

Art. 100. *Asambleas de trabajadores.*

a) Los trabajadores de cada centro de trabajo tendrán el derecho a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa de Centro de Trabajo y por los Delegados de Personal.

El ámbito de reunión podrá ser la totalidad de la plantilla de un centro de trabajo, la totalidad de la plantilla de la sección, planta, departamento, taller, nave, etc.

b) La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa de Centro de Trabajo o los Delegados de Personal, que serán reponsables del normal desarrollo de la misma.

La presidencia comunicará, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, o veinticuatro en casos de urgente necesidad, a la Dirección de la Empresa la convocatoria y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa. En caso de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la presidencia el plazo de preaviso podrá reducirse tanto como resulte necesario.

c) El lugar de reunión será, a ser posible, el centro de trabajo, en los locales que la Empresa habilitará para este fin, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo. Si la Empresa no dispusiera de local adecuado en el centro de trabajo lo facilitará fuera de él.

Art. 101. *De los Sindicatos.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio referente a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa se consideran medios necesarios para la canalización de las relaciones laborales, respetándose el derecho de libre sindicación de los trabajadores.

En este sentido, siempre que se realice fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, previa autorización de la Dirección, celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, que podrá haber sido remitida por Sindicatos o Centrales que cuenten con suficiente implantación en la Empresa.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, aquellos Sindicatos que acrediten fehacientemente una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla de dichos Centros estarán representados por un Delegado sindical, que habrá de ser trabajador en activo con destino en el mismo y preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 102. *Cuota sindical.*—Los afiliados a Centrales o Sindicatos que acrediten una implantación superior al 15 por 100 de la plantilla de la Empresa podrán requerir de ésta el descuento de la cuota sindical en la nómina mensual correspondiente.

A tal efecto, el interesado dirigirá escrito de solicitud a la Dirección de la Empresa, en el que habrá de figurar: Orden expresa de descuento. Central o Sindicato en que se encuentre afiliado, cuantía de la cuota, número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la cuota sindical deducida y periodo de tiempo durante el cual se efectuará el descuento, sin que éste pueda ser superior a un año.

Art. 103. *Excedencias.*—Los trabajadores que ostenten cargo sindical de ámbito nacional y los que formen parte del Secretariado Provincial de Centrales o Sindicatos podrán solicitar su pase a la situación de excedencia mientras permanezcan desempeñando dicho cargo. La solicitud de reincorporación habrá de efectuarse dentro de los treinta días siguientes a su cese en el cargo que motivó la excedencia; pasado dicho tiempo sin que se produjera la solicitud, el trabajador causará baja a todos los efectos en la Empresa.

DISPOSICIONES VARIAS

Vinculación a la totalidad.—Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad y actual redacción o fuese derogado posteriormente por cualquier causa.

Normas complementarias.—En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio se estará a las condiciones ya existentes o a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás legislación vigente.

Productividad.—Como compensación de las mejoras obtenidas por este Convenio el personal se compromete a incrementar su productividad, entendida fundamentalmente como reducción del absentismo y permanencia en los puestos de trabajo.

Festividades.—Aparte de los días legalmente establecidos se seguirán disfrutando como festivos: el día 1 de junio (fiesta de la Virgen de la Luz) y las tardes de Nochebuena, Fin de Año y Martes de Carnaval; Asimismo se respetarán las fiestas locales.

Comisión Mixta interpretativa del Convenio.—Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad laboral competente, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por seis Vocales Económicos y seis Vocales Sociales, designados por la Dirección de la Empresa, y los representantes de los trabajadores, respectivamente, pudiendo ser convocados por la Dirección o por el Comité de Empresa.

Las representaciones económica y social que han llegado a la redacción definitiva de este Convenio dentro de las buenas relaciones, tanto humanas como profesionales, que existen en la Empresa, desean que éstas sigan manteniéndose en lo sucesivo.

Condiciones más beneficiosas.—La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Difusión de la propiedad mobiliaria.—La Dirección fomentará, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, que los trabajadores puedan adquirir acciones de la Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

8640

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores de los Centros de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid) y Puzol (Valencia).

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores de los Centros de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid) Puzol (Valencia);

Resultando que con fecha 13 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cointra, Sociedad Anónima» (Centros de trabajo de Alcalá de Henares y Puzol), que fue suscrito el día 11 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y los representantes de los trabajadores;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que cabe hacer advertencia a las partes de que la cláusula contenida en el artículo 5.º del texto del Convenio no deberá ser interpretada en contra de lo que dispone el artículo 6.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973, en su redacción dada por el artículo 27 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, en cuanto a que el presente Convenio obliga a las partes representadas por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro;

Considerando que a los efectos del mismo artículo 6.º las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente y que en el resto de las cláusulas no se observa contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores de los Centros de trabajo de Alcalá de Henares y Puzol, suscrito entre las representaciones respectivas el día 11 de marzo de 1980, con la advertencia anteriormente expuesta.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 27 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «COINTRA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE ALCALA DE HENARES (MADRID) Y PUZOL (VALENCIA)

CAPITULO PRIMERO

Ambito y condiciones generales de aplicación del Convenio

Artículo preliminar.—Todos los que integramos la Empresa «Cointra, S. A.», como colectivo social, nos comprometemos a respetar la declaración universal de derechos humanos, en el marco de la Constitución Española y dentro del ordenamiento legal vigente.

Artículo 1.º Ambito territorial y personal.—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de los Centros de Alcalá

de Henares y Puzol independientemente del tipo de contrato establecido.

Art. 2.º *Publicación y unidad de contenido.*—A partir de la fecha de la firma del presente Convenio por ambas partes se dará al mismo la debida publicidad, y serán de plena aplicación todas sus cláusulas sin ninguna excepción.

Art. 3.º *Ámbito temporal y denuncia.*—Independientemente de la fecha de la firma del presente Convenio, su eficacia será desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1981.

Al finalizar su primer año de vigencia, se negociarán las condiciones económicas que regirán en el segundo año, a tal efecto serán objeto de negociación los artículos que constan en el anexo VIII.

Si el I. P. C., supera el 6,75 por 100 al 30 de junio del 80, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se producirá una revisión salarial en julio consistente en aplicar el exceso sobre dicho valor con efectos de 1 de enero del 1980, sobre todos los conceptos salariales del Convenio.

Una vez transcurrido el plazo de duración señalado este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración de la duración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Rescisión.*—Será motivo de rescisión del presente Convenio el incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes. Dicha rescisión podrá afectar a uno o más Centros, según sea el ámbito de su incumplimiento.

Art. 5.º *Absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio no son compensables ni absorbibles global y anualmente consideradas con las que anteriormente rigiesen. Se aplicarán al presente Convenio todas las mejoras establecidas por normativa legal o Convenio Colectivo, de ámbito superior si, globalmente consideradas, superasen al nivel total anual del Convenio.

Art. 6.º *Vigilancia y seguimiento del Convenio.*—La vigilancia de aplicación del Convenio la realizarán las Comisiones Negociadoras de Puzol y Alcalá (los 10 miembros de cada una) o en quienes estos Organos deleguen con un máximo de 20 miembros.

En el caso de no haber acuerdo se recurrirá a la autoridad laboral competente.

Art. 7.º *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales que, globalmente consideradas y computadas por año, excedan a las que corresponden a la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Los complementos personales no podrán ser absorbidos durante la vigencia del presente Convenio.

Todo trabajador con categoría profesional de oficial de 3.ª, 2.ª o 1.ª, y que no haya renunciado al ejercicio de dicha categoría expresamente y de común acuerdo con la Empresa, quedará adaptado necesariamente a uno de los niveles existentes en la categoría que le corresponda.

CAPITULO II

Organos representativos y tramitación de quejas

SECCION 1.ª EL COMITE DE EMPRESA

Art. 8.º *Facultades y garantías.*—El Comité de Empresa podrá emitir comunicaciones a los trabajadores a través de los tablones de anuncios destinados a tal fin, o directamente, siempre que dichos comunicados se refieran a temas relacionados con la Empresa en su vertiente de relaciones laborales.

Los comunicados tendrán que ser aprobados antes de su difusión por el Comité de Empresa, haciendo llegar su texto con carácter previo a la Dirección de Relaciones Laborales.

En la misma forma, la Dirección de Relaciones Laborales pasará copia, con carácter previo, al Comité de Empresa de los comunicados que inserte en los tablones de anuncios, siempre que se refieran a la vertiente de relaciones laborales.

Los Comités de Empresa podrán utilizar los medios de reproducción de la Empresa para la emisión de circulares que se refieran a cuestiones internas de la misma.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas al mes para desarrollar todas las funciones de su cargo representativo y, en su caso sindical, tanto dentro como fuera de la Empresa. Los Delegados del Comité tendrán derecho a permutar su puesto, cambiando de turno, para asistir a las reuniones preparatorias, tanto en las sesiones del Comité con los Organismos de Dirección como las de éstos con el Comité, avisando con veinticuatro horas de antelación a su Jefe inmediato.

Los secretarios de los Comités de Alcalá y Puzol para el ejercicio de sus funciones podrán disponer de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 50 por 100 más del asignado a un miembro del Comité.

Los Secretarios de las Comisiones de Seguridad e Higiene, Métodos y Tiempos y Asuntos Sociales podrán disponer para el ejercicio de sus funciones de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 25 por 100 más del que tienen asignado como miembros del Comité.

En aquellos casos particulares (Secretarios del Comité, Secretarios de Comisiones, etcétera) que por su carácter específico no pudieran atender a su puesto de trabajo con continuidad y mientras dure su ausencia la Empresa podrá, con carácter in-

terino, cubrir dicho puesto sin menoscabo alguno de categoría, mando y remuneración económica del titular del puesto.

Dentro del cómputo de horas establecidas para los miembros del Comité de Empresa no estarán incluidas:

Las reuniones convocadas por la Dirección.

Las que se refieran a la negociación del Convenio Colectivo.

Ningún trabajador elegido como miembro del Comité podrá ser sancionado o despedido por el ejercicio de su representación sindical.

Si por supuestas faltas graves o muy graves debidas a otras causas la Empresa decidiese sancionar o despedir a algún miembro del Comité de Empresa, éste recurrirá a la jurisdicción laboral.

Si la sanción adoptada fuese el despido, y éste se declarase improcedente por la jurisdicción laboral, la Empresa no podrá negarse a la readmisión; esta garantía se prolongará durante todo el año siguiente a la fecha de cese en el cargo.

En los traslados del personal a otros puestos de trabajo o Centros los miembros del Comité de Empresa no podrán ser cambiados mientras dure su representación, salvo por voluntad propia.

Art. 9.º *Recepción de información.*—El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información escrita y firmada que a continuación se indica:

A) Anualmente, ambos Comités recibirán la Memoria económica de la Empresa.

B) Trimestralmente los Comités deberán ser informados por la Dirección sobre los siguientes puntos:

Evaluación general del sector económico a que pertenece la Empresa.

— Evolución de los negocios y la situación de la producción.

— Cifras de ventas en pesetas.

— Evolución de los precios de ventas de los productos fabricados.

