

11188

RESOLUCION de 24 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo Interprovincial de la «La Seda de Barcelona, S. A.».

Visto el texto del segundo Convenio Colectivo Interprovincial de «La Seda de Barcelona, S. A.», recibido en este Ministerio, con fecha 11 de abril de 1981, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores de la misma, con fecha 10 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 24 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «LA SEDA DE BARCELONA, S. A.», 1981

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo actualmente existentes de «La Seda de Barcelona, S. A.».

Art. 2.º *Ambito personal*.—Afectará a la totalidad del personal encuadrado en dichos centros de trabajo, con excepción de los miembros de la Dirección.

Como norma general, todos aquellos Jefes que por propia, libre y expresa voluntad deseen excluirse del ámbito del Convenio, deberán solicitarlo antes del 30 de noviembre del año anterior al referido Convenio. La solicitud de exclusión deberá formularse por escrito y dirigida al Comité de Empresa del centro de trabajo y a la correspondiente Dirección.

Excepcionalmente y para el Convenio de 1981, se mantiene la situación existente en el año 1980. Únicamente se tendrán en cuenta las solicitudes de cambio de ámbito para el Convenio de 1981, siempre que se haya presentado la petición correspondiente según la forma expresada anteriormente, antes del 28 de febrero del mismo año. Los demás casos se atenderán a la norma expresada en el párrafo anterior.

Art. 3.º *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1981, a excepción de aquellos puntos en que se indique expresamente otra fecha.

Art. 4.º *Duración, denuncia y prórroga*.

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

b) *Denuncia y prórroga*.—El presente Convenio se considerará anual y automáticamente prorrogado si un mes antes de su terminación no hubiese sido pedida la rescisión o revisión en forma legal.

Art. 5.º *Comisión Paritaria*.—De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se crea la Comisión Paritaria del Convenio para su vigilancia y cumplimiento. Estará formada por siete representantes de la Dirección y siete representantes del Personal, distribuidos de la siguiente forma: Dos por el centro de trabajo de Alcalá, dos por el centro de trabajo de Rayón, dos por el centro de trabajo de Terlenka y uno por el centro de trabajo de Vía Augusta; designados por el Comité de Empresa respectivo. Sus funciones serán las de asesores e informarán a la Dirección y a los órganos de representación del personal sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio, incidencias que pudieran producirse, vigilancia de lo pactado, estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y, en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

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

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

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobare alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, quedaría éste sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.

a) *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

b) *Absorción*.—Las mejoras económicas establecidas por este Convenio absorberán las mejoras económicas de cualquier

clase que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal, excepto en el caso de que estas mejoras económicas futuras, consideradas independientemente y sumadas a las existentes con anterioridad al Convenio, superasen el nivel total de éste.

Art. 8.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan al pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades totales por ser situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Art. 9.º *Ordenanza laboral textil*.—En lo no previsto y regulado en el presente Convenio, regirá con carácter supletorio la Ordenanza Laboral para la industria textil.

Art. 10. *Carácter de la aplicación*.—Se acuerda expresamente que el presente Convenio se aplicará, durante el año 1981, con exclusión de cualquier otro.

Art. 11. *Normas generales*.—La Empresa no es meramente la unión de actividades encaminadas a la consecución de un fin económico sino que constituye también una comunidad de personas que basan sus relaciones y sus actos sobre la colaboración y el respeto mutuo.

Compete a la Dirección la adopción de las oportunas decisiones velando por la mejor disciplina en el trabajo como medio de alcanzar el equilibrio necesario a la buena marcha de la producción, teniendo siempre presente el valor fundamental del hombre como sujeto de las relaciones humanas en la Empresa.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 12. La organización del trabajo se efectuará de acuerdo con los artículos 6.º al 11 de la Ordenanza Laboral Textil, los cuales se reseñan a continuación:

Art. 6.º La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable de su uso ante el Estado, si bien dará conocimiento de la misma a la representación sindical de los trabajadores de la Empresa.

Art. 7.º La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y consecuentemente, del rendimiento establecido.

2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.

3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.

6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.

8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o a varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por obrero-hora.

9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución de personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.

10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

11. Las cuestiones que se suscitan entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la representación sindical correspondiente ante el Delegado de Trabajo cuando afecten a la calificación profesional a las retribuciones o a la cantidad o calidad del trabajo razonablemente exigible, quien, previos los informes técnicos pertinentes, resolverá en el plazo de quince días.

Art. 8.º En el caso de que la Empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

Art. 9.º Uno.—El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación sindical de los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido básico. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de los trabajadores a quienes directa o indirectamente pueda afectar.

2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación sindical de los trabajadores de la Empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de los trabajadores, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo séptimo, la Empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical de los trabajadores.

5. Los trabajadores, y en el plazo de quince días, podrán recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo contra la resolución de la Empresa, la cual remitirá a aquélla el expediente completo para la resolución que proceda, previos los informes técnicos procedentes en el plazo de un mes. En dicha resolución tendrá en cuenta, entre otros factores las retribuciones que vinieran abonándose con anterioridad, la influencia en los rendimientos de las nuevas máquinas o equipos, las garantías mínimas de ingresos que para el trabajo no medido, con incentivo previene el artículo 84 y, en general, cualesquiera otros en base al estímulo económico, al rendimiento de los trabajadores y a la adecuada rentabilidad de la Empresa.

6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

Dos.—En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifique una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, cambios de tejedurías de novedad, modificación de métodos operatorios, etcétera, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. No será necesaria la notificación previa a la representación sindical.

2. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.

3. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma el o los trabajadores afectados.

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán razonada y conjuntamente a la Dirección de la Empresa y a la representación sindical de los trabajadores. Esta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la Empresa.

4. En el plazo de otros seis días, la Empresa decidirá sobre la modificación.

5. Los trabajadores afectados podrán recurrir contra la misma ante la Delegación de Trabajo, en el plazo de otros seis días, que resolverá de conformidad con lo que establece el punto 1.5 de este artículo.

Tres.—Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborables.

Art. 10. El trabajador conservará durante los períodos de prueba, a que se refiere el artículo anterior, las percepciones medias correspondientes a las doce semanas anteriores a los mismos, y si obtuvieren actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas que se establezcan, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por ese concepto, una vez estén aprobadas las tarifas. En el caso de que las tarifas no lleguen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

No se considerará sanción, a los efectos de lo previsto en el número 11 del artículo séptimo, al adecuar las percepciones a los rendimientos mediante la aplicación, cuando proceda, de lo señalado en el artículo 84, apartado uno, de esta Ordenanza y siempre a resulta de la resolución que en su día dicte la autoridad competente.

Art. 11. Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivo, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo.

a) Cuando las percepciones medias de los trabajadores sujetos a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.

b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.

c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Art. 13. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo es de cuarenta y dos horas de promedio semanal, que se alcanza para el personal de turnos diversos, mediante compensación intersemanal entre semanas de cuarenta y ocho horas y semanas de cuarenta horas. Para el personal de día, la jornada de cuarenta y dos horas, se realizará de lunes a viernes.

Se mantienen los horarios especiales actualmente establecidos.

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

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

Art. 14. *Trabajos a turno.*—El personal que trabaje a turnos, con más de cincuenta años, puede dejar de hacerlos, previo acuerdo para el cambio con otra persona que lo acepte y tenga las condiciones y capacidad requerida para hacer aquel trabajo.

Art. 15. *Días de paro.*

1. Los llamados días de paro son los siguientes:

A) Zona catalana.

1 de enero (de veintidós a veintidós horas).

Viernes Santo (de veintidós a veintidós horas).

1 de mayo (de veintidós a veintidós horas).

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

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

B) Zona centro:

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

2. En estos días de paro, continuará la práctica actual de realizar trabajos de producción u observar el paro, según aconseje la buena marcha de la fabricación.

En las Secciones C.P.U. y Central de Energía (por considerar que es un proceso ininterrumpido) estaremos en todo momento a lo que dicte la autoridad laboral, manteniéndose la actual situación en tanto que aquélla no la modifique.

Asimismo, durante el primer turno de estos días de paro deberá trabajar el personal indispensable de la sección de preparación de viscosa química de rayón.

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

3. Personal ingresado después de 1 de abril de 1970 en la zona catalana.

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

4. Personal ingresado antes del 1 de abril de 1970.

a) Si no se observa el paro, el personal de producción y control requerido prestará servicio, si voluntariamente lo desea.

b) Tanto si se observa como si no se observa el paro, deberá trabajar el personal indispensable para las necesidades de vigilancia, trabajos de reparación, modificación de instalaciones, limpieza de maquinaria y, en general, los que sea necesario efectuar aprovechando la oportunidad del paro, por la dificultad de hacerlo durante el trabajo normal. En lo posible estas necesidades deberán cubrirse con personal de la misma Sección ingresado después del 1 de abril de 1970.

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

5. Condiciones generales.

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

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

Art. 16. *Uno.*—Calendario de días festivos y paro del 18 de julio (zona catalana).

Continúa suprimido el paro del 18 de julio. Como compensación, se acuerda lo siguiente:

A) Todo el personal tendrá derecho a un día de permiso con pago de haberes, a elegir durante todo el año de acuerdo con las necesidades generales del trabajo.

B) El personal ingresado después de 1 de abril de 1970, quedará relevado de la obligación de trabajar el día 1 de mayo.

C) El calendario de días festivos para «La Seda de Barcelona» (zona catalana) es el siguiente:

a) Para todo el personal: Las fiestas contenidas en el calendario oficial dictado por la autoridad laboral competente.

b) Las fiestas locales decretadas por los respectivos Ayuntamientos.

c) Para el año 1981, además, los días de:

— Jueves Santo.

— 12 de octubre. Hispanidad.

— 8 de diciembre. Inmaculada.

Para el personal a turnos:

— 25 de julio, Santiago.

Para el resto del personal:

— Un día de fiesta móvil.

d) Como compensación del día 1 de noviembre, todos los trabajadores, tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso pagado a elegir durante todo el año (incluido vacaciones). Si hubiera muchas peticiones para una misma fecha se dará preferencia a los primeros que lo hayan solicitado, para que la acumulación de estas peticiones no supongan entorpecimiento en el trabajo de la Sección.

Dos.—Calendario de días festivos (zona centro).

a) Para todo el personal: Las fiestas contenidas en el calendario oficial dictado por la autoridad laboral competente.

b) Las fiestas locales decretadas por los respectivos Ayuntamientos.

c) En compensación del día 18 de julio, suprimido como festivo en 1978, y del día 1 de noviembre, suprimido en 1979, todos los trabajadores, tendrán derecho a disfrutar dos días de permiso pagado, a elegir durante todo el año (incluido vacaciones). Si hubiese muchas peticiones para una misma fecha se dará preferencia a los primeros que lo hayan solicitado, para que la acumulación de estas peticiones, no suponga entorpecimiento en el trabajo de la Sección.

Tres.—Opción.

Podrán optar a trabajar en los días de compensación, con la retribución correspondiente, todo el personal obrero, directivo de obrero y empleado que trabaja a turnos con fiesta intersemanal.

Art. 17. Cualquier modificación en lo dispuesto en el artículo 16 deberá ser objeto de acuerdo entre las partes.

