores	18.900	40.050	88.200	140.400	197.100	244.350
Oficiales Adm: de 1 ^a .	16.200	34.650	81.000	129.600	182.250	226.350
Oficiales Adm: de 2 ^a .	16.200	34.650	81.000	129.600	182.250	226.350
Auxiliares/Ordenanzas/ Calcador	16.200	33.300	71.100	112.500	157.950	195.750
Oficiales 1 ^a y 2 ^a .	DIA 40 AÑO 18.200	83 37.765	174 79.170	275 125.125	385 175.175	477 217.035
Oficiales 3 ^a y Peones Especialistas	DIA 39 AÑO 17.745	80 36.400	169 76.895	267 121.485	374 170.170	464 211.120

CUADRO DE ROTACION DE TURNOS DE VACACIONES

AÑO	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Tiempo trabajado por turno entre las vacaciones de 1 año y las del sigui.					
	A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
1985	B	C	A	D	F	E	13	13	10	9	9	12
1986	C	D	B	E	A	F	13	13	13	10	9	9
1987	D	E	C	F	B	A	12	12	13	13	10	9
1988	E	F	D	A	C	B	9	9	12	13	13	10
1989	F	A	E	B	D	C	9	9	9	12	13	13
1990	A	B	F	C	E	D	10	10	9	9	12	13

CUADRO DE VACACIONES Y DESCANOS DEL PERSONAL DE TRES TURNOS

Fechas	1.985	1.986	1.987	1.988	1.989	1.990	
A - 14 Ene. al 8 Feb.	F	D	A	C	G	E	DESCANSO
B - 16 Ene. al 10 Feb.							
C - 18 Ene. al 12 Feb.							
D - 12 Ene. al 6 Feb.							
A - 9 Feb. al 6 Mar.	A	C	G	E	F	D	COMPENSATORIO
B - 11 Feb. al 8 Mar.							
C - 13 Feb. al 10 Mar.							
D - 7 Feb. al 4 Mar.							
A - 9 Mar. al 30 Mar.	G	E	F	D	A	C	DESCANSO
B - 11 Mar. al 1 Abr.							
C - 13 Mar. al 3 Abr.							
D - 7 Mar. al 28 Mar.							
A - 2 Abr. al 23 Abr.	D	A	C	G	E	F	COMPENSATORIO
B - 4 Abr. al 25 Abr.							
C - 6 Abr. al 27 Abr.							
D - 31 Mar. al 21 Abr.							
A - 26 Abr. al 25 Mayo	C	G	E	F	D	A	DESCANSO
B - 28 Abr. al 27 Mayo							
C - 30 Abr. al 29 Mayo							
D - 24 Abr. al 23 Mayo							
A - 28 Mayo al 26 Jun.	E	F	D	A	C	G	VACACIONES
B - 30 Mayo al 28 Jun.							
C - 1 Jun. al 30 Jun.							
D - 26 Mayo al 24 Jun.							
A - 29 Jun. al 28 Jul.	A	C	G	E	F	D	DESCANSO
B - 1 Jul. al 30 Jul.							
C - 3 Jul. al 1 Agos.							
D - 27 Jun. al 26 Jul.							
A - 31 Jul. al 29 Agos.	F	D	A	C	G	E	COMPENSATORIO
B - 2 Agos. al 31 Agos.							
C - 4 Agos. al 2 Sept.							
D - 29 Jul. al 27 Agos.							
A - 1 Sept. al 30 Sept.	G	E	F	D	A	C	DESCANSO
B - 3 Sept. al 2 Oct.							
C - 5 Sept. al 4 Oct.							
D - 30 Agos. al 28 Sept.							
A - 3 Oct. al 1 Nov.	D	A	C	G	E	F	COMPENSATORIO
B - 5 Oct. al 3 Nov.							
C - 7 Oct. al 5 Nov.							
D - 1 Oct. al 30 Oct.							
A - 4 Nov. al 25 Nov.	E	F	D	A	C	G	DESCANSO
B - 6 Nov. al 27 Nov.							
C - 8 Nov. al 29 Nov.							
D - 2 Nov. al 23 Nov.							
A - 28 Nov. al 19 Dic.	C	G	E	F	D	A	COMPENSATORIO
B - 30 Nov. al 21 Dic.							
C - 2 Dic. al 23 Dic.							
D - 26 Nov. al 17 Dic.							

3826

RESOLUCION de 20 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», suscrito el día 7 de diciembre de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo, y con entrada en este Centro directivo, con fecha 8 de enero de 1985;

En consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de

mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 20 de febrero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.