— Programas de producción.

— Evolución probable del empleo en la Empresa.

— Créditos.

— Planes de inversión.

— Cifras de «Stocks».

— Situación financiera de la Empresa.

— Y, en general, sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

En todos los casos de reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, procesos de absorción, fusión o modificación del status jurídico de la Empresa, traslado total o parcial de las instalaciones, el Comité será informado con carácter previo al planteamiento de estas situaciones.

C) Mensualmente cada Comité se reunirá con la Dirección de la Unidad de Producción respectiva para recibir información actualizada sobre aspectos de dicha Unidad de Producción, con arreglo a los siguientes puntos:

— Programas de producción y cumplimentación de los mismos.

— Inversiones.

— Evolución del empleo.

— Movilidad o reestructuración de plantillas.

— Evolución de la productividad y de la actividad, elaborada con datos reales y desglosados por unidad de fabricación.

— Evolución del absentismo.

— Modificaciones de procesos de trabajo.

— Calidad.

Art. 10. *Participación.*—Con base en el contenido de la información recibida, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la Dirección, que serán consideradas y debatidas conjuntamente.

Especialmente el Comité de Empresa intervendrá en los siguientes aspectos:

A) Empleo: Los Comités serán informados de las necesidades de contratación del nuevo personal en las fábricas, cobertura de vacantes, perfiles exigidos a los candidatos, fuentes de reclutamiento a emplear y tipo de pruebas a realizar en la contratación. Serán informados igualmente, antes de la contratación en firme, del criterio seguido en la selección del personal y en las altas y bajas que se produzcan en la plantilla, pudiendo comprobar a solicitud del trabajador la conformidad de éste con la liquidación percibida.

B) Formación: Los Comités de Empresa serán informados de la política de formación, pudiendo presentar sugerencias sobre el diseño de nuevos cursos, enfoque de los mismos y evaluación de los resultados. Interviniendo en lo concerniente a esta materia.

C) Seguridad e higiene: Los Comités de Empresa participarán en materia de seguridad e higiene a través de las Comisiones dispuestas al efecto.

Si cualquier trabajador considera que en una máquina, instalación o proceso de trabajo existe riesgo grave de accidente por no atenderse en él las normas aplicables a esta materia, lo comunicará inmediatamente al Jefe inmediato y a la Comisión de Seguridad e Higiene, quienes lo pondrán en conocimiento

de la Dirección de Relaciones Laborales (si hubiera lugar). Estudiado el caso inmediatamente después de su comunicación se tomará la decisión pertinente, que tendrá aplicación inmediata.

Si el riesgo fuese inminente, el Comité de Empresa solicitará de la Dirección del Centro que se ordene la paralización del trabajo con carácter inmediato. Si esta orden no se cursa, podrá el mismo Comité ordenar la paralización del citado trabajo, informando de ello por escrito a la Dirección de Relaciones Laborales.

Cuando la situación de riesgo inminente se produjese en horario en que en el Centro de trabajo sólo estuviesen presentes el operario y su mando inmediato, serán el operario y su mando los que deban proceder en la forma establecida en el párrafo anterior.

Ambas partes se comprometen a vigilar la utilización y mantenimiento de los medios de protección asignados a cada puesto de trabajo, así como el empleo adecuado de las restantes medidas establecidas para la seguridad y la higiene.

D) Disciplina: Cuando la Dirección de la Empresa decida imponer medidas disciplinarias por supuestas faltas laborales graves o muy graves, lo comunicará al Comité de Empresa con veinticuatro horas de anticipación a la comunicación del afectado.

En el caso de que la sanción que corresponda imponer sea el despido, será preceptivo que exista un informe previo del Comité de Empresa, siempre que éste sea emitido dentro de los dos días hábiles siguientes a la comunicación que del despido se haya dado al Comité. Dicho informe será estudiado por la Dirección antes de comunicar la decisión final al interesado.

Si la Empresa mantiene la decisión del despido, el trabajador recurrirá a la Magistratura.

SECCIÓN 2.ª LAS SECCIONES SINDICALES

Art. 11 *Facultades y garantías*.—La Dirección reconoce a todas las Secciones Sindicales que puedan demostrar un mínimo de 50 afiliados por cada Centro de trabajo.

La actividad de las Secciones Sindicales en el seno de la Empresa será la siguiente:

A) Transmitir información y propaganda a sus afiliados, a través de los tablones de información sindical existentes en los Centros de producción, o en propia mano a la salida del trabajo.

B) Proceder al cobro de cuotas, siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo.

Cuando las Secciones Sindicales lo soliciten a la Dirección de la Empresa, esta descontará de la nómina mensual las cuotas de sus afiliados y las entregará a la Sección Sindical correspondiente por medio del Secretario de Finanzas que ésta designe.

C) Designar un Comité representativo, cuya composición y modificaciones serán comunicadas a la Dirección de Relaciones Laborales.

D) Negociar con la Dirección de la Empresa, dentro de los tres meses, siguientes a la firma del presente Convenio, los derechos, garantías y actuaciones de la Sección Sindical.

Los Comités de las Secciones Sindicales dispondrán de cuarenta horas mensuales por Sección, que serán administradas y

utilizadas tanto dentro como fuera de la Empresa. Cuando la utilización del tiempo concedido se produzca fuera de la Empresa habrá de notificárselo a la jefatura inmediata con veinticuatro horas de anticipación, salvo que se acredite la imposibilidad de cumplir dicho preaviso.

SECCION 3.ª ASAMBLEAS

Art. 12 *Convocatoria*.—Las asambleas podrán ser convocadas bien por el Comité o por el 25 por 100 de los trabajadores de la plantilla de cada Centro, avisando con veinticuatro horas de anticipación y especificando los puntos a tratar.

La Empresa facilitará el local adecuado para la celebración de las asambleas, así como los medios de megafonía necesarios.

SECCION 4.ª TRAMITACION DE QUEJAS

Art. 13. *Vías de reclamación*.—Todos los trabajadores podrán hacer uso de este derecho personalmente o a través de sus representantes sindicales:

1. Cuando un operario curse una reclamación, lo hará a su Jefe inmediato. Este resolverá la reclamación si le es posible, o la tramitará, siguiendo el orden jerárquico establecido para que ineludiblemente sea contestada al trabajador dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de reclamación.

2. Si la respuesta no satisface al interesado éste podrá recurrir, previa tramitación ante la Dirección de Relaciones Laborales, al mando que adoptó la decisión, acompañado por miembros del Comité de Empresa.

3. Si no se resolviera la reclamación en el plazo antedicho, el interesado o los miembros del Comité de Empresa elevarán dicha queja ante quien corresponda, para obtener su solución en un plazo máximo de tres días hábiles.

4. Cuando las denuncias o reclamaciones se refieran a la actuación de los mandos, se presentarán directamente y por escrito ante la Dirección de Relaciones Laborales, debiendo dar conocimiento también por escrito al Comité de Empresa. La resolución por parte de la Dirección de Relaciones Laborales deberá estar en poder de los representantes sindicales dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya presentado la reclamación.

Sin perjuicio de los procedimientos de reclamación previstos en este Convenio se sobreentiende el derecho a recurrir, en su caso, ante las autoridades laborales competentes. Los plazos de prescripción comenzarán a contarse una vez agotado el trámite establecido anteriormente.

CAPITULO III

Organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 14. *Equiparación de niveles*.—El presente Convenio se remite, en materia de clasificación profesional, a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Reglamento de Régimen Interior vigente y párrafos siguientes:

Con el fin de simplificar la escala salarial del Convenio, se ha decidido establecer las equiparaciones de niveles que figuran en los cuadros que aparecen a continuación:

1. *Técnicos, Administrativos y Subalternos*

| Niveles | Titulados | T. Taller | T. Oficina | Administrativos | T. Organización | T. Laborales | Subalternos |
|---------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|--|
| 1.01 | Titulados superiores. | | | | | | |
| 1.02 | Titulados medios y A.T.S. | Jefes Taller. | | Jefe 1.ª | Jefe 1.ª | Jefe 1.ª | |
| 1.03 | Maestros industriales. | Maestros, Contramaestros. | Delineantes proyectistas. | Jefes 2.ª | Jefes 2.ª | Jefes 2.ª | |
| 1.04 | | Encargados. | | | | | |
| 1.05 | | | Delineantes 1.ª | Oficial 1.ª | Oficial 1.ª | Analista 1.ª | |
| 1.06 | | Capataz. | Delineantes 2.ª | Oficial 2.ª | Oficial 2.ª | Analista 2.ª | Cabo guardia, Chófer, turismo y camión y Listero. |
| 1.07 | | | Calculador reproductor de planos. | Auxiliar. | Auxiliar. | Auxiliar laboratorio. | Vigilante, Portero, Telefonista, Almacenero, Ordenanza |

2. Personal operario

| Nivel | Profesionales cualificados | Personal no cualificado |
|-------|----------------------------|---------------------------|
| 2.01 | Oficiales de primera. | Especialistas. Peones. |
| 2.02 | Oficiales de segunda. | |
| 2.03 | Oficiales de tercera. | |
| 2.04 | | |
| 2.05 | | |

3. Personal en régimen de transición

| Nivel | Aprendices cualificados | Pinches | Aspirantes oficina |
|-------|-------------------------|----------|--------------------|
| 3.01 | De tercer año. | 17 años. | 17 años. |
| 3.02 | De segundo año. | 16 años. | 16 años. |
| 3.03 | De primer año. | 15 años. | 15 años. |

Art. 15. *Periodos de prueba.*—Los periodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa serán los siguientes:

- Personal Técnico Titulado: Seis Meses.
- Operarios no cualificados: El periodo máximo que en el momento de la contratación establezcan las disposiciones legales vigentes
- Resto de personal: Tres meses.

Art. 16 *Cambios de Centro de trabajo de operarios de producción.*—Los cambios que se regulan en el presente artículo vendrán siempre determinados por alteraciones en los programas de producción o por circunstancias especiales objetivas de los puestos de trabajo.

Para facilitar su regulación, los cambios de Centro se clasifican en los grupos siguientes:

1. Traslado firme: Es el cambio a otra unidad de trabajo con permanencia en ésta durante un tiempo superior a doce meses.
2. Cesión temporal: Es el cambio a otra unidad de trabajo con permanencia en ésta durante un tiempo inferior a doce meses. Pasado este tiempo, se consolidaría como un traslado firme.
3. Prestación de servicios: Es el cambio a otra unidad de trabajo por tiempo inferior a quince días, salvo en situaciones especiales, en que el plazo podrá ser mayor de mutuo acuerdo entre una representación del Comité y la Dirección.

Art. 17 *Normas para los cambios de puesto de los tipos 1 y 2.*—Todo cambio de Centro se producirá inicialmente en régimen de cesión temporal, salvo que por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador se decida un traslado firme.