Art. 18. *Permiso con pago de haberes.*—Fuera de los casos de enfermedad y accidente, avisando con la antelación posible, se podrá faltar al trabajo, con derecho a la percepción del salario real (sueldo base, antigüedad, plus de asistencia o mando y pluses función, en su caso), únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

1) Hasta tres días:

Por fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y hermanos. En estos casos, si el fallecimiento ocurre a una distancia superior a 200 kilómetros del centro de trabajo, podrá prorrogarse el permiso, hasta un total de cinco días.

Hasta dos días:

Por fallecimiento de abuelos y nietos. Alumbramiento esposa. Enfermedad grave o intervención de cirugía mayor de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y abuelos. En estos casos, si la causa del permiso requiere desplazamiento superior a 200 kilómetros del centro de trabajo, podrá prorrogarse hasta un total de cinco días.

Alumbramiento de hija de trabajadora.

Hasta un día:

a) Por fallecimiento de tíos, sobrinos y hermanos políticos. Boda de hijos y hermanos. Traslado de domicilio habitual.

b) Por fallecimiento de hermanos políticos y tíos. Si la causa del permiso requiere desplazamiento superior a 200 kilómetros del centro de trabajo, podrá prorrogarse un día más.

2) Por el tiempo indispensable:

Visita a médico o especialista fuera de la fábrica. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público impuesto por la Ley, previa la justificación por escrito de dicha causa, extendida por Organismo competente.

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

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

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

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

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

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

Art. 19. *Permiso sin pago de haberes.*—También podrá concederse permiso sin pago de haberes cuando existan motivos justificados, a juicio de la Dirección, y su concesión no suponga entorpecimiento en la buena marcha de la producción.

Art. 20. *Excedencia maternal.*—Se concederá excedencia por causa de maternidad hasta un máximo de tres años a contar desde la fecha de nacimiento del hijo.

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

Art. 21. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

En principio, se organizarán los turnos de vacaciones en las Secciones, con un criterio rotativo. En la zona centro, como ya es habitual, se seguirá el criterio que exista en cada Sección.

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

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

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

B) Los Comités de Empresa son contrarios a la realización de horas extraordinarias de forma habitual, postura que es compartida por la Dirección. No obstante, teniendo en cuenta que la concentración de vacaciones anuales durante el verano ocasiona ausencias que no es posible compensar en la mayoría de los casos mediante contratos temporales, ambas partes dejan a la libre decisión de los trabajadores la cobertura parcial de puestos de trabajo necesarios, mediante la realización de horas extraordinarias que siempre tendrán carácter voluntario.

Art. 22. *Control horas extraordinarias.*—La Dirección y el Comité de Empresa están de acuerdo en evitar la realización de horas extraordinarias con carácter habitual, excepto en los casos claramente justificados y por el periodo estrictamente necesario.

Dentro de este compromiso, se acuerda que no se realizarán a título individual y fuera del periodo de vacaciones, más horas extras que las que marca el Estatuto de los Trabajadores en cómputo anual, sin el acuerdo previo entre las partes.

Para realizar el seguimiento de lo acordado se crea una Comisión de control de las horas extraordinarias.

CAPITULO IV

Régimen de disciplina en el trabajo

Art. 23. *Disciplina en el trabajo.*—Con el objeto de aumentar la productividad y obtener un máximo rendimiento, «La Seda de Barcelona» recuerda a los trabajadores la necesidad de guardar un régimen de disciplina, de acuerdo con las normas establecidas por la legislación vigente.

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

También se hace especial mención de la necesidad de utilizar en los lugares y trabajos que lo requieran, las prendas de seguridad y protección de uso obligatorio, facilitadas por la Empresa.

Art. 24. Todas las sanciones que se apliquen serán inscritas en el libro de sanciones, diligenciado por la Delegación de Trabajo respectiva. La diligencia en el expresado libro será

firmada por el representante de la Empresa y por el trabajador sancionado, que recibirá un duplicado.

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

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

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

CAPITULO V

Ascensos del personal

Art. 25. Se considera indispensable para el desarrollo de una buena política de relaciones humanas, que el personal que lo merezca disfrute de posibilidades de ascenso en la escala de categorías profesionales.

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

Art. 26. *Concurso, provisión de vacantes y promoción.*—Pre vista una vacante, se anunciará al personal de la sección, taller o unidad el oportuno concurso, al que podrá presentarse todo el personal de la misma que lo desee y ostente categoría inferior a la de la vacante. Si no puede cubrirse la vacante en este primer concurso, se convocará nuevo concurso extensivo al personal del departamento o centro de trabajo, y en caso de no poderse cubrir aún, a todo el personal de la planta.

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

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

En el tribunal calificador habrá un miembro con voz y voto en representación del personal. Este será elegido por el Comité del centro de trabajo, recayendo el nombramiento sobre una persona de la misma profesión y de igual o superior categoría a la de la vacante.

Art. 27. Si la vacante no puede ser cubierta dentro de la Empresa, podrá serlo con personal ajeno a la misma.

Art. 28. Cuando un trabajador desempeñe puesto de superior categoría, durante un periodo de seis meses continuados o alternos dentro de doce meses consecutivos, tendrá derecho a que se le reconozca definitivamente la categoría.

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

— Sustitución de otro trabajador en servicio militar, excedencia, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente u otra situación o causa análoga.

— Sustitución parcial de un trabajador de categoría superior.

— Sustitución de otro trabajador de superior categoría, a título personal.

Art. 29. Se proveerán libremente por la Empresa los puestos de trabajo de Jefes administrativos y Técnicos, lo que se hará dentro de la plantilla cuando exista personal idóneo. Si no lo hubiese, se cubrirá con personal ajeno, informando previamente al Comité de Empresa. La vacante será publicada para conocimiento general. En igualdad de condiciones se dará preferencia al personal de la Empresa.

Art. 30. *Periodo de prueba.*—El nuevo personal ingresará normalmente en las categorías mínimas. Podrá, sin embargo, ingresar en categorías superiores en aquellos casos en que fuese necesario y lo determinase así la Dirección, sin perjudicar por ello la normal provisión de vacantes. Superada la prueba con éxito, se conferirá al interesado la categoría correspondiente al trabajo desempeñado.

El periodo de prueba previsto en la Ordenanza Laboral Textil, es íntegramente exigible, salvo que la Empresa decida renunciar a todo o parte de él, debiendo constar así en el contrato escrito.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán proceder unilateralmente a la rescisión del contrato de trabajo, sin que sea exigible previo aviso ni medie indemnización por ninguna de las partes.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no sea cumplido el periodo de prueba, y durante el mismo el trabajador gozará de idénticos derechos que el resto del personal. La fecha de iniciación de la prueba se considerará a todos los efectos como fecha de ingreso en la Empresa.

CAPITULO VI

Clasificación del personal y valoración de trabajos

Art. 31. El personal de la Empresa está clasificado en las categorías que se mencionan en la Ordenanza Laboral Textil y Nomenclátor de Fibras Artificiales y Sintéticas.

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

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

Art. 32. Las categorías desglosadas se considerarán a todos los efectos como categorías independientes.

Art. 33. Las menciones de categorías tiene carácter enunciativo, y no suponen la obligación de tener provistas la totalidad de las enumeradas.

Art. 34. Las eventuales reclamaciones sobre clasificación deberán plantearse ante los respectivos Comités de centro de trabajo sin perjuicio de las facultades resolutorias que competen a la autoridad laboral. En todo caso, las resoluciones de las reclamaciones que se planteen dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio, tendrán efecto retroactivo desde la entrada en vigor del mismo.

Art. 35. El resultado de la valoración de los trabajos, efectuada previo análisis de las tareas de cada uno de ellos y especificación por factores, es el que se refleja en el anexo número 6 en lo que respecta a la zona catalana.

Los puestos de trabajo del personal obrero de la zona centro quedan clasificados en las categorías que se mencionan en el anexo número 7. En dicho anexo se recogen también las definiciones de las categorías de instrumentista, analista químico y analista textil.

Art. 36. Al fin de mantener siempre al día el sistema, si por cualquier causa las tareas de un determinado puesto de trabajo son modificadas de manera apreciable, se efectuará una nueva valoración, sin que ello afecte al estatuto personal del trabajador, según lo establecido en los artículos 39 y 40.

Art. 37. Por los resultados de la valoración, se han agrupado convenientemente los trabajos para su atribución a las diferentes categorías profesionales.

Art. 38. Si en el futuro hubiera que crear alguna categoría que no esté incluida en el presente Convenio, la aprobación definitiva, el salario y el grupo de trabajo correspondiente a la misma, deberá efectuarse por acuerdo entre la Dirección y el Comité de centro de trabajo o Comité Intercentros, según proceda.

CAPITULO VII

Remuneraciones

A) SUELDO A ACTIVIDAD NORMAL (Sueldo base)

Art. 39. *Sueldo base.*—El sueldo base es el que se expresa en los anexos números 1 y 2 para cada categoría profesional y el trabajador lo percibirá siempre, aun en el caso de que realice trabajos de los grupos correspondientes a categorías menos elevadas.

Art. 40. *Trabajos de superior categoría.*—Cuando el trabajador efectúe trabajos correspondientes a categorías más elevadas, percibirá, mientras los realice, la diferencia salarial correspondiente (con repercusión en antigüedad, pluses, primas y pagas extras de julio y Navidad y participación en beneficios).

Si el trabajador deja de realizar el trabajo correspondiente a categorías más elevadas, dejará de percibir esta diferencia salarial, que reviste el carácter de plus de función no vinculado a la persona.

Art. 41. *Pluses de función.*—Algunos trabajos, por sus especiales características, dan lugar a la percepción de un plus de función. Estos pluses de función constituyen derechos de índole económica vinculados al puesto laboral, y no tienen carácter personal, por lo que el obrero dejará de percibirlos en el momento en que cese de realizar la función que los motiva.

Los trabajos con dicho plus y el importe del mismo, figurarán consignados en los anexos números 6 y 7.

Art. 42. Salario Ordenanza Laboral:

1. Los conceptos mencionados en los artículos precedentes en este epígrafe, o sea, el sueldo base y los pluses de función, son los constitutivos del salario a actividad normal a los efectos previstos en la Ordenanza Laboral Textil, con exclusión de cualesquiera otros.

2. El salario que se pacta para el puesto de trabajo de clasificación 1, a los efectos previstos en la Ordenanza es el de 25.130 pesetas brutas mensuales para la zona catalana y de 24.700 pesetas brutas mensuales para la zona centro.

B) COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 43. *Antigüedad.*—Los devengos por este concepto se calcularán sobre el sueldo base y, en su caso, plus de función, sin ningún otro incremento, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 41. *Plus personal especial (zona catalana).*—El personal que actualmente percibe los pluses personales establecidos en el artículo 81 del V. Convenio Colectivo Sindical, de 9.853 pesetas

brutas anuales y 11.035 pesetas brutas anuales, los conservará a título personal, sin variación en su importe y con carácter de absorbible en caso de ascenso.

C) COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 45. *Plus noche*.—Para todo el personal, por jornada completa de ocho horas, se calculará con arreglo a las siguientes fórmulas:

Zona catalana:

(Sueldo base mensual más plus función más antigüedad) por 0,014665.

Zona centro:

(Sueldo base mensual más plus función más antigüedad) por 0,014921.

Art. 46. *Plus domingo*.—Su importe, por jornada completa de ocho horas, será de 800 pesetas brutas.

En la zona catalana se percibirá en el turno de noche sábado/domingo, el de mañana domingo, el de tarde domingo, y el de noche domingo/lunes.

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

Art. 47. *Plus festivo (zona centro)*.—Su importe, por jornada completa de ocho horas, será de 800 pesetas brutas.

Se percibirá en los mismos turnos que los señalados para el plus domingo de la zona centro.

Art. 48. Los pluses indicados en los artículos 45, 46 y 47, se devengarán total, o parcialmente, de manera proporcional al tiempo trabajado durante el período considerado como nocturno, domingo o festivo, con arreglo a la legislación laboral.

D) COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 49. *Prima Bedaux (zona catalana)*.—El personal que trabaja a control, percibirá por hora trabajada, la prima que le corresponda según actividad y rendimiento.

Art. 50. Durante el tiempo trabajado a control, el precio del punto/hora se fija en el 1,261 por 100 de las tarifas horarias expresadas en la siguiente tabla:

Grupo	Tarifa horaria
1	108,60
2	183,20
3	188,10
3	Con plus función limpieza sanitarios y vestuarios
	189,20
4	194,30
4	Con pluses función hilatura rayón
	201,20
5	201,20
6	212,40

Esta prima se percibirá por encima de 80 puntos/hora.

Las tarifas anteriores son el resultado de aplicar un incremento del 8 por 100 a las vigentes en 31 de diciembre de 1980.

Art. 51. Las modificaciones introducidas en los métodos de trabajo, utillajes, materias primas utilizadas y/o artículos fabricados, darán lugar a la correspondiente revisión de valores.

Las modificaciones de tarifas y las nuevas tarifas que eventualmente puedan ser preparadas para su aplicación en trabajos no sujetos hasta la fecha a control, se implantarán siempre con carácter provisional durante un período de tres meses. Esta implantación se comunicará al representante del personal de la Sección o, en su defecto, del mismo servicio y al Comité de centro de trabajo.

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

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

Si la resolución de la Dirección no es aceptada por los reclamantes, se verificará un arbitraje por técnicos a designar de común acuerdo, todo ello sin perjuicio de las facultades que competen a las autoridades laborales sobre la materia.

Art. 52. Como incentivo para fomentar la asistencia al trabajo y combatir el absentismo, el personal cobrará un plus de asistencia, de importe equivalente al 10 por 100 del sueldo base mensual y plus de función, en su caso. Quedan excluidos de este plus los Jefes, Maestros de taller, Encargados y Ayudantes de Encargado.

Art. 53. Zona catalana.—La normativa de aplicación de este plus es la que sigue:

1. Para tener derecho al cobro de este plus será necesario haber trabajado la totalidad de los días laborables del mes.
2. Cualquier ausencia injustificada, dentro de una semana, ocasionará la pérdida total del plus correspondiente a la misma semana.
3. En los casos de permiso justificado con pago de haberes, se devengará también el plus de asistencia.

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

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

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

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

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

7. En los casos de faltas de puntualidad, continúan subsistiendo las normas concernientes a las suspensiones de devengo de este plus.

Zona centro.

La normativa de aplicación de este plus en la zona centro, es la que está vigente actualmente.

Art. 54. *Plus de mando*.—Consiste en el 10 por 100 del sueldo base mensual. Únicamente lo percibirán los Jefes, Maestros de taller, Encargados y Ayudantes de Encargado.

Art. 55. *Horas extraordinarias*.

Zona catalana:

Las horas extraordinarias se remunerarán sobre las bases que se mencionan en los anexos 3 y 4 con los recargos que se citan:

	Horas jornada	Horas prolongación
	Porcentaje	Porcentaje
Todo el personal:		
Días normales	75	75
Días de paro (1)	90	190
Personal de día:		
Sábados	75	160
Domingos	75	160
Personal de tres turnos:		
Domingos o día de descanso	75	160
Día de fiesta añadida	75	160
Fiesta pagada trabajada	75	160

(1) Cuando el personal que trabaje en día de paro renuncie a la fiesta de compensación percibirá las horas de la siguiente forma:

	Horas jornada	Horas prolongación
	Porcentaje	Porcentaje
Primeras ocho horas	165	
Más de ocho horas y hasta dieciséis horas, inclusive		190
Más de dieciséis horas		250

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

En los casos de doblaje de turno se percibirá un plus de 336 pesetas brutas.

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

Zona centro:

Las horas extraordinarias se remunerarán sobre las bases que se mencionan en los anexos 3 y 4, con un recargo del 75 por 100.

En el caso de que por necesidades imperiosas tuviera que doblarse el turno, se abonarán las horas extraordinarias, todas ellas con el 100 por 100, y además 336 pesetas brutas.

Horas extraordinarias en día de paro:

Horas jornada, con el 90 por 100.

Horas prolongación, con el 190 por 100.

Cuando el personal que trabaje en día de paro, renuncie a la fiesta de compensación, percibirá las horas de la siguiente forma:

Primeras ocho horas con los recargos habituales correspondientes, además del 90 por 100 por ser día de paro; más de ocho horas y hasta dieciséis horas inclusive, 190 por 100; más de dieciséis horas, 250 por 100.

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

E) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR A UN MES

Art. 56. *Pagas extras.*—Se percibirán dos gratificaciones anuales, una en la primera quincena de julio y otra por Navidad, de una mensualidad de sueldo base, plus de función, en su caso, y antigüedad, sin ningún otro incremento.

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

Art. 57. *Participación en beneficios.*

Zona catalana.—La participación en beneficios consistirá en el 6 por 100 de 15 mensualidades de sueldo base y plus función, en su caso, sin ningún otro incremento. Los mayores incrementos resultantes de la Ordenanza Laboral Textil, se declara expresamente se hallan compensados mediante inclusión en el sueldo base fijado.

Zona centro.—Consistirá en el 6 por 00 de 14 mensualidades de sueldo base, plus de función, en su caso, y antigüedad. Se abonará, además, un 2 por 100 sobre el sueldo base plus de función y antigüedad, en las condiciones reguladas en el artículo 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil. Los mayores incrementos resultantes de la Ordenanza Laboral Textil, se declara expresamente se hallan compensados mediante inclusión en el sueldo base fijado, al haberse pactado la incorporación del 2 por 100 restante en la estructura salarial básica.

F) OTROS CONCEPTOS

Art. 58. *Gratificación especial mes de septiembre.*—Su importe será de 16.149 pesetas brutas para todo el personal y se percibirá conjuntamente con los haberes del mes de septiembre.

Art. 59. *Retribución vacaciones.*—Para el pago de las vacaciones se computarán los siguientes conceptos fijos: Sueldo base, antigüedad y plus de asistencia o mando. Además se computará el promedio de lo percibido durante los tres últimos meses por pluses de función, pluses de noche, pluses de domingo, pluses de festivo (zona centro) y prima Bedaux (zona catalana).

Art. 60. *Fiesta pagada coincidente con descanso tradicional y descanso añadido personal a turnos (zona catalana).*—En los casos en que un día de fiesta pagada coincida con descanso tradicional o descanso añadido, se abonarán ocho horas normales de sueldo base y plus de función, en su caso.

Art. 61. *Enfermedad y accidente.*—A los productores que estén en situación de baja por enfermedad o accidente, se les garantiza la percepción de la cantidad necesaria, que sumada a la que legalemente le correspondan, alcance el 100 por 100 del sueldo base y antigüedad. También es de aplicación lo indicado en los artículos 52 y 53 sobre plus de asistencia.

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

Art. 62. *Plus de transporte.*—Se abonará de la siguiente forma:

	Pesetas netas mes
Personal con domicilio en distinta localidad a la del centro de trabajo:	
— en turno de día	740
— a turnos	898
Personal que trabaja en Barcelona o Madrid y tiene su residencia en dichas capitales	376
Personal que trabaja en la planta de Alcalá y tiene su residencia en Alcalá de Henares:	
— en turno de día	146
— a turnos	176

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

Art. 63. *Ayuda familiar voluntaria.*—Se abonará una ayuda familiar voluntaria al personal que tenga hijos menores de veintitrés años, solteros, que no trabajen y tengan reconocida su condición de beneficiarios de la Protección Familiar.

Su importe será de 374 pesetas brutas al mes por cada hijo que reúna las expresadas condiciones.

Se completará, en concepto de ayuda escolar, con 543 pesetas brutas mensuales por cada beneficiario comprendido entre los cuatro y dieciséis años.

En la zona catalana, quedan excluidos de esta percepción, parcialmente durante diez meses al año, los hijos que asisten al Colegio de L. S. B. de niños, y las hijas que asisten al Colegio subvencionado de niñas.

Art. 64. *Estructuras salariales.*—Los conceptos que integran las estructuras salariales en ambas zonas, son los siguientes:

	Zona catalana	Zona centro
Sueldo base (1 X 12)	12,—	12,—
Plus asistencia/mando (01 X 12)	1,2	1,2
Pagas extras julio/Navidad (1 X 2)	2,—	2,—
Participación en beneficios:		
Zona catalana (0,06 X 14)	0,84	—
Zona centro (0,06 X 14)	—	1,12
	16,04	16,32

Art. 65. *Carácter y forma de las remuneraciones.*—Las remuneraciones de todo el personal, tienen el carácter de brutas, siendo mensual la periodicidad del pago de las mismas.

En la zona catalana, el cobro se realizará a través de Banco o Caja de Ahorros.

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

CAPITULO VIII

Obras sociales

Art. 66. *Formación.*—Se convocarán cursillos de mejora y formación del personal para las distintas categorías en función de sus especialidades. La asistencia a estos cursillos y su aprovechamiento servirá como puntuación y valoración en los exámenes de promoción.

Art. 67. *Servicio de comedor.*—El precio de este servicio en la zona catalana, se fija en:

- Comida de dos platos, 41 pesetas.
- Pan, 6 pesetas.
- Postre, 10 pesetas.

El precio de este servicio en la zona centro, se fija en 38 pesetas.

Art. 68. *Servicio de bebidas.*—El precio de las bebidas servidas en los bares, comedores o en las máquinas, será el de coste. Trimestralmente se revisará el precio, de acuerdo con la Comisión respectiva de cada centro de trabajo, cuyas funciones serán, además, la vigilancia de la calidad e higiene de las mismas.

Art. 69. *Servicio de autobuses.*—La Empresa continuará facilitando al personal residente en Barcelona, un servicio especial de autobuses para su traslado a El Prat de Llobregat, y mantendrá el servicio existente en la zona centro.

El personal contribuirá al mantenimiento del mismo, con la cantidad de 150 pesetas mensuales.

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

El precio señalado para este servicio podrá ser aumentado por la Empresa cuando las circunstancias de coste lo justifiquen previa negociación con el Comité de Empresa de cada zona.

Art. 70. *Prestación por fallecimiento.*—La cuantía de esta prestación será de 400.000 pesetas por una sola vez; en caso de fallecimiento por accidente laboral esta prestación ascenderá a 800.000 pesetas.

Al fallecer cualquier trabajador en activo, la cobrará el cónyuge viudo, y si no existiera, lo cobrarán los hijos, o padres, o hermanos (por este orden), que vivan a expensas del fallecido.