Cuando se precise realizar una cesión temporal de un trabajador de una unidad de fabricación o funcional a otra, se elegirá al más moderno en la Empresa del grupo tecnológico en que exista personal sobrante, con excepción de los siguientes casos:

1. Los Oficiales que trabajen en unidades junto con Especialistas, en tareas propias de su profesión que tendrán preferencia prioritaria para permanecer en su unidad aunque su antigüedad sea inferior a la de los Especialistas.
2. Los Especialistas que hayan participado en cursillos de formación específica para su trabajo o hayan adquirido dicha formación mediante experiencias profesionales externas homologadas por Cointra, cuando realicen tareas propias de la capacitación obtenida, que tendrán preferencias para permanecer en su unidad, aunque su antigüedad sea inferior a la de los restantes Especialistas.
3. Los operarios que trabajen en puestos únicos y especializados de cada turno que figuran en la relación del anexo VII, que no serán trasladados salvo en los casos totalmente necesarios.

Art. 18. *Normas que regulan los cambios de puesto del tipo 3.* En las prestaciones de servicios se tendrán en cuenta los criterios que figuran en el cuadro siguiente:

| Situaciones que se produzcan | Casos a considerar | |
|--|--|---|
| | Trabajadores que prestan trabajos en puestos específicos | Trabajadores que prestan servicios en puestos iguales |
| 1. Averías, falta energía. | El titular del puesto. | El titular del puesto. |
| 2. Falta de material o falta de programas. | El titular del puesto. | El más moderno del grupo de puestos. |

Casos a considerar

| Situaciones que se produzcan | Casos a considerar | |
|--|---|---|
| | Trabajadores que prestan trabajos en puestos específicos | Trabajadores que prestan servicios en puestos iguales |
| 3. Cobertura de vacantes por absentismo. | Se elegirá al que conozca suficientemente el trabajo del puesto vacante. El periodo máximo en que se puede trabajar por estas causas es cinco días laborables al mes. | |

Art. 19. *Retorno de trabajadores a sus puestos anteriores.*—Cuando el incremento de los programas de trabajo de una unidad de fabricación o funcional obliguen al retorno de alguno de sus trabajadores a las unidades funcionales en que anteriormente trabajaron, dicho retorno se producirá si dichos trabajadores se encuentran en situación de cesión temporal con el siguiente orden de prioridad:

Primero.—Los operarios que hayan trabajado en puestos únicos y especializados en la unidad funcional de procedencia (ver anexo VII).

Segundo.—Los que trabajen en Centros donde exista personal sobrante por el orden siguiente:

- A) Los voluntarios en regresar por orden de antigüedad en la Empresa.
- B) Los más modernos en estos Centros.

Tercero.—Los que trabajen en Centros donde no exista personal sobrante por el orden siguiente:

- A) Los voluntarios en regresar por orden de antigüedad en la Empresa.
- B) Los más modernos en estos Centros.

Los retornos de personal tendrán prioridad sobre las cesiones o los traslados.

Cuando un operario quiera regresar a una unidad funcional en que haya trabajado con anterioridad después de haber transcurrido más de los doce meses correspondientes a la cesión temporal, se estudiará el caso por una Comisión Paritaria, formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 20. *Generalidades.*—Las remuneraciones económicas contenidas en el presente Convenio sustituirán al actual régimen establecido por la Empresa; serán devengadas por trabajo prestado a partir de la actividad 100 computada para cada cierre de trabajo.

A estos efectos, y con el fin de garantizar que las penalizaciones que se deriven del presente artículo por no alcanzar los operarios la actividad mínima exigible de 100, solamente se apliquen cuando tal hecho se produzca intencionadamente, se acuerdan las siguientes normas:

Primera.—Toda propuesta de penalización será comunicada por escrito al interesado quince días antes de cerrar la nómina en que se prevea hacerla efectiva, para que el operario su Jefe o su representante sindical pueda presentar su reclamación ante el Departamento de Personal en dicho plazo, si alguno de ellos estima que la propuesta de penalización es incorrecta.

Segunda.—Podrá reclamarse contra las propuestas de penalización en que se den alguna de las circunstancias siguientes:

- A) Que se produzcan en periodos de adaptación.
- B) Que se trate de una operación cuyo tiempo esté reclamado y no confirmado.
- C) Que se trate de una operación cuyo tiempo este estimado y reclamado, pero no confirmado.

Tercera.—Aunque en la propuesta de penalización no se dé ninguna de las circunstancias anteriormente relacionadas el operario puede plantear reclamación ante un representante sindical de la Comisión de Métodos y Tiempos, si estima que tiene justificación suficiente para ello. Será dicha Comisión la que comunique al Departamento de Personal, razonada y objetivamente dentro del plazo de quince días antes citado, si ha encontrado justificación eximente al caso, ya que en este supuesto la penalización no se hará efectiva.

Cuarta.—En todo caso, antes de deducir en la nómina el importe de estas penalizaciones, será preciso el visto bueno de la Comisión de Métodos y Tiempos del Comité de Empresa, que se dará, si procede, dentro de los quince días antes indicados.

Art. 21 *Aumento salarial anual.*—Los incrementos salariales del presente Convenio sobre sueldo Convenio, en relación con los niveles establecidos en el V Convenio, son los siguientes:

| Niveles | Sueldo Convenio | Complem. personal | Niveles | Sueldo Convenio |
|---------|-----------------|-------------------|---------|-----------------|
| 1.01 | 157.900 | — | 2.01 | 94.300 |
| 1.02 | 136.900 | — | 2.02 | 89.300 |
| 1.03 | 115.000 | — | 2.03 | 87.100 |
| 1.04 | 101.300 | — | 2.04 | 84.900 |
| 1.05 | 96.900 | 8.000 | 2.05 | 81.000 |
| 1.06 | 86.800 | 8.000 | | |
| 1.07 | 80.000 | 8.000 | | |

Art. 22. *Equiparación económica de categorías*—Se equiparan las percepciones mínimas en los siguientes niveles y categorías:

- Nivel 1.05, con el 2.01.
- Nivel 1.06, con el 2.02.
- Nivel 1.07, con el 2.04.

A efectos de esta equiparación económica, se computará el importe de las primas que perciben los niveles 2.01, 2.02 y 2.04, respectivamente, a la actividad 125 sin coeficiente, así como sus complementos personales mínimos; incrementándose los complementos personales de los niveles 1.05 a 1.07, con la diferencia anual a que dé lugar la equiparación.

SECCION 1.ª SALARIOS Y SUELDOS

Art. 23. *Sueldo o salario de Convenio (Nivel salarial)*.—El sueldo o salario de Convenio (S. C.) para cada categoría profesional es el resultado de añadir al salario base inicial reglamentario de Ordenanza unas cantidades pactadas que mejoran dicho salario base y dan lugar a las escalas que figuran en el anexo I.

Art. 24. *Forma y condiciones de pago del salario*.—1. Salarios diarios: El importe horario para el pago del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S.I.H. = \frac{S.I.A.}{\text{Horas de T. O PR} + \text{horas pagas extras} + \text{H. vacaciones}}$$

Siendo:

- S. I. A. = Salario individual anual.
- H. de T. O PR = Horas de trabajo o de presencia retribuida: 1970.
- HV: Horas de vacaciones = 160 horas.
- H. P. extras = En cada una de las dos pagas: 177,50 horas.
- Horas totales de pago: 2.485.

El salario anual de los trabajadores manuales (salvo aquellos que perciben su retribución en la misma nómina que los empleados) se abonará mensualmente en 13 pagas iguales, de 177,50 horas teóricas de trabajo cada una, salvo ausencias no retribuidas y 1 del mes de vacaciones de 177,50 horas (160 horas de vacaciones más 17,50 de trabajo).

Las ausencias y cualquier otro tipo de incidencias que se produzcan se computarán mensualmente, tomando como base el mes natural anterior a aquel en que se realiza el pago de los salarios.

Si las vacaciones no ocupasen la totalidad de un mes, se abonarían como horas de vacaciones la diferencia existente entre las 177,50 horas teóricas totales y las horas reales de trabajo realizadas en dicho mes.

El importe de los días abonables (festivos reglamentarios o añadidos, prolongación de vacaciones, etc.) está incluido por partes proporcionales en el salario individual horario, y, por lo tanto, no se abonarán por separado, sino repartido en las horas teóricas de trabajo de la misma forma que la sexta parte del domingo.

2. Sueldos mensuales: El importe horario del sueldo individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S.I.H. = \frac{S.I.A.}{2.485 \text{ horas}}$$

Y el salario individual mensual:

$$S.I.M. = \frac{S.I.A.}{14 \text{ mensualidades}}$$

Siendo:

- S. I. H. = Sueldo individual horario.
- S. I. A. = Sueldo individual anual.
- S. I. M. = Sueldo individual mensual

El abono de los sueldos se realizará por períodos mensuales, y, en consecuencia, el sueldo individual mensual comprende los importes de domingo y festivos.

En las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonará una mensualidad de sueldo individual mensual.

No tendrá derecho a percibir el S. I. H. el trabajador en que concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

A) Cuando sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo, se deducirá el importe del producto:

Días naturales de sanción por horas diarias de trabajo por sueldo individual horario.

B) Cuando le sea concedido un permiso no retribuido, se deducirá el importe del producto:

Horas de permiso por S. I. H.

C) Cuando permanezca en situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente o enfermedad, ya que en este caso percibirá las indemnizaciones de la Seguridad Social.

Las ausencias y cualquier otro tipo de incidencias que se produzcan se computarán mensualmente, tomando como base el mes natural anterior a aquel en que se realiza el pago de los salarios.

A los trabajadores manuales que perciban su retribución en la misma nómina que los empleados se les calculará el salario de la misma forma que a éstos.

El pago de las retribuciones se mantendrá con carácter mensual para todos los trabajadores, efectuándose a lo sumo el último día hábil del mes.

SECCION 2.ª COMPLEMENTOS DE CANTIDAD

Art. 25. *Trabajos a prima*.—El procedimiento para imputar los trabajos y los tiempos y para liquidar las primas figura en el «Manual de Liquidación de Primas», anexo al texto del presente Convenio.

Art. 26. *Escala de primas*:

1. La escala de primas adoptada por Cointra para sus Centros de trabajo de Alcalá de Henares y Puzol, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, es la que figura en el anexo II del mismo.

La citada escala (100-140) es la utilizada por la Comisión Nacional de Productividad, con todos los aspectos que comporta el Reglamento de Régimen Interior de Cointra.

Sin embargo, como condición existente en el anterior Convenio para determinados trabajos introducidos en fabricación desde hace considerable tiempo, que permiten a los productores alcanzar niveles de retribución superiores a los normales, por el concepto de primera, si la escala establecida lo admitiera, se amplía dicha escala de importes a estos efectos, según se determina en el anexo II de este Convenio.

2. La escala aludida afecta al personal de factorías que cobra por horas, sin más excepción que los Aprendizajes y Pinches por razón de su propio régimen de trabajo.

Art. 27. *Carencia de incentivo*.—Todos los Peones de Limpieza percibirán como mínimo, en concepto de incentivo, la cantidad equivalente a la percibida por un Especialista a la actividad 125.