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

Art. 71. *Dote del personal femenino.*—La trabajadora que cesa en la prestación de servicios por causa de contraer matrimonio, percibirá una indemnización equivalente a media mensualidad por cada año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

Art. 72. *Ayuda a los padres de hijos minusválidos.*

a) Todos los padres que reciban la prestación correspondiente a la Seguridad Social, percibirán además una cantidad mensual de 5.000 pesetas, doce veces al año.

b) Los padres de hijos minusválidos que no reciban la prestación correspondiente a la Seguridad Social, tendrán la prestación a través del fondo de ayuda social de la Empresa.

Art. 73. *Becas para los hijos del personal.*—A fin de facilitar los estudios a los hijos del personal, la Empresa destina la cantidad de 1.792.627 pesetas para las becas de ambas zonas.

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

Art. 74. *Becas para los trabajadores de la Empresa.*—Todos los trabajadores que realicen estudios para obtener un título académico o profesional, o para mejorar o actualizar unos u otros conocimientos, tendrán derecho a la concesión de

una beca por parte de la «La Seda de Barcelona», cuya cuantía dependerá del presupuesto establecido por la Dirección.

Art. 75. *Fondo de ayuda social.*—Los importes para 1981 son:

- Zona catalana, 1.000.000 de pesetas.
- Zona centro, 400.000 pesetas.

Art. 76. *Jubilación:*

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

B) Al personal que se jubile voluntariamente a los sesenta y cuatro años, la Dirección se compromete a computarle hasta el 100 por 100 de la pensión de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de tener sesenta y cinco años en el momento de producirse la jubilación, de forma vitalicia. Si en el futuro la Seguridad Social efectúa revalorizaciones sobre la pensión inicial, el complemento a cargo de la Empresa no tendrá carácter absorbible.

C) El Comité de Empresa se compromete a colaborar con la Dirección en la presentación de expedientes de jubilación anticipada voluntarios a partir de los cincuenta y nueve años, con las mismas condiciones del 7.º expediente, presentado a las correspondientes Delegaciones de Trabajo el 2 de enero de 1981.

Además, las personas que se acojan a próximos expedientes tendrán una gratificación de 8.000 pesetas por año de servicio, con un mínimo de 225.000 pesetas.

Asimismo colaborará en fomentar la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, en las condiciones señaladas en el punto anterior.

D) El personal que se jubile normalmente entre los sesenta y sesenta y cinco años, o cause baja definitiva de la Empresa por incapacidad permanente absoluta de la Seguridad Social, percibirá una gratificación especial de la Empresa, consistente en 6.500 pesetas por año de servicio, en el momento de pasar a la situación de pensionista.

Para determinar el importe de la gratificación, se computarán los años de servicio vencidos. No se tendrán en cuenta las fracciones de año, ni los periodos de excedencia y de cese voluntario.

E) Para el seguimiento de lo indicado en el punto anterior, se constituye una Comisión de Trabajo, de carácter mixto, que velará por el cumplimiento de los acuerdos adoptados.

Art. 77. *Gratificaciones por años de servicio:*

— A los veinticinco años: Una mensualidad de sueldo base más antigüedad, con la garantía mínima de 68.500 pesetas brutas.

— A los cuarenta años: Una mensualidad y media de sueldo base, más antigüedad, con la garantía mínima de 96.750 pesetas brutas.

Art. 78. *Lotes de Navidad y Reyes.*—Los importes son:

— Lote de Navidad: 1.815 pesetas por trabajador.

— Obsequio de Reyes: Equivalente a 242 pesetas por cada hijo comprendido entre cero y diez años, en promedio.

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

CAPITULO IX

Art. 79. *Participación del personal.*

1.º Se considera necesaria la participación de los trabajadores en la organización del trabajo.

2.º Para conseguirlo, y con el fin de mejorar la productividad, los Comités de Empresa de cada zona participarán en las siguientes cuestiones:

- Rendimientos.
- Plantillas.
- Inversiones.
- Tecnología.
- Calidad de los productos.
- Organización de la Empresa.
- Condiciones de trabajo.

3.º Dada la complejidad del tema, se creará una Comisión mixta para estudiar y establecer, en su caso, los criterios de participación. De no llegar a un acuerdo, quedará sin efecto este artículo.

Art. 80. *Control del nivel tecnológico.*—Se acuerda el mantenimiento de una línea permanente de comunicación de las nuevas inversiones que en cuanto a tecnología se realicen en las plantas correspondientes y mantener al corriente de las mismas al personal de los Departamentos de Ingeniería, Técnicos de Planta, personal de mantenimiento y operarios que deban manejar las instalaciones.

Art. 81. *Comisión mixta de asistencia social (zona catalana).* Esta Comisión mixta estará formada por cuatro personas de la plantilla de «La Seda de Barcelona», designadas por los respectivos Comités de Centro y otras cuatro designadas por la Dirección; entre estas últimas, estará el Director de la Dirección Social o persona en quien delegue. Sus funciones serán:

a) Formular las recomendaciones que se estimen conducentes, en interés mutuo, al mejor desarrollo de las relaciones humanas en la Empresa.

b) Intervenir en el desarrollo de las obras sociales (cantina, comedores, colonias y campamentos, lotes de Navidad y Reyes, distribución del Fondo de Ayuda, etc.). Para ello podrán crearse unas subcomisiones para la delegación de algunas de estas funciones.

c) Emitir sugerencias referentes al desarrollo de las obras sociales existentes o relativas a nuevas realizaciones de dicha índole.

d) Estudiar propuestas concernientes al perfeccionamiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo; las cuales deberán ser dirigidas a la respectiva Comisión de Seguridad e Higiene.

e) Previos estudios correspondientes, formular recomendaciones concernientes a asistencia sanitaria y previsión social en general.

Art. 82. *Comisión mixta antiabsentismo (zona catalana).*

1. Con el objeto de reducir el elevado absentismo que existe, mediante el estudio de sus causas y la proposición de las medidas adecuadas para disminuirlo, se acuerda crear una Comisión mixta integrada:

- a) Por cinco personas de la plantilla de la Empresa, designadas por los representantes del personal.
- b) Por cinco personas designadas por la Dirección.

2. Esta Comisión se reunirá, periódicamente, para estudiar la panorámica general de las bajas, recabando, en su caso, toda la información necesaria sobre índices de absentismo, condiciones higiénicas de las secciones, etc.

3. Se procurará conocer la causa de las ausencias, para estudiar la incidencia de las condiciones de trabajo en las mismas.

4. La Comisión propondrá acciones, pruebas, estudios que se transmitirán a las Direcciones correspondientes, así como a la Dirección Social.

5. Cada trimestre, la Comisión se reunirá con la Dirección Social, o persona en quien ésta delegue, para tratar de la situación y evolución del absentismo, propuestas efectuadas, proyectos y realizaciones.

6. Una vez constituida, la Comisión redactará normas de funcionamiento.

Art. 83. *Comisión de formación (zona catalana).*

1. Con el objeto de ayudar a mejorar la formación profesional del personal, se crea la Comisión de formación. Estará integrada por tres personas de la plantilla de «La Seda de Barcelona», a designar por los respectivos Comités del centro, con la formación adecuada para poder realizar la misión encomendada.

2. Esta Comisión colaborará con el centro de formación existente en la Empresa en la preparación de los planes de formación profesional dentro del presupuesto general destinado a estos fines por la Dirección. Para ello recabará la información necesaria de los asistentes a los cursos efectuados y de los Profesores que han impartido las enseñanzas. Asimismo dispondrá de la relación, que el centro de formación confeccionará del nivel de estudios y títulos de todo el personal de la Empresa.

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

Art. 84. *Comisión mixta de movilidad del personal (zona catalana).*

1. Con el objeto de estudiar las dificultades del movimiento del personal y proponer soluciones a fin de disminuirlos, se crea esta Comisión. Estará integrada, de una parte, por cinco miembros de la plantilla de «La Seda de Barcelona» distribuidos en: Dos por el centro de «Rayón», dos por el centro de «Lerlenka» y una por el centro de Vía Augusta, y de la otra por tres personas a designar por la Dirección.

2. En los casos en que por no haber diferencias en las condiciones de trabajo, ni en la retribución, la ordenación vigente autoriza totalmente estos traslados, se atenderá primordialmente a la adaptación de las personas afectadas.

3. Para los demás casos, y según las circunstancias, se establecerá una normativa adecuada, en función de:

- La voluntariedad.
- La aptitud física y mental.
- La edad.
- La antigüedad.

Art. 85. *Comisión Grupo Cultural Recreativo (zona catalana).*

Esta Comisión estará formada por tres trabajadores y su función consistirá en participar en la gestión y administración de todas las actividades del grupo cultural recreativo.

Art. 86. *Comisiones de asuntos sociales (zona centro).* Serán las siguientes:

- Comisión de Comedor.
- Comisión de Bebidas.
- Comisión de Grupo Cultural Recreativo.

- Comisión de Fondo Social.
- Comisión de Economato.
- Comisión de Formación.

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

Comisión de Comedor (de ambas zonas): Estará compuesta por cuatro trabajadores y sus funciones serán las siguientes:

- a) El establecimiento del programa de menús, en contacto con el Jefe de Cocina. Una copia del mismo se entregará al Departamento Social.
- b) Cuando existan las circunstancias contenidas en los puntos a), c), d) y e), la Comisión de Comedor intervendrá directamente con la Dirección de la Empresa contratada.
- c) Vigilancia y control de la calidad de los alimentos suministrados. Idem de las cantidades contratadas.
- d) Vigilancia de las condiciones de higiene en que se realiza el servicio, así como de los locales e instalaciones del Comedor.
- e) Vigilancia sobre el buen uso de los elementos de todo tipo que se utilicen en el Comedor.
- f) Proponer a la Dirección de la Planta, a través del Departamento Social, las reformas necesarias en cuanto a instalación de la cocina y línea de autoservicio.
- g) Estudiar anualmente, junto con el Departamento Social, los presupuestos de mantenimiento adecuados.
- h) Cada mes se efectuará una reunión de la Comisión de Comedor con el Departamento Social, en la que se expondrá la marcha del mismo, así como el índice de satisfacción o queja de los usuarios y las posibles soluciones.
- i) En caso de flagrante incumplimiento de las condiciones contratadas y una vez agotadas todas las posibilidades de solución, la Comisión, a través del Comité de Empresa, podrá proponer a la Dirección de la planta la posible rescisión del contrato con la Compañía suministradora.
- j) Si se llega a esta situación, la Comisión de Comedor intentará en la selección de otra nueva Compañía suministradora. En estos casos, la Dirección de la planta se reserva la decisión en cuanto al coste del servicio, así como el veto si existieran causas específicas y concretas que lo aconsejaran.
- k) La Comisión de Comedor conocerá los contratos establecidos entre «La Seda de Barcelona, S. A.», y la Compañía suministradora, así como las revisiones de precios y condiciones establecidas.
- l) La Comisión de Comedor tendrá libertad de acción e independencia para realizar todo tipo de encuestas que sean necesarias para el buen servicio del comedor, buzón de sugerencias, libros de registro, etc., siempre que no interfieran la buena marcha del trabajo.
- m) Todas las quejas y demás asuntos que se relacionen con el comedor diariamente deben ser canalizados solamente a través de la Comisión de Comedor.

Comisión de Bebidas (zona centro): Estará compuesta por tres trabajadores. Su función será la vigilancia de la calidad, higiene y control de precios, que serán revisados trimestralmente, si procede.

Comisión Grupo Cultural Recreativo (zona centro): Esta Comisión estará formada por tres trabajadores y su función consistirá en participar en la gestión y administración de todas las actividades del Grupo Cultural Recreativo.

Comisión Fondo Social (zona centro): Su función será la que recoja el Reglamento en vigor.

Comisión de Economato (zona centro): Estará formada por tres trabajadores y su función será, aparte de sus atribuciones legales, la de gestionar las relaciones con «Eclarema», así como la distribución y composición de los lotes de Navidad y Reyes.

Comisión de Formación (zona centro): Estará compuesta por cuatro trabajadores. Sus funciones serán:

1. Participar en el Centro de formación de «La Seda de Barcelona, S. A.», en el establecimiento de los programas de formación, dentro de los presupuestos aprobados por la Dirección.
2. La intervención en el proceso de otorgamiento de becas, desde su preparación hasta su concesión.

CAPITULO X

Acción Sindical y garantías de los representantes del personal

Art. 87. La Dirección de la Empresa, reconoce los derechos y garantías sindicales que las Leyes vigentes en la materia confieren a los representantes del personal.

En relación con la reserva de las horas necesarias para el ejercicio de sus funciones, los representantes del personal dispondrán globalmente, del número de horas resultante de multiplicar el número de representantes de cada centro de trabajo por cuarenta horas.

En la zona catalana se globalizarán por centro de trabajo y por candidaturas.

La distribución de estas horas se tratará en una reunión Dirección-Comités de Empresa.

Art. 88. *Derecho de reunión del personal.*—La Empresa reconoce el derecho de reunión del personal y, de acuerdo con la normativa vigente, continuará facilitando estas reuniones, que tendrán lugar fuera de las horas normales de trabajo.

Art. 89. Acción sindical.

1. La Dirección de «La Seda de Barcelona, S. A.», reconoce a las Centrales Sindicales legalmente constituidas.

2. En cada una de las dos zonas y para cada Central Sindical que en aquella zona cuente con un número de afiliados igual o superior al 10 por 100 de su plantilla, la Dirección reconoce la existencia de un Delegado Sindical, perteneciente a la plantilla de la Empresa.

Para ello será necesario la demostración fehaciente del número de afiliados y la credencial de la respectiva Central.

3. El Delegado Sindical ostentará la representación de su respectivo Sindicato ante la Empresa, y en lo posible será miembro del Comité de Empresa.

4. Los Delegados Sindicales podrán, en el uso de sus funciones:

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

b) Cobrar cuotas, repartir propaganda y libertad de captación y afiliación, fuera de las horas normales de trabajo.

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

6. Para poder efectuar esta acción sindical, los Delegados Sindicales tendrán:

— Hasta veinte horas mensuales retribuidas, sean o no miembros del Comité de Empresa.

— Facilidades para el cambio de horario o de turno.

— Hasta quince días al año de permiso, sin pago de haberes.

7. Ante la escasez de locales y mientras no puedan contar con uno propio, los Delegados Sindicales utilizarán los existentes para los Comités de Empresa, siempre que éstos lo autoricen. Se pondrá a su disposición un local tipo despacho en el plazo máximo de un año. De haber más de tres Delegados, habrá dos locales.

8. La Dirección de los centros de trabajo, facilitará tablones de anuncios para uso de las Centrales Sindicales reconocidas legalmente.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 90. Comité Intercentros.

A) Constitución:

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

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

3. La designación se hará, de entre sus miembros, por los diversos Comités de Empresa de centro de trabajo, y con la misma proporcionalidad de su composición, procurando la máxima representatividad y debiendo estar representados todos los Comités de centros de trabajo.

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

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

5. El Comité Intercentros deberá reunirse de forma ordinaria cada mes, y de forma extraordinaria siempre que lo crea oportuno o siempre que lo solicite la mayoría del Comité de un centro de trabajo. Las reuniones se celebrarán en Barcelona, y se acepta que hasta una cuarta parte de las mismas se celebren en Madrid, preferentemente en el centro de trabajo.

B) Competencias. Corresponderá al Comité Intercentros:

1. Denunciar el Convenio Colectivo Interprovincial, solicitar su negociación o revisión ante la Empresa y tramitar dicha solicitud a la Dirección General de Trabajo.
2. Intervenir en materia de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo Interprovincial, una vez agotadas las funciones de la Comisión Paritaria.
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones, siempre que afecten al personal de más de un centro de trabajo de la misma.
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

En los casos que la decisión de la Empresa afecte a un solo centro de trabajo, se estará a lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del «status» jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo en más de un centro de trabajo.
5. Tendrá opción a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se realicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral, de la Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y uso de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los organismos o Tribunales competentes, en todo aquello que no sea competencia específica de los respectivos Comités de Empresa de centro de trabajo.
7. Exponer y defender ante la Dirección de la Empresa, los intereses de los trabajadores, cuando dichos intereses tengan un ámbito superior al de un centro de trabajo.
8. Informar a los Comités de Centro de todos los temas y cuestiones de su competencia y expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.
9. Se reconoce al Comité Intercentros capacidad como órgano representativo, para ejercer acciones administrativas o judiciales en lo relativo al ámbito de sus competencias, sin menoscabo de las atribuciones que específicamente la Ley reconoce a los Comités de Empresa de centro de trabajo.

C) Funcionamiento reuniones Dirección «La Seda de Barcelona»-Comité Intercentros.

1. Como norma general, tendrá lugar una reunión ordinaria al mes. La fecha y lugar se fijará, en lo posible y previo acuerdo, en la reunión anterior y será coincidente con la reunión ordinaria prevista en el artículo A.5. En este caso, no se cursarán ya nuevas convocatorias.
De no poder ser así, y una vez de acuerdo con la fecha entre la Dirección y el Presidente del Comité Intercentros, se cursarán convocatorias por lo menos siete días naturales antes de la fecha de la reunión.

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

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

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

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

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

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

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

En cuanto a los viajes, la Empresa sufragará los costes de viaje y las dietas, de acuerdo con las normas internas, para el personal que deba desplazarse de una a otra zona, con el fin de asistir a las doce reuniones ordinarias, así como a las extraordinarias mencionadas en el artículo C.6.

9. Ambas partes acuerdan constituir el Comité Intercentros de «La Seda de Barcelona», en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del Convenio Colectivo Interprovincial para el año 1981.

CAPITULO XI

Cláusulas finales

1.ª Una preocupación presente en las negociaciones del Convenio, de cubrir los objetivos de ajustar la plantilla a las necesidades reales por las vías que supongan un menor costo social, permiten adquirir un compromiso por parte de la Empresa de garantizar los restantes puestos de trabajo como mínimo hasta el mes de junio de 1982.

2.ª La Comisión deliberadora manifiesta que los aumentos económicos pactados en el presente Convenio no han cubierto el índice del coste de la vida en el año 1981, dada la actual situación económica de la Empresa.

No obstante, en el mes de noviembre la Empresa se compromete a mantener una reunión con una Comisión para estudiar los resultados obtenidos y comprobar si es posible recuperar parte del poder adquisitivo de 1981.

3.ª Los aumentos salariales pactados en este Convenio serán los únicos válidos durante 1981, con exclusión de cualquier otro, excepto los aumentos justificados por cambios de categoría.

ANEXO 1

Sueldo base bruto mensual de personal obrero

Grupo salarial	Categorías	Sueldo base bruto mensual	
		Zona catalana	Zona centro
1	Peón b)	25.130	24.700
2	Peón a)	45.860	45.080
3	Ayudanta Camarera	47.100	46.290
3	Ayudante especialista	47.100	46.290
3	Mujer de la limpieza	47.100	46.290
3	Oficiala	47.100	—
3	Peón especialista	47.100	46.390
3	Cocinero	47.100	—
4	Almacenero	48.390	47.560
4	Auxiliar de Laboratorio	—	47.560
4	Conductor	48.390	47.560
4	Especialista	48.390	47.560
4	Guarda jurado	—	47.560
4	Jardinero de segunda	—	47.560
4	Maestra	48.390	—
4	Oficial de tercera Servicio Técnico	48.390	47.560
4	Ordenanza	—	47.560
4	Portero-Vigilante	48.390	47.560
4	Mozo	—	47.560
4	Oficial de segunda Servicio Técnico	49.700	48.850
5	Albañil de primera, Pintor de primera, Carpintero de primera, Fogonero de primera	—	50.810
5	Capataz	—	49.240
5	Conductor-Almacenero	50.100	49.240
5	Encargado Guardas	—	49.240

Grupo salarial	Categorías	Sueldo base bruto mensual	
		Zona catalana	Zona centro
5	Especialista asimilado a Oficial de primera b)	50.100	—
5	Jardinero de primera	—	49.240
5	Oficial de primera b) Servicio Técnico	51.500	—
6	Maestro	—	57.380
6	Oficial de primera a) Servicio Técnico	55.150	—
6	Oficial de primera Mecánico y Electricista	—	54.200

ANEXO 2

Sueldo base bruto mensual de personal administrativo, mercantil, técnico, directivo, obrero y subalterno

Grupo salarial	Categorías	Sueldo base bruto mensual			
		Zona catalana		Zona centro	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Personal administrativo y mercantil:					
4	Auxiliar administrativo	48.390	—	47.560	—
5	Oficial administrativo de segunda	52.300	54.980	51.400	54.020
6	Oficial administrativo de primera b)	57.620	62.710	56.630	61.640
7	Oficial administrativo de primera a)	62.830	73.040	61.750	71.790
7	Oficial de Ventas	62.830	73.040	—	—
—	Subjefe de Sección (1)	67.940	—	66.770	—
—	Jefe de Sección (1)	76.330	—	75.020	—
—	Jefe de Sector (1)	90.980	—	89.420	—
—	Jefe de Servicio (1)	110.970	—	109.060	—
Personal técnico:					
4	Auxiliar de Laboratorio	48.390	—	—	—
4	Ayudante Auxiliar de Organización	48.390	—	47.560	—
4	Calcador	48.390	—	47.560	—
5	Analista de Laboratorio textil	—	—	49.240	54.020
5	Oficial técnico	50.100	—	49.240	—
5	Operador de teclado	50.100	54.980	—	—
5	Instrumentista de tercera	—	—	50.610	54.020
6	Analista	55.150	62.710	54.200	61.640
6	Delineante	55.150	62.710	54.200	61.640
6	Técnico de Organización de segunda	55.150	62.710	54.200	61.640
6	Instrumentista de segunda	—	—	57.390	61.640
7	Asistente social	62.830	73.040	61.750	71.790
7	Ayudante técnico sanitario	62.830	73.040	61.750	71.790
7	Bibliotecaria	62.830	73.040	—	—
7	Delineante proyectista	62.830	73.040	61.750	71.790
7	Instrumentista de primera	—	—	61.750	71.790
7	Maestro de EGB	62.830	73.040	—	—
7	Operador de ordenador	62.830	73.040	61.750	71.790
7	Operador preparador	62.830	73.040	—	—
7	Programador	62.830	73.040	—	—
7	Químico	62.830	73.040	61.750	71.790
7	Técnico auxiliar taller/fab.	62.830	73.040	61.750	71.790
7	Técnico de Organización de primera	62.830	73.040	61.750	71.790
—	Subjefe de Sección (2)	67.940	—	66.770	—
—	Jefe de Sección (2)	76.330	—	75.020	—
—	Jefe de Sector (2)	90.980	—	89.420	—
—	Jefe de Servicio (2)	110.970	—	109.060	—
Personal directivo obrero:					
6	Ayudante de Encargado	56.520	62.710	55.550	61.640
6	Maestro	58.400	62.710	—	—
7	Encargado	62.830	73.040	61.750	71.790
7	Maestro de Taller	62.830	73.040	61.750	71.780
Personal subalterno:					
3	Fregadora	—	—	46.290	—
4	Ordenanza	48.390	—	—	—
5	Cobrador	50.100	54.980	—	—
5	Telefonista	50.100	54.980	49.240	54.020
6	Conductor-Mecánico	55.150	62.710	54.200	61.640

(1) Las categorías reglamentarias correspondientes son las que siguen:

Subjefe de Sección: Jefe administrativo de segunda y Jefe de Ventas.