Art. 28. *Complemento salarial por asistencia*.—Durante la vigencia del presente Convenio se abonará un complemento salarial por asistencia para los niveles 1.03 al 1.07 y 2.01 al 2.05, que se liquidará en la siguiente forma:

1. Operarios de producción: El importe máximo del complemento de asistencia en los operarios de producción consistirá en el 20 por 100 del importe de su prima de producción a partir de la actividad 100.

2. Empleados de niveles 1.03 a 1.07: El importe del complemento de asistencia de los empleados comprendidos en los niveles indicados será equivalente al 20 por 100 de la prima de producción de los operarios correspondientes a la actividad 125, y tendrá, por tanto, las siguientes cuantías:

- Nivel 1.03: 10.900 pesetas, dividido entre 12 meses.
- Nivel 1.04: 10.900 pesetas, dividido entre 12 meses.
- Nivel 1.05: 10.900 pesetas, dividido entre 12 meses.
- Nivel 1.06: 9.900 pesetas, dividido entre 12 meses.
- Nivel 1.07: 9.050 pesetas, dividido entre 12 meses.

3. Forma de liquidación del complemento de asistencia sobre prima:

3.1. Personal Operario:

3.1.1. El Operario que no tenga incidencia de asistencia o puntualidad en el mes natural percibirá el 20 por 100 del importe de la prima de producción obtenida en dicho mes.

3.1.2. Para el Operario que tenga incidencias se aplicarán las siguientes reglas:

A) Si solamente tiene permisos retribuidos según se contemplan en el artículo 40 del presente Convenio, tales como matrimonios, enfermedades graves o fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, etc.; alumbramiento de esposa, visitas a Especialistas Médicos, exámenes oficiales, etc. y vacaciones, percibirá el 20 por 100 del importe de la prima de producción obtenida en el mes natural en que se produzcan dichas incidencias.

B) Si tiene permisos no retribuidos percibirá lo siguiente:

1. Con un permiso en el mes natural percibirá el 10 por 100 del importe de la prima de producción devengada (50 por 100 del complemento).

2. Con dos permisos en el mes natural percibirá el 5 por 100 del importe de la prima de producción devengada (25 por 100 del complemento).

3. Con tres permisos en el mes natural no percibirá complemento de asistencia sobre prima.

La asistencia a asambleas autorizadas no será considerada como incidencia a los efectos del plus de asistencia, salvo para aquellos trabajadores que estén en puestos claves y asistan a ella sin autorización.

C) Si tiene faltas de asistencia injustificadas o retrasos en la entrada al trabajo superiores a sesenta minutos, percibirá lo siguiente:

1. Con una falta de asistencia o un retraso en el mes natural (que serán dos retrasos para turnos de mañana), percibirá el 10 por 100 del importe de la prima de producción obtenida (50 por 100 del complemento).

2. Con dos faltas de asistencia o dos retrasos en el mes natural (que serán cuatro retrasos para turnos de mañana), no percibirá el complemento de asistencia sobre prima.

Más de tres retrasos al mes superiores a los cinco minutos del margen de imputación establecido, se considerarán como una incidencia a efectos de la liquidación de este complemento.

3.2. Personal empleado:

3.2.1. El empleado que no tenga incidencias de asistencia o puntualidad en el mes natural percibirá íntegro el importe mensual de su complemento de asistencia.

3.2.2. Para el empleado que tenga incidencias, se aplicarán las siguientes reglas:

A) Si solamente tiene permisos retribuidos, según se contemplan en el artículo 40 del presente Convenio, tales como matrimonios, enfermedades graves o fallecimientos de padres, hijos, cónyuge, etc.; alumbramiento de esposa, visitas a Especialistas Médicos, exámenes oficiales, etc., y vacaciones, percibirá íntegro el importe mensual de su complemento de asistencia.

B) Si tiene permisos no retribuidos, percibirá lo siguiente:

1. Con un solo permiso en el mes natural, percibirá el 50 por 100 del importe mensual de su complemento de asistencia.

2. Con dos permisos en el mes natural percibirá el 25 por 100 del importe mensual de su complemento de asistencia.

3. Con tres o más permisos en el mes natural, no percibirá el complemento de asistencia.

La asistencia a asambleas autorizadas no será considerada como incidencia a los efectos del plus de asistencia, salvo para aquellos trabajadores que estén en puestos claves y asistan a ella sin autorización.

C) Si tiene faltas de asistencia injustificadas o retrasos en la entrada al trabajo superiores a sesenta minutos, percibirán lo siguiente:

1. Con una falta de asistencia o un retraso en el mes natural superior a sesenta minutos, percibirá el 50 por 100 del importe mensual de su complemento de asistencia.

2. Con dos faltas de asistencia o dos retrasos en el mes natural superiores a sesenta minutos, no percibirá el complemento de asistencia.

Más de tres retrasos al mes superiores a los cinco minutos del margen de imputación establecido, se considerarán como una incidencia a efectos de la liquidación de este complemento.

SECCION 3.ª OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 29. *Complementos de antigüedad.*—Con el fin de simplificar la escala de pluses de antigüedad del personal afectado por el Convenio, se establece una clasificación por grupos de niveles en la forma que se indica en el anexo III, donde aparecen, asimismo, los importes que corresponden a cada grupo.

Art. 30. *Complementos de nocturnidad.*—Todos los trabajadores con derecho a percibir complemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, percibirán la bonificación que figura en el anexo IV del presente Convenio. Este complemento será independiente de las bonificaciones que en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, les correspondan.

Art. 31. *Complementos por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación horaria que figura en el anexo IV del presente Convenio. La bonificación se re-

ducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, la bonificación se multiplicará por 1,25, si concurren dos circunstancias de las señaladas y por 1,50, si fuesen las tres.

El incremento fijado por el presente Convenio para estos complementos ha sido de 2,20 pesetas/hora para todas las categorías.

Art. 32. *Ayuda familiar Convenio.*—Se establece una ayuda familiar, que queda fijada en los siguientes términos:

1. Casado/a con cónyuge sin trabajar: 2.034 pesetas/mensuales.

2. Soltero/a con otros familiares a su cargo: 2.034 pesetas/mensuales.

3. Soltero/a y trabajadores en estado de viudedad con hijos: 2.034 pesetas/mensuales.

4. Casado/a con cónyuge trabajando (con hijos): 1.017 pesetas/mensuales.

5. Casados con cónyuge trabajando (sin hijos) con otros familiares a su cargo: 1.017 pesetas/mensuales.

En los casos 2 y 5 de la tabla anterior, será necesario que los familiares que en el mismo se contemplan estén incluidos en la cartilla de la Seguridad Social y no perciban prestaciones de Organismos oficiales o privados ni otro tipo de rentas.

La concesión de estas prestaciones estará supeditada a la autorización previa y control de la representación sindical.

Art. 33. *Complemento de Jefe de Equipo.*—Ostentarán el cargo de Jefe de Equipo los trabajadores de este grupo profesional que, efectuando trabajos manuales, si procediese, asumen el mando de un grupo de trabajadores no superior a ocho.

Todos los Jefes de Equipo que actualmente tengan a su cargo más de ocho trabajadores tendrán la opción a pasar automáticamente a Encargado o Capataz.

La promoción de Jefes de Equipo a Capataz o Encargados deberá realizarse mediante análisis y clasificación por baremo, elaborado por un Comité Paritario de Valoración.

Los complementos que se asignan a los Jefes de Equipo, según las categorías que ostente, son los siguientes:

— Jefe de Equipo con categoría de Oficial primera: 6.033 pesetas/mes.

— Jefe de Equipo con categoría de Oficial segunda: 5.459 pesetas/mes.

— Jefe de Equipo con categoría de Oficial tercera: 5.172 pesetas/mes.

— Jefe de Equipo con categoría de Especialista: 4.884 Pesetas/mes.

SECCION 4.ª ANTICIPOS

Art. 34. *Periodo de liquidación.*—Los anticipos percibidos por los trabajadores con posterioridad a la fecha de cierre de la nómina del mes corriente serán considerados como anticipos a cuenta de la retribución correspondiente al mes siguiente.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y excedencias

Art. 35. *Jornada de trabajo.*—La jornada ordinaria de trabajo en los Centros afectados por el presente Convenio será la resultante de añadir a la normal establecida la recuperación de los días señalados como no laborables recuperables por acuerdo entre la Dirección y los Comités de Empresa.

La duración de la jornada normal de trabajo en el ámbito del presente Convenio será de mil novecientas setenta horas para horario partido y mil novecientas sesenta horas para turnos de relevos que se distribuirán a lo largo del presente año en la forma que figura en el anexo VI de dicho Convenio.

Las personas que trabajen en jornada continuada a turno de relevos tendrán un descanso diario intermedio de quince minutos retribuidos por la Empresa.

Para las personas que trabajen en régimen de jornada partida (turno normal) se acuerda que dispongan de sesenta minutos de descanso ininterrumpido para la comida, en el caso de la factoría de Puzol, y de cuarenta minutos de descanso ininterrumpido, en el caso del Centro de trabajo de Alcalá. Estos descansos no serán retribuidos.

Si algún grupo de trabajadores estuviese realizando una jornada de trabajo inferior a la anteriormente expresada, continuará manteniendo dicho beneficio.

Art. 36. *Turnos.*—En caso de que a un trabajador se le tuviera que poner en un turno distinto al que venía realizando habitualmente, será preceptivo un estudio previo entre una Comisión de la representación sindical y la Dirección de la Empresa.

En cualquier caso deberá ser preavisado el trabajador afectado con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que tenga un descanso intermedio de doce horas entre turno y turno, o cuando se trate de petición voluntaria del trabajador.

Con carácter general se tenderá a la desaparición del turno de noche.

En caso de implantación de un nuevo turno nocturno, será preceptivo un estudio previo entre una Comisión de la representación sindical y la Dirección de la Empresa.

Aquellos trabajadores que por cambio de turno excediesen de las horas mensuales pactadas en el Calendario Laboral Coíntra, asignado a dicho trabajador al comenzar el citado mes, disfrutarán de dichas horas como ampliación de la jornada de descanso.

De forma análoga se procederá, al finalizar el año, a comparar la suma de las horas trabajadas más las regularizadas por meses con las horas asignadas a la jornada de trabajo correspondiente (1.970 ó 1.960). En el caso de que se produjese un exceso de horas trabajadas, el trabajador disfrutará de dichas horas como ampliación del descanso.

Si como consecuencia de estos cambios se trabajase menos de las horas fijadas en el mes o en el año, serán pagadas hasta el total como horas trabajadas.

El tiempo de descanso podrá disfrutarse a partir del día siguiente al de la fecha en que se hayan trabajado todas las horas mensuales o anuales pactadas en el Calendario Laboral Coíntra, previa notificación a su Jefe inmediato y cuando el trabajador lo estime conveniente, siempre que se disfrute antes de finalizar el mes natural siguiente.

La Dirección autorizará los cambios de turno solicitados por los trabajadores, siempre que existan causas justificadas y no perjudiquen gravemente el proceso productivo, o se resuelva dicho perjuicio mediante permuta.

En estos casos, se respetarán los horarios mensuales de trabajo previstos para los operarios que realicen el cambio, y no se producirán liquidaciones de horas a su favor por esta causa.

Art. 37. *Puntualidad*.—El retraso en la entrada al trabajo puede producir los siguientes efectos:

A) El retraso de seis a treinta minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de media hora en los emolumentos.

B) El retraso de treinta y un a sesenta minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de una hora en los emolumentos.

C) El personal que se retrase más de una hora no podrá incorporarse al trabajo hasta la media hora siguiente en punto.

D) El retraso máximo del comienzo del trabajo será de tres horas, pasadas las cuales no podrá incorporarse al puesto; no obstante, por razones de transporte, en Alcalá, en horario normal y turno de tarde, la incorporación puede ser a las catorce horas y dieciocho horas, respectivamente.

El Departamento de Personal y la representación sindical estudiarán las circunstancias que concurren en los retrasos, debidos a causas específicas tales como dificultad en la locomoción, condiciones climatológicas, etc.

A estos efectos, y a consecuencia de los sistemas actuales de imputación, se admitirá un margen de retraso de seis minutos sobre la hora de entrada al trabajo.

Art. 38. *Horas extraordinarias*.—Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa seguirá reduciendo todo lo posible el número de horas extraordinarias, tratando de eliminar totalmente las estructurales.

A estos efectos, se entenderán como horas extraordinarias las horas trabajadas por el personal de la Empresa en realización de posibles contrataciones internas.

En función del tipo de trabajo cubierto por las horas extraordinarias durante la vigencia del presente Convenio, la representación sindical estudiará con la Dirección, dentro del principio mutuamente aceptado de preocupación por el desempleo, la procedencia de crear puestos de trabajo por cada fracción de horas extraordinarias equivalentes a la jornada anual de un operario.

Art. 39. *Vacaciones*.—Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán una vacación anual retribuida a salario real de veintiséis días naturales, empezando su disfrute a partir de un lunes o primer día hábil después de festivo, a los que se añadirán los domingos, días festivos o recuperables que se contemplen en el calendario laboral.

Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador: Salarios (complemento personal, complemento puesto), primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos y ayuda familiar Convenio, en los tres últimos meses pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Con el sistema actual de liquidación de nóminas, los importes pagados en dichos meses por el concepto prima corresponden a devengos obtenidos en los tres primeros meses del cuatrimestre anterior a la fecha de iniciación de las vacaciones.

En los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, de más de un mes de duración, se tomarán los importes de los tres últimos meses trabajados con excepción del salario, que se pagará el vigente.

En caso de trabajadores cuyo cónyuge disfrute de vacaciones en distinto periodo, la representación sindical estudiará

y propondrá las fórmulas que hagan posible el disfrute de un periodo de vacaciones coincidente para ambos cónyuges.

Art. 40. *Permisos y licencias*:

1. Permisos retribuidos:

- Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- Matrimonio hijos, hermanos, padres: Un día natural.
- Enfermedad o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, ampliables hasta tres más por desplazamiento que lo justifique.
- Alumbramiento de esposa: Dos días laborables, que se ampliará hasta cuatro naturales si se justifica una intervención quirúrgica grave.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos: Tres días naturales, ampliables hasta dos más por desplazamiento, si lo hace necesario.
- Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos: Dos días naturales.

Visitas a Especialistas Médicos:

A) Cuando esté prescrita la visita por el Médico de cabecera de la Seguridad Social o del Seguro Médico de Empresa y conste esta circunstancia en la Empresa, a ser posible con carácter previo a la consulta: Todo el tiempo necesario para las visitas sin limitación en el año.

B) Cuando no exista prescripción de la visita o no conste dicha prescripción (aunque debe estar justificada la consulta): El tiempo necesario para cada visita, con un límite de dieciséis horas en el año natural.

— Visitas al Médico de cabecera:

A) Cuando haya sido recomendada por el Médico de Empresa (es obligatoria la presentación del volante acreditativo de la visita, que tendrá que ir firmado por el Médico de cabecera: Todo el tiempo empleado en los casos indicados.

B) Cuando origine el envío del paciente al Especialista (deberá justificarse con el volante del Especialista y el de asistencia como en el caso anterior).

C) Pequeñas intervenciones quirúrgicas:

— Traslado de domicilio debidamente justificado: Un día natural, que se aplicará también en los casos de matrimonio.

— Exámenes oiales para la obtención de títulos profesionales, así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación: El tiempo necesario para efectuarlos, previo justificación de la matrícula.

— Incorporación al servicio militar: Un día laborable.

— Atención de asuntos por deber inexcusable de carácter público y personal (testificación en juicios, etc.) debidamente justificados: El tiempo indispensable.

En todos los casos en que sea posible (matrimonios, visitas a Especialistas, traslado de domicilio, deberes inexcusables de carácter público, etc.) el trabajador deberá solicitar a su Jefe inmediato la autorización de salida por permiso, con cuarenta y ocho horas de anticipación, a la fecha en que la ausencia se produzca.

2. Permisos no retribuidos: El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de 1/3 a 1/2 de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Art. 41. *Excedencias*.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, siempre que el personal que esté en excedencia en cada Centro de trabajo (Alcalá y Puzol) no rebase el 2 por 100 de la plantilla.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir, al menos, un periodo de tres años en la Empresa.

Los cargos sindicales cuya actividad sea incompatible con la actividad laboral tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que permanezcan en el desempeño de su cargo y dos meses más.

En estos supuestos, la Empresa podrá contratar a otro trabajador que ocupe el puesto vacante, especificando en el contrato la duración del mismo, las causas de la sustitución y nombre del sustituido.

CAPITULO VI

Política social

Art. 42. *Economato*.—Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a perfeccionar la gestión del Economato, de acuerdo con el siguiente criterio:

Centro de trabajo de Puzol: La Empresa destinará la cantidad de 2.550.000 pesetas anuales para gastos de personal y otros, y 1.500.000 pesetas para fondo de maniobra del Economato. El Comité de Empresa podrá hacerse cargo de la gestión del Economato por medio de la Comisión correspondiente. Dicha

Comisión podrá disponer de la furgoneta de la factoría un día por semana, a partir de las dieciocho horas, con un preaviso de veinticuatro horas. Durante la vigencia del presente Convenio, el Comité de Empresa realizará las gestiones necesarias para constituir una Cooperativa de Consumo, participar en otra ya constituida o formar parte de un Economato colectivo.

Centro de trabajo de Alcalá: Durante la vigencia del presente Convenio se gestionará la incorporación de los trabajadores a Coeba, siendo el acceso a cargo de la Empresa y con los condicionantes que para dicha incorporación se establezcan.

Art. 43. *Comedores de Empresa.*—La Empresa mantendrá los comedores en régimen de contrata, comprometiéndose a que durante la vigencia del presente Convenio el costo del cubierto sea sufragado por el trabajador que haga uso del servicio en un porcentaje máximo del 20 por 100, siendo a cargo de la Empresa el 80 por 100 restante.

Podrán hacer uso del comedor los trabajadores que con causa justificada lo soliciten al mismo precio que aquellos que lo utilicen habitualmente.

La representación sindical podrá designar una Comisión para comprobar las cuentas del comedor y elevar propuestas para perfeccionar la organización del servicio.

Cuando los Comités de Empresa estimen que la prestación del servicio de comedor es deficiente en calidad o costo, podrán solicitar de la Dirección mediante propuesta escrita y basada en hechos objetivos, que se convoque un concurso público para otorgar la titularidad del servicio a un nuevo contratista.

Hasta después de pasados dos años desde el cambio de contratista solicitado por el Comité de Empresa, éste no podrá presentar una nueva solicitud.

Art. 44. *Ayuda estudios.*—A fin de contribuir a las necesidades que suscitan la escolarización y los estudios medios y superiores de trabajadores e hijos de trabajadores de la Empresa que tengan computados unos ingresos brutos anuales inferiores a 820.000 pesetas acreditados entre enero de 1979 a diciembre de 1979, se destinarán a ayuda para estudios la cantidad de 4.000.000 de pesetas para el curso 1980-1981 (Alcalá-Puzol). Los titulares de familia numerosa quedan exentos del tope antedicho.

La distribución de dicho fondo la realizará una Comisión de la representación sindical de cada Centro de trabajo, dándose cuenta de la distribución a Dirección de Relaciones Laborales.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el M. E. para la obtención de títulos académicos a tenor de la Ley de Educación o en cursos organizados por Cointra, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho en los términos que se establezcan a prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en la Empresa haya varios turnos de trabajo, en aquél que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Art. 45. *Ayuda para trabajadores en situación de I. L. T.*—Para paliar las pérdidas que pueda experimentar cualquier trabajador en situación de enfermedad o accidente, la representación sindical creará una Comisión que administrará por sí mismo un fondo aportado por la Empresa durante el año de 1980, con una cuantía de 1.500.000 pesetas (Alcalá-Puzol).

Igualmente se dará cuenta de la distribución de estos fondos a la Dirección de Relaciones Laborales.

Art. 46. *Actividades deportivas y recreativas.*—Para fomentar las actividades e iniciativas de los trabajadores en el campo del deporte, la cultura y el empleo del ocio, se fijan las siguientes aportaciones:

Centro de trabajo de Alcalá: La dotación necesaria para el funcionamiento de las instalaciones del polideportivo, que será administrada por la Junta de Gobierno, elegida por los trabajadores de la Empresa que sean socios del mismo.

Centro de trabajo de Puzol: En tanto se lleva a cabo la construcción de un polideportivo en los terrenos existentes para la nueva factoría, el Comité de Empresa designará una Comisión, que podrá disponer de hasta 750.000 pesetas para el desarrollo de las actividades a que se refiere este artículo. Formará parte de dicha Comisión, como moderador, la Dirección de Relaciones Laborales adscrita a aquel Centro.

Art. 47. *Jubilación.*—A fin de estimular la jubilación voluntaria de los trabajadores que tengan sesenta y cinco años cumplidos, en orden a la creación de vacantes que contribuyan a paliar el grave problema del desempleo, durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán las siguientes disposiciones:

A) El trabajador que teniendo sesenta y cinco años y pudiendo jubilarse con el 100 por 100 de pensión no lo hiciera quedará excluido del ámbito de aplicación de este Convenio establecido en el artículo 1.

B) Si en las condiciones anteriormente descritas optase por la jubilación, la Empresa le abonará en concepto de gratificación extraordinaria el importe de una mensualidad, en la que se incluyen todos los conceptos.

C) El trabajador que cumplidos los sesenta y cinco años perciba otras retribuciones en concepto de pensión, y que sumadas a las que correspondan a la jubilación de Cointra sea igual o superior al 100 por 100 de pensión por jubilación, estará a lo dispuesto en el apartado A) de este artículo.

Art. 48. *Productores con hijos subnormales.*—Con el fin de contribuir a sufragar los gastos que se originen a los trabajadores de Cointra que tengan hijos subnormales por esta causa, la Empresa destinará la cantidad de 800.000 pesetas a este concepto durante el año 1980.