Jefe de Sección: Jefe administrativo de segunda y Jefe de Ventas.

Jefe de Sector: Jefe administrativo de primera y Jefe de Ventas.

Jefe de Servicio: Jefe administrativo de primera y Jefe de Ventas.

(2) Las categorías reglamentarias correspondientes son las que siguen:

Subjefe de Sección: Técnico de Sección de fabricación, Técnico de Sección de talleres y Químico Subjefe de Laboratorio.

Jefe de Sección: Técnico Jefe de Sección, Jefe de Servicios especiales y Químico Jefe de Laboratorio.

Jefe de Sector: Letrado, Médico de Empresa, Técnico Jefe de fabricación y Técnico Jefe de Servicios generales.

Jefe de Servicio: Letrado, Médico de Empresa, Técnico Jefe de fabricación y Técnico Jefe de Servicios generales.

ANEXO 3

Tabla de bases horarias para horas extraordinarias de personal obrero

Grupo salarial	Categorías	Base horaria	
		Zona catalana	Zona centro
1	Peón b)	172,30	180,20
2	Peón a)	314,50	284,30
3	Ayudante Camarera	323,—	303,60
3	Ayudante especialista	323,—	303,60
3	Mujer de la limpieza	323,—	303,60
3	Oficiala	323,—	—
3	Peón especialista	323,—	303,60
3	Cocinero	323,—	—
4	Jardinero de segunda	—	311,90
4	Almacenero	331,80	311,90
4	Auxiliar de Laboratorio	—	311,90
4	Conductor	331,80	311,90
4	Especialista	331,80	311,90
4	Guarda jurado	—	311,90
4	Maestra	331,80	—
4	Oficial de tercera Servicio Técnico	331,80	311,90
4	Ordenanza	—	311,90
4	Portero-Vigilante	331,80	311,90
4	Mozo	—	311,90
4	Oficial de segunda Servicio Técnico	340,80	321,90
5	Jardinero de primera	—	322,60
5	Capataz	—	322,60
5	Conductor-Almacenero	343,50	322,60
5	Encargado Guardas	—	322,60
5	Especialista asimilado a Oficial de primera b)	343,50	—
5	Oficial de primera b) Servicio Técnico	353,10	—
5	Albañil de primera, Pintor de primera, Carpintero de primera, Fogonero de primera	—	338,80
6	Maestro	—	430,—
6	Oficial de primera a) Servicio Técnico	378,20	—
6	Oficial de primera Mecánico y Electricista	—	362,70

ANEXO 4

Tabla de bases horarias mínimas para horas extraordinarias de personal empleado

Grupo salarial	Categorías	Base horaria	
		Zona catalana	Zona centro
Personal administrativo y mercantil:			
4	Auxiliar administrativo	331,80	311,90
5	Oficial administrativo de segunda	358,60	386,90
6	Oficial administrativo de primera b)	395,10	437,20
7	Oficial administrativo de primera a)	430,80	487,20
7	Oficial de ventas	430,80	—
Personal técnico:			
4	Auxiliar de Laboratorio	331,80	—
4	Ayudante auxiliar de Organización	331,80	311,90
4	Calcedor	331,80	311,90
5	Analista de Laboratorio textil	—	366,10
5	Oficial técnico	343,50	366,10
5	Operador de teclado	343,50	—
5	Instrumentista de tercera	—	376,40
6	Analista	378,20	404,50
6	Delineante	378,20	404,50
6	Técnico de Organización de segunda	378,20	404,50
6	Instrumentista de segunda	—	442,60
7	Asistente social	430,80	478,20
7	Ayudante técnico sanitario	430,80	478,20
7	Bibliotecaria	430,80	—
7	Delineante proyectista	430,80	478,20
7	Instrumentista de primera	—	478,20
7	Maestro de EGB	430,80	—
7	Operador de ordenador	430,80	478,20
7	Operador preparador	430,80	—
7	Programador	430,80	—
7	Químico	430,80	478,20
7	Técnico auxiliar taller/fábrica	430,80	478,20
7	Técnico de Organización de primera	430,80	478,20
Personal directivo obrero:			
6	Ayudante encargado	387,60	423,90
6	Maestro	460,50	—
7	Encargado	430,80	478,20
7	Maestro de Taller	430,80	478,20
Personal subalterno:			
3	Fregadora	—	303,60
4	Ordenanza	331,80	—

Grupo salarial	Categorías	Base horaria	
		Zona catalana	Zona centro
5	Cobrador	343,50	—
5	Telefonista	343,50	366,10
6	Conductor-Mecánico	378,20	404,50

ANEXO 5

Plus de noche

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

Grupo salarial	Sin antigüedad	Un quinquenio	Dos quinquenios	Tres quinquenios	Cuatro quinquenios	Cinco quinquenios
3.	690	711	732	752	773	794
4.	709	730	752	773	794	816
4. Oficial segunda S. T.	728	750	772	794	816	838
4. Hilador FB.	734	756	778	800	822	844
4. Hilador FS.	771	794	818	841	864	887
5.	734	756	778	800	822	844
5. Oficial primera b) S. T.	755	777	800	823	845	868
6. Oficial primera a) S. T.	808	833	857	881	905	930
7. Mínimo	921	949	976	1.004	1.031	1.059

ANEXO 6

Relación de funciones de personal obrero según valoración (zona catalana)

Grupo 1

3629 Obrero trabajos muy sencillos y ligeros.

Grupo 2

- 1078 Obrero de preparación paquetes paños.
- 1115 Obrero preparación de rodillos y papeles para tableros.
- 1181 Obrero trabajos varios BP-RT.
- 1209 Obrero trabajos varios Conos RT.
- 1280 Obrera trabajos varios Clasificación RT.
- 1357 Obrero trabajos varios Mantenimiento.
- 1840 Limpieza y riego de las calles.
- 1855 Engrase carros y suplencias.

Grupo 3

- 1081 Obrero trabajos varios Quím. (limpieza, etc.).
- 1119 Obrero control rociado de potes.
- 1120 Obrero trabajos varios Hilatura.
- 1179 Obrero Almacén materiales y productos de Tex.
- 1208 Obrero de limpieza máquinas conos RT.
- 1259 Manicurista.
- 1358 Obrero limpieza con máquina de aspirar.
- 1373 Obrero de mantenimiento y limpieza de plegadores RF.
- 1406 Obrero limpieza de hileras y materiales.
- 1439 Obrero trabajos varios en el cuarto de bombas.
- 1449 Obrero trabajos diversos en vidriería.
- 1689 Obrero trabajos varios Secc. Mecánicos.
- 1717 Obrero trabajos varios Secc. Caldereros.
- 1728 Obrero trabajos varios Secc. Plomistas.
- 1756 Obrero trabajos varios Secc. Electricistas.
- 1770 Obrero trabajos varios Secc. Carpinteros.
- 1793 Obrero trabajos varios Secc. Pintores.
- 1804 Obrero trabajos varios Secc. Albañiles.
- 1811 Obrero Cuarto Herramientas material Dpto. Obras.
- 1813 Obrero equipo trabajos varios Secc. 18.30.
- 1842 Limpieza de canales de Hilatura.
- 1843 Limpieza de cristales.
- 1845 Mujer de limpieza en general.
- 1852 Engrase maquinaria anexa a Hilatura, prep. y reg. Baños.
- 1853 Engrase maquinaria de Química.
- 1854 Engrase BP-RF, BP-RT y Secaderos.
- 1869 Obrero trabajos varios Secc. Mediciones.
- 2154 Restauración de Cops.
- 2684 Obrero trabajos varios Secc. Mecánicos.
- 2717 Obrero trabajos varios Secc. Caldereros.
- 2756 Obrero trabajos varios Secc. Electricistas.
- 2770 Obrero trabajos varios Secc. Carpinteros.
- 2793 Obrero trabajos varios Secc. Pintores.
- 2804 Obrero trabajos varios Secc. Albañiles.
- 2845 Mujer limpieza en general.
- 2846 Obrero limpiezas generales y especiales (cloacas, cristales, etc.) en Fábrica P. (e).
- 2850 Engrasador Fábrica P. (e).
- 2889 Obrero trabajos varios Secc. Mediciones.
- 3141 Manipulación multicopista, diversos y recados.
- 3281 Trabajos auxiliares varios en PP (femen.).
- 3623 Mujer cantina camarera.

- 3624 Mujer limpieza en general.
- 3628 Mujer limpieza clínica.
- 1812 Obrero limpieza depuradores, filtros, depósitos, calderas y cámaras de aclimatación (con plus función de pesetas 988 mensuales).
- 1814 Obrero limpieza sanitarios y vestuarios personal obrero con plus función de pesetas 238 mensuales).
- 3620 Cocinero.