Contra la citada cantidad el Comité de Empresa concederá las ayudas económicas que estime pertinentes, previa justificación de los gastos, mediante facturas aportadas por los solicitantes.

Podrán solicitar estas ayudas económicas los trabajadores con hijos subnormales cuyos ingresos familiares sean inferiores a las 850.000 pesetas, computadas de enero a diciembre de 1979, salvo que se trate de titulares de familia numerosa.

En todo caso, el dictamen de la fijación de esta ayuda corresponderá al Comité de Empresa, que dará cuenta de la distribución de estos fondos a la Dirección de Relaciones Laborales.

En el caso de que no se consumiese la totalidad de la cantidad aportada por la Empresa para este concepto en 1980, se considerará como menor gastos, no pudiendo trasladarse la cantidad restante a otros conceptos o a otro ejercicio económico.

Art. 49. *Aprendices.*—Para atender los estudios de formación profesional y oficialía industrial de los hijos de los trabajadores de Cointra, se destina el importe de 2.700.000 pesetas durante la vigencia del presente Convenio (Alcalá-Puzol).

Esta cantidad será administrada por la representación sindical.

Art. 50. *Préstamos al personal.*—Se concederán en casos de verdadera necesidad personal. La cuantía global que la Empresa destinará mensualmente a este capítulo será como máximo de 850.000 pesetas para ambas factorías.

La cuantía máxima a conceder, individualmente considerada, se fija en 250.000 pesetas. La normativa que regule la concesión de estos préstamos en lo referente a posibles intereses, plazos de amortización, etc., será negociado entre la Empresa y la representación sindical, dentro de un plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 51. *Trabajo de minusválidos.*—Toda la problemática de este artículo se regulará por el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, «Reglamento para Trabajadores Minusválidos en las Empresas».

Cointra se compromete a no despedir a ninguno de sus trabajadores que sufra una minusvalía clasificada como incapacidad permanente parcial para trabajo habitual o incapacidad permanente total para trabajo habitual, reservándole y buscándole un puesto adecuado a sus posibilidades.

Todo trabajador que como consecuencia de un accidente de trabajo sea calificado como incapacitado permanente, parcial o total para su trabajo habitual, cualquiera que sea la naturaleza del contrato de trabajo suscrito, pasará a la plantilla de la Empresa como fijo.

Art. 52. *Mujeres trabajadoras.*—Los derechos y obligaciones pactados en este Convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer, sin discriminación de salarios, categoría profesional y formación profesional, excluyendo para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que puedan afectar a sus situaciones de embarazo y maternidad.

Art. 53. *Seguro individual de accidentes.*—Durante la vigencia del presente Convenio se concertará una póliza individual de seguro de accidentes que, al margen de la cobertura que asegura la póliza obligatoria de accidentes de trabajo, cubra la muerte o invalidez del asegurado, con una prima máxima de 2.000 pesetas anuales.

El costo de la prima anual será sufragado en un 50 por 100 por la Empresa y en un 50 por 100 por el asegurado, mediante descuento en nómina.

Los trabajadores que decidan quedar excluidos en este seguro de accidentes deberán presentar su solicitud ante la Dirección de Relaciones Laborales.

Los Comités de Empresa estudiarán los tipos de pólizas y la Compañía más conveniente; mientras tanto, seguirá vigente la póliza contratada en la actualidad.

Art. 54. *Invalidez total o muerte de un trabajador.*—En el caso de que se produzca una situación de invalidez total o muerte de un trabajador en plantilla activa de la Empresa, cualquiera que sea la causa que provoque la situación, se dará preferencia absoluta a la viuda o uno de los hijos del trabajador afectado para incorporarse a la plantilla de la Empresa en la primera vacante que se produzca y que sea adecuada a las características profesionales de la persona a incorporar.

Asimismo se acuerda establecer una ayuda económica en pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador en plantilla activa, consistente en una aportación de 75 pesetas de cada uno de los trabajadores de toda la Empresa y otra de la Empresa, de cuantía igual a la suma de las aportaciones individuales recaudadas.

Art. 55. *Prendas de trabajo.*—Todos los trabajadores de las factorías, tanto operarios como mandos, deberán utilizar las prendas de trabajo establecidas, no pudiendo adquirir otras cuya naturaleza difiera de las reglamentarias.

Art. 56. *Plus de distancia.*—Por tratarse de un concepto que se devenga en función de una circunstancia personal existente en el momento de la contratación individual inicial, se

acuerda que su regulación mínima esté dada por las disposiciones vigentes existentes sobre la materia.

No obstante, esta regulación mínima puede mejorarse a título individual por acuerdo posterior entre Empresa y trabajador.

ANEXO I

Escala salarial de Convenio que estará en vigor durante el año 1980 por aplicación del presente Convenio

1. Personal empleado (retribuciones totales):

| Niveles | Salario anual A | Salario mensual A/14 | Base de horas extraordinarias |
|---------|-----------------|----------------------|-------------------------------|
| 1.01 | 1.016.200 | 72.586 | 408,90 |
| 1.02 | 971.300 | 69.379 | 390,80 |
| 1.03 | 837.100 | 59.793 | 336,80 |
| 1.04 | 762.400 | 54.457 | 306,80 |
| 1.05 | 728.100 | 52.007 | 293,00 |
| 1.06 | 664.100 | 47.436 | 267,20 |
| 1.07 | 643.100 | 45.936 | 258,70 |

2. Personal operario (retribuciones sin inclusión de los incentivos):

| Niveles | Salario anual por 425 días 2.485 horas | Salario mensual A/14 | Base de horas extraordinarias |
|---------|--|----------------------|-------------------------------|
| 2.01 | 657.400 | 46.957 | 264,50 |
| 2.02 | 641.000 | 45.786 | 258,00 |
| 2.03 | 631.600 | 45.115 | 254,10 |
| 2.04 | 627.900 | 44.850 | 252,60 |
| 2.05 | 604.200 | 43.157 | 243,10 |

3. Personal en régimen de transición:

| Niveles | Salario anual | Salario mensual A/14 | Base de horas extraordinarias |
|---------|---------------|----------------------|-------------------------------|
| 3.01 | 568.000 | 40.572 | 228,50 |
| 3.02 | 541.700 | 38.693 | 218,00 |
| 3.03 | 525.300 | 37.521 | 211,30 |

ANEXO II

Escala general de primas para operarios

| Actividad | Escala general prima Pesetas hora | Escala común Pesetas hora | Escala especial Pesetas hora |
|-----------|-----------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 100 | | 12,09 | |
| 101 | | 12,46 | |
| 102 | | 12,79 | |
| 103 | | 13,15 | |
| 104 | | 13,50 | |
| 105 | 14,89 | | 17,12 |
| 106 | 15,03 | | 17,29 |
| 107 | 15,25 | | 17,47 |
| 108 | 15,46 | | 17,69 |
| 109 | 15,66 | | 17,91 |
| 110 | 15,88 | | 18,18 |
| 111 | 16,01 | | 18,25 |
| 112 | 16,22 | | 18,40 |
| 113 | 16,35 | | 18,53 |
| 114 | 16,52 | | 18,75 |
| 115 | 17,62 | | 18,96 |
| 116 | 17,90 | | 19,09 |
| 117 | 18,15 | | 19,29 |
| 118 | 18,42 | | 19,52 |
| 119 | 18,69 | | 19,72 |
| 120 | | 20,46 | |
| 121 | | 20,74 | |
| 122 | | 21,01 | |
| 123 | | 21,28 | |
| 124 | | 21,56 | |
| 125 | | 23,54 | |
| 126 | | 23,93 | |
| 127 | | 24,35 | |
| 128 | | 24,75 | |
| 129 | | 25,17 | |
| 130 | | 28,08 | |
| 131 | | 28,50 | |
| 132 | | 28,92 | |
| 133 | | 29,34 | |
| 134 | | 29,77 | |
| 135 | | 30,88 | |
| 136 | | 31,18 | |

| Actividad | Escala general prima Pesetas hora | Escala común Pesetas hora | Escala especial Pesetas hora |
|-----------|-----------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 137 | | 31,44 | |
| 138 | | 31,73 | |
| 139 | | 32,01 | |
| 140 | | 32,99 | |
| 141 | | 33,55 | |
| 142 | | 34,11 | |
| 143 | | 34,69 | |
| 144 | | 35,24 | |
| 145 | | 36,50 | |
| 146 | | 36,89 | |
| 147 | | 37,12 | |
| 148 | | 37,35 | |
| 149 | | 37,62 | |
| 150 | | 39,03 | |
| 151 | | 39,17 | |
| 152 | | 39,31 | |
| 153 | | 39,45 | |
| 154 | | 39,80 | |
| 155 | | 40,85 | |
| 156 | | 41,00 | |
| 157 | | 41,13 | |
| 158 | | 41,27 | |
| 159 | | 41,41 | |
| 160 | | 42,83 | |
| 161 | | 43,03 | |
| 162 | | 43,24 | |
| 163 | | 43,45 | |
| 164 | | 43,66 | |
| 165 | | 43,94 | |
| 166 | | 44,08 | |
| 167 | | 44,29 | |
| 168 | | 44,51 | |
| 169 | | 44,92 | |
| 170 | | 45,63 | |
| 171 | | 45,85 | |
| 172 | | 46,05 | |
| 173 | | 46,26 | |
| 174 | | 46,47 | |
| 175 | | 46,68 | |
| 176 | | 46,89 | |
| 177 | | 47,10 | |
| 178 | | 47,32 | |
| 179 | | 47,52 | |
| 180 | | 47,73 | |

ANEXO III

Complemento de antigüedad (quinquenios)

| Grupos de categorías | Importes mensuales (14 pagas) Pesetas |
|--|---------------------------------------|
| Niveles 1.01 al 1.04 del artículo 14 | 1.017 |
| Niveles 1.05 y 1.06, 2.01 al 2.04 del artículo 14 | 915 |
| Niveles 1.07 y 2.05 del artículo 14 | 814 |

ANEXO IV

Importe de los complementos de nocturnidad y excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, que se abonarán a los productores que tengan derecho a percibirlo

| Niveles | Complementos de nocturnidad | Complementos de toxicidad o peligrosidad Ptas/mes |
|---------|--|---|
| 1.01 | Se abonará en todos los casos el 20 por 100 del salario de Convenio. | 6.753 |
| 1.02 | | 6.526 |
| 1.03 | | 6.401 |
| 1.04 | | 5.547 |
| 1.05 | | 5.321 |
| 1.06 | | 4.878 |
| 1.07 | | 4.795 |
| | | Ptas/hora |
| 2.01 | | 20,10 |
| 2.02 | | 19,49 |
| 2.03 | | 18,94 |
| 2.04 | | 18,86 |
| 2.05 | | 18,04 |

ANEXO V

Cuaderno de primas

Periodo de utilización: Desde 1 de enero de 1980
a 31 de diciembre de 1980

1. Prima: Es la retribución económica que percibe el productor en función de las actividades que ha conseguido en los diferentes trabajos verificados como útiles o defectuosos no imputables al productor. Para ello, el trabajador deberá conocer en detalle y por escrito en el puesto de trabajo el método de trabajo a realizar y disponer de los elementos, conocimientos, tiempo y cadencia para la comprobación del trabajo realizado.

Actividad: Es la valoración de la rapidez y esfuerzo necesarios para la ejecución correcta de un trabajo en función de los patrones establecidos por la Comisión Nacional de Productividad.

Trabajo útil: Es aquel que cumple lo especificado en la documentación técnica establecida para el producto.

2. Generalidades:

2.1. Las primas que se establecen en estas normas anulan todas las que anteriormente se hubieran hecho a este respecto.

2.2. Este sistema se basa en los medios técnicos establecidos en la actualidad. Cualquier modificación de operaciones elementales o elemento provocará automáticamente la revisión de los tiempos concedidos a dicho elemento u operación elemental.

2.3. La utilización de un tiempo muerto que esté incluido en un tiempo concedido de una operación de nueva implantación será aceptado como cambio de método de dicha operación sin incremento de tiempo, cuando el estudio esté expuesto en el puesto de trabajo en minutos sexagesimales. Cuando se pierda la hoja del estudio el operario la reclamará a su Jefe inmediato.

2.4. La actividad 100, definida en este cuaderno, corresponde a la definida por la Comisión Nacional de Productividad.

2.5. Todo trabajo directo que corresponde a las órdenes 00, 3, 4, 5 (que se definen en el apartado 5.1) llevará obligatoriamente un tiempo concedido y no se aceptará en el taller ningún trabajo sin tiempo, a excepción de determinados casos de la orden 5.

2.6. Ya que al principio de una fabricación existen dificultades para el establecimiento de un tiempo básico o definitivo, se aceptarán tiempos provisionales dados por la Oficina de Métodos y Tiempos.

Toda tarea o trabajo deberá tener su ficha correspondiente, y sólo podrá utilizarse ésta para imputar dicho trabajo.

2.7. Cuando por alguna causa excepcional no exista en una operación tiempo concedido básico o provisional deberá ser comunicado este hecho inmediatamente por el Jefe de Equipo, Encargados o Jefe de Centro a la Oficina de Métodos y Tiempos; mientras tanto, el operario o grupo trabajará sin tiempo y se le abonará la prima correspondiente a la actividad media de la sección.

2.8. Todo tiempo nuevo, ya sea basado en cronometraje o en un tiempo preestablecido (estimado) tendrá un período «provisional» de seis meses pasando a definitivo (a tiempo básico) una vez transcurrido dicho plazo.

En este concepto no se incluyen los tiempos de pedidos especiales, boletos de imputación creados para realizar la fabricación de piezas no producidas en serie, o para series de corta duración (menos de nueve horas mensuales) que no se repitan más de tres veces durante un semestre.

En series muy cortas, que por su duración no permitan la revisión por la Oficina de métodos y tiempos el Jefe del Centro asignará un tiempo estimado.

2.9. Por lo tanto, en los Centros de trabajo existirán, para su utilización, dos tipos de fichas:

Ficha de tiempo provisional (color rojo):

Este tiempo no tiene vigencia, superior a los seis meses, y está identificada por un cuño en la ficha que indica «tiempo provisional», con la fecha en que por primera vez fue concedido.

Ficha con tiempo básico (color blanco):

Corresponde a los tiempos definitivos, que pasan a serlo automáticamente a partir de los seis meses en que por primera vez fue concedido, identificados con un cuño de tiempo básico y la fecha de establecimiento.

2.10. Cualquier discrepancia sobre los tiempos provisionales (o básicos) se expondrá primero a la Oficina de Métodos y Tiempos; de no llegar a un acuerdo, a la representación sindical, y si fuera necesario, a los cronometradores oficiales. Si la discrepancia se refiere a tiempos básicos, la reclamación se hará directamente a la Comisión de Métodos y Tiempos de la representación sindical, que efectuará las comprobaciones oportunas para determinar si procede la revisión ante la Oficina de Métodos y Tiempos.

2.11. La liquidación de la prima será mensual.

3. Actividad. La actividad viene definida por la fórmula siguiente:

$$AC = \frac{TC}{TI} K 100$$

TI = Tiempo invertido durante el período que se quiera considerar la actividad.

TC = Tiempo concedido por la Oficina de Métodos y Tiempos para los trabajos realizados durante el período TI.

K = Coeficiente de valoración del trabajo.

3.1. Cálculo de la actividad individual sobre un trabajo.

La actividad obtenida por un operario en un trabajo viene definida por:

$$ACI = \frac{TCI}{TII} K 100$$

TII = Tiempo invertido por el operario, definiendo como tal el transcurrido desde que fichó la terminación del trabajo anterior y el cierre del actual.

TCI = Tiempo concedido por la Oficina de Métodos y Tiempos para el trabajo durante el período TII.

(El tiempo concedido, TCI, se calcula multiplicando el número de piezas realizadas, descontadas las inutilidades que sean imputables al operario, por el tiempo unitario concedido.)

3.2. Cálculo de la actividad del grupo por trabajo realizado:

La actividad obtenida por un grupo de operarios en un mismo trabajo (con una misma ficha) viene definida por:

$$ACG = \frac{TCG}{TIG} K 100$$

TIG = Tiempo invertido por un grupo de operarios definidos como tal el transcurrido desde que ficharon la terminación del trabajo anterior hasta el cierre del actual.

TCG = Tiempo concedido por la Oficina de Métodos y Tiempos para el trabajo efectuado durante el período TIG.

3.3. Cálculo de la actividad individual sobre un grupo de trabajos:

La actividad obtenida por un operario que realiza diferentes trabajos viene definida por:

$$ACIG = \frac{TCIG}{TIIG} K 100$$

TIIG = Tiempo invertido por el operario, definiendo como tal el transcurrido desde que fichó la terminación del trabajo o trabajos anteriores y el cierre de los actuales.

TCIG = Tiempo concedido por la O.M.T. para el grupo de trabajos realizados durante el período de tiempo TIIG.

3.4. Cálculo de la actividad media del Centro productivo:

Para las unidades funcionales o Centro productivo, se considera como actividad media la aplicación de la fórmula siguiente:

$$AMC = \frac{\sum TCC + 0,8 \sum TCP}{\sum TIC + \sum TCP} K 100$$

TIC = Total tiempos invertidos del Centro de trabajo con tiempo concedido.

TCC = Total tiempo concedido del Centro.

TCP = Total tiempos perdidos del Centro.

K = Coeficiente valoración del trabajo.

3.5. Cálculo de la actividad media de fábrica.

$$AMF = \frac{\sum TCF + 0,8 \sum TFP}{\sum TIF + \sum TFP} K 100$$

TIF = Total tiempos invertidos en la fábrica en trabajos con tiempo concedido.

TCF = Total tiempos concedidos de la fábrica.

TFP = Total tiempos perdidos de la fábrica.

K = Coeficiente valoración trabajo.

4. Aclaraciones sobre el cálculo de la actividad:

4.1. De acuerdo con el proceso actual de cálculo del ordenador, cuando el cálculo de la actividad de un número fraccionario en el que el valor de la parte decimal esté comprendido entre 0,01 a 0,49, ambos inclusive, se toma el valor entero inmediatamente inferior.

4.2. Cuando dicho valor de la parte decimal esté comprendido entre 0,50 y 0,99 se tomará el valor entero inmediatamente superior.

Ejemplo: Actividad 112,2 se tomará 112.

Actividad 112,7 se tomará 113.

4.3. No existirá el valor decimal comprendido entre 0,49 y 0,50, es decir, que para una actividad de 2,496, se tomará el valor de 112.

4.4. El productor sólo imputará las piezas útiles. En el supuesto de que las piezas inútiles o reparables no sean culpa del productor serán tenidas en cuenta.

4.5. La recuperación de las piezas defectuosas que lo permitan deberá realizarse a cargo del productor responsable de

este defecto, sin abrir ninguna ficha distinta de la que utilizó para la operación realizada.

4.6. En situaciones excepcionales, y si se solicita por escrito, se autorizará a los operarios a que puedan recuperar las piezas defectuosas en hora fuera de jornada normal totalmente a su cargo.

5. Cálculo de primas: Una vez definida la actividad, las primas serán el valor pesetas hora correspondiente a la escala de primas que se acompaña en este cuaderno.

5.1. Horas productivas:

5.1.1. Horas directas a producto (00): Son las definidas por la Oficina Técnica y que corresponden a las fases que inciden directamente en el producto.

La actividad será la definida con la fórmula obtenida en los apartados 3.1, 3.2, 3.3.

5.1.2. Horas puesta a punto (1): Son las horas invertidas en la puesta a punto de nuevas fabricaciones, ya sea probando los útiles o matrices, haciendo los primeros montajes sin tiempo concedidos o fabricaciones de series piloto, sin tiempo o en la puesta a punto de métodos o matricería de antiguas fabricaciones.

La actividad será la obtenida en la fórmula del apartado 3.4, pero aplicando la limitación de un máximo a 140.

5.1.3. Horas de verificación (3): Se entienden como las horas empleadas en separar piezas buenas de las malas.

$$K = 1$$

5.1.4. Horas de operaciones accidentales (4): Se entiende por operación accidental, aquella que por las condiciones técnicas del puesto de trabajo, defecto de diseño o causas similares, y en cualquier caso nunca imputables al operario, se deberá realizar para recuperar las piezas defectuosas, siempre que éstas lo permitan. Estas operaciones deberán llevar siempre un tiempo concedido.

La actividad será la obtenida con la fórmula del apartado 3.1.

$$K = 1$$

5.1.5. Preparación máquina (5): Se entiende por tal, el tiempo necesario dedicado a la preparación de los medios para iniciar un proceso normal de fabricación que no corresponda a nuevas fabricaciones.

La actividad será:

Con tiempo: según la fórmula del apartado 3.1 y $K = 1$.

Sin tiempo: Según la fórmula del apartado 3.4; pero aplicando la limitación de un máximo a 140.

$$K = 1$$

5.1.6. Horas órdenes interior: Tiempo empleado en la realización de órdenes de interior.

La actividad será obtenida con la fórmula del apartado 3.4, con un tope máximo de 140.

El coeficiente K a aplicar será $K = 1$.

5.1.7. Horas entretenimiento de utillaje (2): Tiempo empleado en la construcción del utillaje de reposición, así como en el entretenimiento y reparación del ya existente.

La actividad será obtenida:

Con la fórmula del apartado 3.4 y la aplicación del $K = 1$ para todos los Centros.

Con la fórmula del apartado 3.5 y la aplicación del $K = 1$ para mantenimiento.

En ambos casos se aplicará la limitación en un máximo a 140.

5.2. Horas no productivas:

Horas gasto: Horas empleadas en el proceso productivo o control de éste que no inciden directamente en un producto.

Se incluyen en este concepto las órdenes siguientes:

Orden 10: Gastos de conservación.

Orden 20: Limpieza piezas.

Orden 40: Jefes de Equipo.

Orden 50: Verificación.

Orden 60: Transporte de Taller.

Orden 70: Formación profesional.

Orden 80: Personal Auxiliar.