Grupo 4

- 1854 Mecánico montaje y mantenimiento con función elemental
- 1864 Mecánico ajustador con función elemental.
- 1874 Mecánico tornero con función elemental.
- 1709 Calderero-Soldador con función elemental.
- 1713 Aisladores.
- 1724 Plomista-Plásticos con función elemental.
- 1744 Electricistas con función elemental.
- 1750 Cambio de bombillas o tubos fluorescentes en alumbrado exterior.
- 1751 Cambio de tubos fluorescentes en máquinas de hilar.
- 1763 Carpintero con función elemental.
- 1783 Pintor con función elemental.
- 1803 Albañil con función elemental.
- 1850 Engrase máquinas de hilar RT.
- 1851 Engrase máquinas Amerenka.
- 2854 Mecánico montaje y mantenimiento con función elemental.
- 2684 Mecánico ajustador con función elemental.
- 2674 Mecánico tornero con función elemental.
- 2724 Calderero-Soldador con función elemental.
- 2744 Electricista con función elemental.
- 2763 Carpintero con función elemental.
- 2783 Pintor con función elemental.
- 2803 Albañil con función elemental.
- 3013 Ayudante trabajos varios garaje.
- 3277 Obrero descarga de fuel-oil.
- 1841 Limpieza de cloacas y recogida de basuras (con plus función de pesetas 404 mensuales).
- 1052 Vigilantes de preparación de sosas.
- 1054 Obrero preparación de celulosa.
- 1057 Obrero de Maceración-Molituración.
- 1059 Obrero limpieza de molinos.
- 1060 Obrero Galería de Tolvas.
- 1061 Vigilantes de sulfuración.
- 1062 Obrero de sulfuración.
- 1063 Obrero limpieza de tambores de sulfuración lechada R y aditivos.
- 1065 Vigilante de mezcladores.
- 1066 Vigilante de sótanos de viscosa.
- 1067 Obrero limpieza de calderas y sótanos de viscosa.
- 1068 Obrero cambio de filtros de viscosa.
- 1070 Vigilante de preparación de Baños.
- 1071 Obrero de preparación de Baños Central.
- 1074 Vigilante de recuperación de Baños II.
- 1075 Obrero de recuperación Baños II.
- 1079 Obrero del lavadero de paños filtros.
- 1080 Obrero de Almacenes productos E, H y J.
- 1102 Vigilante Almacén materiales de Hil. y preparación partidas pigmento.
- 1111 Obrero de transporte de Hilatura.
- 1113 Obrero limpieza máquinas de Hilatura, etc.
- 1118 Obrero cambio de filtros-bujía.
- 1125 Vigilancia del Almacén de tortas.
- 1158 Atado, carga, transporte y centr. coronas RT.

- 1159 Obrero control atado en línea.
 1170 bis Vigilante de blanqueo a presión RT y secaderos RT.
 1172 Maquinista de blanqueo a presión RT.
 1173 Obrero de correcciones de blanqueo a presión RT.
 1174 bis Obrero de transporte, carga y descarga y centr. RT.
 1178 Obrero de secaderos al vacío.
 1191 Maquinistas de urdido RT.
 1192 Obrero servidor fileta RT.
 1193 Encolador RT.
 1200 Vigilante de conos RT.
 1202 Bobinador RT.
 1204 Obrero recogedor de conos RT.
 1205 Obrero clasificador, empaquetador, pesador conos y encintador cajas conos RT.
 1210 Obrero transporte de pallets y plegadores.
 1251 Control de entregas de conos RT al Alm. Rayón.
 1252 Clasificación RT (servidora y prensadora).
 1257 bis Obrero de pesado y encintado de paquetes coronas RT.
 1263 Control y entregas de plegadores RT.
 1306 bis Obrero confección de canillas.
 1309 Obrero de lavado de desperdicios.
 1310 Obrero de clasificación y embalado de desperdicios.
 1325 Bobinador de carretes (normales e incompletos).
 1374 Control de entregas RF a Alm. de Rayón.
 1377 Maquinista-Servidor de urdido RF.
 1383 Obrero de empaquetado de conos RF.
 1384 Obrero de transcanación de plegadores RF.
 1390 Obrera cuarto coser.
 1391 Obrero fileta, maquinista y recogedor del semicontinuo.
 1400 Vigilante del Cuarto de Hileras.
 1401 Controlador del Cuarto de Hileras.
 1402 bis Obrera examen microscópico y empaquetado de hileras.
 1404 Obrera de reparación de hileras (adom. y baños de niquelar).
 1405 Obrera pulido de hileras.
 1425 Limpieza de filtro-bujía y materiales diversos de Hil.
 1430 Vigilante control bombas de hilar.
 1437 Obrero Cuarto de Bombas.
 1443 Vidriero con función sencilla.
 1492 bis Ayudante de Jardinero.
 1653 Mecánico montaje y mantenimiento con función sencilla.
 1663 Mecánico ajustador con función sencilla.
 1673 Mecánico tornero con función sencilla.
 1708 Calderero-Soldador con función sencilla.
 1723 Plomista-Plásticos con función sencilla.
 1743 Electricista con función sencilla.
 1752 Cambio de electrocentrifugas averiadas de las máquinas de hilar.
 1754 Operario carga de baterías.
 1758 Operario en mantenimiento general de electrocentrifugas.
 1762 Carpintero con función sencilla.
 1782 Pintor con función sencilla.
 1802 Albañil con función sencilla.
 1822 Oficial de taller de laquear y chorro de granalla.
 1863 Oficial de mediciones con función sencilla.
 1866 Regulación de humedad y temp. en Hil., etc.
 1876 Auxiliar de Sala Calderas.
 2057 Almacenaje y regeneración de glicol y metanol. Control de calderas Dowtherm.
 2059 Fusión continua.
 2060 Operario Area de Química.
 2071 Obrero hilatura de fibra convencional y C. P. U. + transporte y empaquetado de cargas.
 2090 Obrero limpieza y montaje de bombas y bloques de hilar.
 2107 Obrero preparación suavizantes y muestras.
 2109 Equipo cabeza bancos-2a' tríos/septetos, rizadoras, cortadoras, bancos 1 al 6.
 2110 Equipo cabeza bancos, rizadoras y cortadoras, bancos 7 y 8.
 2111 Operario de postmanipulación fibra Terlenka.
 2121 Entrega productos fabricados.
 2131 Obrero hilatura hilo continuo.
 2151 Control, vigilancia y reparación de rituras en máq. SZ-5 y SZ-16.
 2153 Preparación de conos Terlenka.
 2158 Encarretado de hilo continuo textil.
 2160 Control roturas, cambio carretes y vaporizado.
 2161 Recogedores de cops.
 2162 Limpieza, carga, puesta en marcha y aspeado.
 2163 Operario etiquetador.
 2171 Urdido, encolado y reunido.
 2180 Control texturado.
 2181 Operario Secc. Texturado.
 2191 Clasificador Terlenka.
 2192 Embalaje, pesaje y transporte de hilo continuo.
 2551 Operario de Hilatura de Control con función limitada.
 2653 Mecánico montaje y mantenimiento con función sencilla.
 2663 Mecánico ajustador con función sencilla.
 2673 Mecánico tornero con función sencilla.
 2713 Aislador chapista.
 2723 Calderero-Soldador con función sencilla.
 2743 Electricista con función sencilla.
 2782 Carpintero con función sencilla.
 2782 Pintor con función sencilla.
 2802 Albañil con función sencilla.
 2863 Oficial de mediciones con función sencilla.
 2885 Conductor carretillas eléctricas de horquilla (e).
 2888 Operario depuración de agua (e).
 2889 Operario Seg.-Bom., sin conducción vehículo automóvil.
 3160 Operario del Centro Desarrollos Tecnológicos.
 3220 Servicio Estación Ferro-arril.
 3222 Almacenero Almacén R.
 3273 Obrero báscula + Archivo Alm. PP.
 3278 Ordenación materiales To (Terlenka).
 3279 Obrero trabajos varios y conducción carretillas eléctricas en Alm. PP.
 3309 Almacenero Almacén Productos Acabados.
 3316 Conductor carretillas eléctricas.
 3320 Ayudante de furgoneta reparto productos.
 3335 Obrero Almacén Productos Acabados.
 3414 Recepcionista y Vigilante nocturno en Ofic. Central.V. A.
 3610 Portero portería principal Fáb. Rayón.
 3611 Portero portería principal Fáb. Terlenka.
 3612 Portero báscula Fáb. Rayón.
 3613 Portero portería principal y báscula Fáb. Rayón.
 3614 Portero portería Sur-Oeste Fáb. Rayón.
 3615 bis Portero encargado de relojes Fáb. Rayón, Guardas parques bicicletas y coches.
 3617 Vigilante nocturno Fáb. Rayón.
 3618 Vigilante nocturno Fáb. Terlenka.
 3619 Jardinero 110 viviendas.
 3621 bis Trabajos diversos en cocina.
 3632 Trabajos en bares de fábrica.
 3640 Cocinero Fáb. Terlenka.
 3710 Operador del Reactor.
 3713 Ayudante operador del Reactor.
 3720 Bobinador de la máquina de hilar.
 3721 Obrero clasificación, rebobinado y empaquetaje.
 3725 Maquinista y servidor de urdido.
 3811 Tejedor-Urdidor-Anudador-Pasador.
 3813 Tejedor y preparador de máquinas de alfombras.
 3817 Tejedor Raschel, Ketten y Urdido.
 3819 Tejedor y preparador de tricotosas, rectilíneas y remallado.
 3820 Tejedor máquinas circulares de pequeño y gran diámetro.
 1100 Vigilante de Hilatura (turno RT y RF) (con plus función de pesetas 1.710 mensuales).
 1122 Hilador Vigilante RF (con plus función de pesetas 1.710 mensuales).
 1123 Hilador Vigilante RT (con plus función de pesetas 1.710 mensuales).
 1124 Vigilante de rizados, centrar y niveles (con plus función pesetas 1.710 mensuales).
 1815 Conductor Dumper (en recogida de basura con plus función de pesetas 246 mensuales).
 3711 Operador de la máquina de hilar (con plus función de pesetas 4.235 mensuales).
- Grupo 5**
- 1440 Vidriero con función plena.
 1492 Jardinero.
 1651 Mecánico montaje-mantenimiento con función plena.
 1661 Mecánico ajustador con función plena.
 1671 Mecánico tornero con función plena.
 1708 Calderero-Soldador con función plena.
 1721 Plomista-Plásticos con función plena.
 1741 Electricista con función plena.
 1761 Carpintero con función plena.
 1781 Pintor con función plena.
 1801 Albañil con función plena.
 1810 Lampista en reparación de tejados y trabajos varios de fontanería.
 1861 a Oficial de mediciones con función plena (mec.).
 1861 b Oficial de mediciones con función plena (elect.).
 1870 Primer Fogonero.
 1877 Maquinista Sala Máquinas.
 1878 Gyraclación, desmineralización y permutación de agua.
 1879 Operario de la Central Eléctrica.
 1883 Mecánico montaje-mantenimiento Sala Calderas con función plena.
 1900 Operario Seg.-Bom.
 2053 Paneles Química y transporte de gránulos.
 2065 Operario de la Sala de Control de C. P. U.
 2066 Operario de controles de proceso C. P. U.
 2090 bis Obrero limpieza y montaje de bombas y bloques de hilar y fabricación y reparación de hileras.
 2100 Vigilante estiraje de fibra.
 2159 Controlador de estiraje de hilo continuo.
 2550 Operario de Hilatura de Control con función plena.
 2651 Mecánico montaje-mantenimiento con función plena.
 2661 Mecánico ajustador con función plena.
 2671 Mecánico tornero con función plena.
 2721 Calderero-Soldador con función plena.
 2741 Electricista con función plena.
 2761 Carpintero con función plena.
 2781 Pintor con función plena.
 2801 Albañil con función plena.
 2681 a Oficial de mediciones con función plena (mec.).
 2681 b Oficial de mediciones con función plena (elec.).
 2887 Operario instalación nitrógeno y Sala de Máquinas (e).
 3124 Operario del Centro de Tinte y Laboratorios.
 3218 Almacenero-Conductor carretillas y trabajos varios en Almacén Quím./Téc.
 3275 Controlador materiales con función plena.
 3280 Almacenero-Conductor carretillas y trabajos varios en Almacén PP.
 3336 Almacenero-Conductor Fenwick y trabajos varios en Almacén Productos Acabados.