Orden 21: Cuenta piezas.

La actividad será la obtenida con la fórmula del apartado 3.4, con un tope máximo de 140 (a excepción de la orden 70, que se considera hasta 100).

Coeficiente K:

Orden 10: Gastos conservación, $K = 1$.

Orden 20: Limpieza piezas, $K = 1$.

Orden 40: Jefes de Equipo, $K = 1,3$.

Orden 50: Verificación, $K = 1$.

Orden 60: Transporte de Taller, $K = 1$.

Orden 70: Formación profesional act. 100 $K = 1$.

Orden 80: Personal Auxiliar, $K = 1$.

Orden 21: Cuenta piezas, $K = 1$.

Todos los trabajos se imputarán utilizando las fichas con coeficiente $K = 1$, eliminándose por tanto, todas las fichas con coeficiente K menor de 1.

5.3. Tiempo perdido:

Se considera tiempo perdido los conceptos siguientes:

Orden 31: Falta de trabajo.

Orden 32: Falta de máquinas.

Orden 33: Falta de material.

Orden 34: Falta de energía (electricidad, vapor, agua).

Orden 35: Falta de utillaje.

Orden 36: Obligaciones sociales.

Orden 37: Otras causas.

Las horas imputadas a tiempo perdido se abonarán a la tarifa única de la actividad 100 y $K = 1$.

Los tiempos perdidos por fuerza mayor ajenos a la Empresa no serán considerados como perdidos.

5.4. Comité de Empresa: Este concepto se contempla para las personas afectadas en la orden 38 y se considerará la actividad según el apartado 3.4 ó 3.5 de acuerdo con el Centro a que pertenezcan y el coeficiente en ambos casos de $K = 1$. Se aplicará como máximo el valor 140 de actividad.

Siempre que, de acuerdo con la legalidad vigente, los miembros del Comité de Empresa no resulten perjudicados en sus retribuciones económicas y totalmente consideradas por aplicación de esta fórmula.

6. Primas producción Centros auxiliares: Defínese como Centro auxiliar el que colabora a la realización de los Centros productivos a través de las diferentes exigencias técnicas, de control o de movimiento del proceso productivo.

Los Centros considerados como auxiliares son los siguientes:

Afilado.

Almacén (Puzol).

Almacén productos terminados (Puzol).

Calderas.

Mantenimiento.

Verificación.

Las horas realizadas por el personal del Centro auxiliar pueden ser de dos tipos:

Hora propia: Defínese como tal la que se realiza para cumplir con la existencia de Centro auxiliar y que, por tanto, lo justifica.

Hora gasto: Las mismas que se definen en el apartado 5.2, y que corresponden a funciones que son internas al Centro auxiliar y que no justifican su existencia.

Primas para las horas propias del Centro auxiliar: La prima se basa en la actividad definida en el apartado 3.5 con la aplicación de la limitación que corresponde a la actividad máxima de 140, cualquiera que sea la categoría profesional. Teniendo en cuenta que normalmente en estos Centros se contempla la existencia de personal cualificado el coeficiente K a aplicar depende de la categoría profesional del productor y, a su vez, para una misma categoría profesional, será igual para todos los Centros auxiliares.

El valor del coeficiente K es:

Para Jefe de Equipo, $K = 1,3$.

Para Oficial primera, $K = 1,2$.

Para Oficial segunda, $K = 1,1$.

Para Oficial tercera, $K = 1,1$.

Para Especialista, $K = 1$.

Estos mismos coeficientes se aplicarán a los Oficiales que en Centros productivos no trabajen con tiempos asignados.

Prima para las horas gasto del Centro auxiliar: La prima se basa en la actividad definida en el apartado 3.5 con la aplicación de la limitación que corresponda a la actividad máxima de 140.

El coeficiente a aplicar será en cualquier caso $K = 1$.

7. Primas para los períodos de adaptación: Los trabajadores que por necesidad de producción fuesen cambiados de su trabajo habitual y hasta que no se adapten a su nuevo puesto, cobrarán el valor medio de la prima obtenida durante los tres últimos meses trabajados.

El tiempo de adaptación será fijado de común acuerdo entre el Jefe de Centro y el trabajador, fijándose un cuadernillo de tiempos máximos por tecnologías y máquinas específicas, que se elaborará conjuntamente por la representación sindical y la Dirección o en quien ésta delegue, y que, en definitiva, dependerá, en cada caso, del puesto de trabajo y de la capacidad de adaptación del operario y sus condiciones físicas.

Si no se llegase a un acuerdo, intervendría como arbitraje una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la representación sindical y dos miembros de la Dirección.

Normas de actuación de la Comisión de Métodos y Tiempos:

1. A) El objeto de esta Comisión es atender las reclamaciones efectuadas por los trabajadores en materia de Métodos y Tiempos.

B) Estudiar y comprobar las causas que motivan las reclamaciones.

2. La Comisión actuará cuando la reclamación hecha por el trabajador no sea atendida por los mandos del Centro o el Departamento de Métodos y Tiempos o bien la solución dada no le satisfaga.

3. Acción a tomar por la Comisión después de recibir la reclamación:

A) Tomar conocimiento del método, proceso y cronometraje establecido.

B) Comprobar si lo especificado en el párrafo anterior es realizado por el trabajador.

C) La Comisión efectuará un cronometraje al operario que hace la reclamación, basándose en el proceso establecido por la Empresa.

D) Reunión de la Comisión para llegar a conclusiones:

4. Si se llegara a la conclusión de que se ha de modificar el cronometraje después de la reclamación reglamentaria hecha por el operario, se abonará por parte de la Empresa las diferencias de prima desde el día del comienzo del trabajo, con respecto a la actividad alcanzada con el último tiempo concedido.

5. Cada trabajo específico realizado por un trabajador tendrá el cronometraje y ficha correspondiente a dicho trabajo.

6. En cada puesto de trabajo y por medio de una hoja informativa estará definido el método y proceso de trabajo a seguir, así como los tiempos concedidos, en unidades sexagesimales, con excepción de pedidos especiales, operaciones anormales y tiempos estimados.

Ambas partes se comprometen a vigilar la correcta utilización y el mantenimiento de esta información técnica.

7. La Comisión se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria, y en sesión extraordinaria cuantas veces sean necesarias para resolver problemas y reclamaciones de métodos y tiempos.

8. La Comisión se reunirá trimestralmente con las Direcciones de Producción y de Métodos y Tiempos, en las que se informará y discutirán los resultados obtenidos.

ANEXO VII

Puestos únicos y especializados

| U. fabricación | U. funcional | S. tecnológico | Puesto |
|--------------------------|-----------------------------------|------------------------|--|
| <i>Alcalá de Henares</i> | | | |
| Cointra. | Radiadores. Montaje Cointra. | Prensa. | Embutir cachas. Auxiliar (alimentador de línea). |
| | Prensas. | | Prensas con utillaje progresivo. |
| Industria. | Estanterías. Automoción. | Prensa. Prensa. | CVA-TACI. Prensas con alimentador. |
| | Pulido-baños. | Baños. | Panelero. Adiciones. |
| Camping. | Grifos. Prensas. | Fundición. Prensas. | Fundidor. Cartuchos (prensas). Util progresivo. |
| <i>Puzol</i> | | | |
| Agua caliente. | Prensas. Baños. Esmaltería. | Prensas. | Prensa arrasate. Caldera. Análisis y adiciones. Horneros. |
| | Taller mecánico. | | Albe. Tornos multihusillos. |
| | Válvulas. Radiadores. | | Pruebas montaje. Horneros planta Blasberg. |
| | Montajes. | | Probadores. Montaje sombrerete. |
| General. | | | Preparadores de máquina. |

Nota aclaratoria: En los puestos anteriormente señalados, si hubiera varios trabajadores que estuviesen realizando ese trabajo, sólo tendrá prioridad para permanecer en el puesto el trabajador más antiguo de ese grupo.

ANEXO VIII

Artículos objeto de negociación en enero de 1981

- Artículo 11: Facultades y garantías.
- Artículo 21: Aumento salarial anual.
- Artículo 22: Equiparación económica de categorías.
- Artículo 23: Sueldo o salario de Convenio (Nivel salarial).
- Artículo 26: Escala de primas.
- Artículo 27: Carencia de incentivo.
- Artículo 28: Complemento salarial por asistencia.
- Artículo 29: Complementos de antigüedad.
- Artículo 30: Complementos de nocturnidad.
- Artículo 31: Complementos de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
- Artículo 32: Ayuda familiar Convenio.
- Artículo 33: Complemento de Jefe de Equipo.
- Artículo 35: Jornada de trabajo.
- Artículo 39: Vacaciones.
- Artículo 42: Económato.
- Artículo 44: Ayuda estudios.
- Artículo 45: Ayuda para trabajadores en situación de I.L.T.
- Artículo 46: Actividades deportivas y recreativas.
- Artículo 48: Productores con hijos subnormales.
- Artículo 49: Aprendices.
- Artículo 50: Préstamos al personal.
- Artículo 54: Invalidez total o muerte de un trabajador.

ANEXO IX

Regularización horas operarios.

En el artículo 23 del VI Convenio se especifica que las horas de pago serán 177,50 horas normales al mes, salvo ausencias. Esta situación es la normal que se produce en todos los casos, excepto cuando el trabajador está ausente en el mes más horas de las fijadas como pago, o sea más de las 177,50 horas.

Por esta circunstancia proceden las instrucciones que a continuación indicamos para la regularización anual, pago o descuento, de horas normales producidas como consecuencia de situaciones de I.L.T.; enfermedad, accidentes de trabajo o situaciones análogas, cuando la citada incapacidad comprenda el mes natural completo o período de cierre de nómina completo; es decir, del 1 al 31 del mes.

Situación número 1: En el supuesto de que en un determinado mes el trabajador no cobre ninguna hora normal, se puede dar la circunstancia de que si el mes tiene más horas de trabajo de las fijadas en el VI Convenio como pago mensual (177,50 horas actualmente), el trabajador se vea beneficiado en esas mismas horas; es decir, la diferencia que exista entre las horas que debería haber trabajado según calendario y las horas de pago mes según Convenio, debido a que el descuento máximo de horas que se puede hacer en nómina son 177,50 horas.

Situación número 2: Puede producirse la situación contraria a la indicada anteriormente; es decir, que un determinado mes el número de horas de trabajo sean inferiores a las de pago (177,50 horas normales). En esta situación el trabajador se verá perjudicado en esas mismas horas, con lo cual existirá una diferencia a favor del trabajador.

Regularización diferencias: Las regularizaciones de las diferencias indicadas, en las dos situaciones anteriores, se efectuarán una vez cerrado el año natural, abonando o descontando a los interesados las horas de diferencia existentes.

Altas iniciales en la Empresa producidas después del día primero de año: De todos los trabajadores que ingresen en la Empresa después del día primero de cada año natural se llevará un control individual por cada uno de ellos, en el que se indicarán mensualmente las horas trabajadas y horas pagadas, sacando las diferencias existentes a favor o en contra a final de año natural para regularizar, abonando o descontando las diferencias existentes.