- 3810 Tejedor y preparador de telares y urdidores.
- 3816 Tejedor y preparador de Raschel, Ketten y Urdid.

Grupo 6

- 1650 Mecánico montaje-mantenimiento con función plena superior.
- 1660 Mecánico ajustador con función plena superior.
- 1670 Mecánico tornero con función plena superior.
- 1675 Mecánico de turno general planta.
- 1705 Calderero-Soldador con función plena superior.
- 1720 Plomista-Plásticos con función plena superior.
- 1740 Electricista con función plena superior.
- 1745 Electricista en trabajos de turno de gran responsabilidad.
- 1760 Carpintero con función plena superior.
- 1760 Pintor con función plena superior.
- 1800 Albañil con función plena superior.
- 1860 Oficial de mediciones con función plena superior.
- 1874 Maquinista-Operador calderas y Central Eléctrica.
- 1875 Maquinista-Operador de la Central Eléctrica y Sala de Máquinas.
- 1881 Mecánico montaje-mantenimiento de Sala de Máquinas y turbogeneradores.
- 1882 Mecánico montaje-mantenimiento de Sala de Calderas con función plena superior.
- 2650 Mecánico montaje-mantenimiento con función plena superior.
- 2620 Mecánico ajustador con función plena superior.
- 2670 Mecánico tornero con función plena superior.
- 2675 Mecánico de turno Fáb. de fibra Terlenka.
- 2720 Calderero-Soldador con función plena superior.
- 2740 Electricista con función plena superior.
- 2760 Carpintero con función plena superior.
- 2780 Pintor con función plena superior.
- 2800 Albañil con función plena superior.
- 2880 Oficial de mediciones con función plena superior.
- 2877 Operador de la Central Térmica.
- 2878 Maquinista-Operador de la Central de Energía, Fábrica Terlenka (e).

Las funciones 1724, 1723, 1721, 1720, 1874, 1875, 1870, 1877, 1879, 3610, 3612 y 3613 no se considerarán con plena eficacia en el Convenio hasta después del estudio y aprobación por la Comisión Mixta del Convenio, si bien se respetarán entre tanto las situaciones de hecho existentes.

ANEXO 7

Clasificación de funciones «Enkalón» (zona centro)

Producción

- | | |
|---|--|
| 5051 Fusores | Especialista. |
| 5052 Columna | Especialista. |
| 5053 Conectores | Especialista. |
| 5054 Ecurridores | Especialista. |
| 5055 Secadores | Especialista (con plus función de 1.680 pesetas brutas mensuales). |
| 5056 Nuevos desarrollos | Especialista. |
| 5070 Destilación de lactama | Especialista (con plus función de 1.680 pesetas brutas mensuales). |
| 5080 Hileras hilo textil | Especialista. |
| 5081 Bobinado hilo textil y determinación de título | Especialista. |
| 5091 Estirado textil y vigilancia estiro. | Especialista. |
| 5092 Doblado textil | Especialista. |
| 5100 Coordinación trabajos selección y embalado textil | Especialista. |
| 5101 Preselección de cops textiles | Especialista. |
| 5102 Embalado de cops textiles | Especialista. |
| 5110 Urdido | Especialista. |
| 5111 Fileta | Especialista. |
| 5112 Selección y embalado de plegadores | Ayudante especialista. |
| 5121 Encolado | Especialista. |
| 5122 Falsa torsión | Especialista. |
| 5123 Trascanado + AV6 + Aspe + Doblado texturado | Especialista. |
| 5124 Enconado texturado | Especialista. |
| 5130 Limpieza máquina y manual de cops textiles y trabajos auxiliares en otras secciones | Especialista. |
| 5200 Hileras hilo técnico | Especialista. |
| 5201 Bobinado hilo técnico y determinación título | Especialista. |
| 5202 Bobinado estirado hilo técnico | Especialista. |
| 5211 Estirado y vigilancia hilo técnico | Especialista. |
| 5220 Enconado hilo técnico | Especialista. |
| 5230 Doblado hilo técnico | Especialista. |
| 5231 Banco estiro poliéster | Especialista. |
| 5240 Selección y embalado hilo técnico | Especialista. |
| 5241 Coordinación, selección y embalado de hilo técnico | Especialista. |

- 5245 Recuperación de cops y desechos de hilo técnico Peón especialista.
- 5250 Tejedora Krenzler Especialista.
- 5251 Fijado Especialista.
- 5252 Destejido Savio Especialista.
- 5300 Transporte de Chips Especialista.
- 5305 Coordinación trabajos preparación de hilar Especialista.
- 5306 Preparaciones de hilar Especialista.
- 5315 Limpieza de hileras Especialista.
- 5320 Etiquetado a máquina Especialista.
- 5325 Coordinación trabajos embalados desechos Capataz.
- 5326 Embalados desechos y trabajos auxiliares en otras secciones Especialista.
- 5330 Coordinación trabajos limpieza fábrica Capataz.
- 5331 Limpieza fábrica Peón especialista.
- 5332 Carretilla eléctrica Fenwick (limpieza) Conductor.
- 5500 Envasado Akulón Ayudante especialista.

Almacenes, personal subalterno y varios

- 7002 Manipulación materiales almacén materias primas Almacenero.
- 7004 Manipulación materiales almacén productos terminados Almacenero.
- 7005 Carretilla eléctrica Fenwick (almacén) Conductor.
- 7006 Control repuestos en almacén dotaciones Almacenero.
- 7007 Seguridad e incendios Especialista.
- 7008 Recepción, distribución, control y despacho de mercancías en almacén Almacenero.
- 7009 Trabajos mecánicos y ayudas propias de almacén Mozo.
- 7010 Coordinación trabajo Ordenanzas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes jurados Encargado Guardas.
- 7011 Cometidos funciones de orden y de vigilancia con nombramiento legal adecuado Guarda jurado.
- 7012 Cometidos funciones de orden y de vigilancia Vigilante.
- 7013 Trabajos de custodia y vigilancia en los accesos de fábrica y locales Portero-Vigilante.
- 7014 Trabajos de índole subalterna y recados Ordenanza.
- 7015 Jardinero capaz totalidad cometidos propios de su oficio Jardinero.
- 7016 Limpieza y aseo oficinas, despachos, servicios, etc. Mujer limpieza.
- 7017 Limpiezas diversas, trabajos auxiliares jardinería, acopios de materiales, etc. Peón especialista.
- 7018 Trabajos sencillos que no requieren preparación ni conocimientos técnicos Peón.
- Todos los trabajos propios del almacén, con o sin elemento mecánico, incluido conducción de carretillas Conductor-Almacenero

Definiciones de las categorías siguientes:

Operador de teclado: Es el empleado responsable de transcribir la información que envía el usuario mediante D. B. (documento base) a un soporte inteligible para el ordenador, o bien de un soporte a otro.

Operador de ordenador: Es el empleado responsable de la operación del ordenador y de los periféricos en él conectados, cuidándose de que los resultados obtenidos se ajusten a las especificaciones facilitadas. Para la consecución de su trabajo dispone de los medios necesarios en cuanto a ordenador y periféricos y de instrucciones «hoja de ruta» y controles a realizar.

Operador preparador: Es el empleado responsable del acopio y preparación de todos los elementos necesarios para la ejecución del trabajo, de la puesta a disposición de operación de los manuales correspondientes y de la iniciación de la documentación de seguimiento de los trabajos que se determinen. Ocasionalmente puede operar personalmente el ordenador.

Programador: Es el empleado, con titulación o sin ella, que posee la formación teórico-práctica adecuada que le capacita para desarrollar, codificar y poner a punto módulos de programas o programas en el plazo y con la calidad que le señalen.

Técnico auxiliar (Investigación y Desarrollo): Es el Técnico de Laboratorio Químico y/o de Avivajes que con amplia preparación teórico-práctica en las operaciones propias de estos laboratorios, colabora a las órdenes del responsable con capacidad para realizar con propia iniciativa y responsabilidad los trabajos encomendados de análisis de investigación y desarrollo.

Técnico auxiliar (Proceso): Es el Técnico de Laboratorio Químico que con amplia preparación teórico-práctica en las operaciones propias del laboratorio, colabora a las órdenes del responsable. Debe tomar bajo su propia iniciativa y responsabilidad, sin la presencia de un Técnico más cualificado, ciertas

decisiones parentorias que afectan a la marcha del proceso de fabricación, en base a los resultados de los análisis y operaciones que realiza por sí mismo.

Oficial Técnico: Es el trabajador que, sin titulación oficial específica técnica, aporta sus experiencias y conocimientos prácticos en el Laboratorio o centro adscrito para la realización de pruebas, ensayos y controles establecidos. Conoce los métodos en servicio y tiene capacidad para asimilar nuevos métodos o mejoras en los empleados, así como para transmitir al resto del personal del Laboratorio o centro la realización y práctica de pruebas, ensayos y controles que conoce.

Técnico auxiliar de talleres (Instrumentista): Es el Técnico que, con amplia preparación teórico-práctica en electrónica, neumática y procesos físico-químicos, actúa bajo su propia iniciativa y responsabilidad en colaboración y bajo las órdenes del Jefe correspondiente.

Sus funciones son: Comprobar, reparar, ajustar, así como el mantenimiento y montaje de los elementos que intervienen en los diferentes sistemas de regulación de los procesos de producción, debiendo tener capacidad para interpretar toda clase de esquemas de regulación.

ANEXO 8

De acuerdo con los incrementos salariales pactados en el Convenio, los escalones dentro de los baremos indicados en el acta de la Comisión de Estructura de Categorías, para la zona catalana, para el año 1981, son:

- Grupo V: 50.100, 51.500, 52.870, 54.960.
- Grupo VI: 55.150, 56.520, 57.890, 59.960, 61.340, 62.710.
- Grupo VII: 62.830, 63.560, 64.940, 66.960, 68.990, 71.010, 73.040.

Para la zona centro se aplicará el escalonado equivalente, en las categorías que haya baremo.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11189 ORDEN de 26 de marzo de 1981 por la que se incluye a la Empresa «Centro de Inspección y Asistencia Técnica, S. A.», (CIAT, S. A.), en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «Centro de Inspección y Asistencia Técnica, S. A.» (CIAT, S. A.), en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, grupo B.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 26 de marzo de 1981.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Director general de Innovación Industrial y Tecnología.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

11190 RESOLUCION de 6 de marzo de 1981, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se determina la potencia de inscripción de los tractores marca «Deutz», modelo DX-120 A.

Solicitada por «Cía. Española de Motores Deutz Otto Legítimo, S. A.», la homologación genérica de la potencia de los tractores que se citan, y apreciada su equivalencia, a efectos de su potencia de inscripción, con los de la misma marca, modelo DX-120,

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en la Orden ministerial de 14 de febrero de 1964, hace pública su Resolución de esta misma fecha, por la que:

1. Las Delegaciones Provinciales de Agricultura han sido autorizadas para registrar y matricular los tractores de ruedas marca «Deutz», modelo DX-120 A, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.
2. La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 115 (ciento quince) C. V.
3. A los efectos de su equipamiento con bastidor o cabina de protección para caso de vuelco, los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981.

Madrid, 6 de marzo de 1981.—P. D., el Subdirector general de la Producción Vegetal, José Puerta Romero.

ANEXO QUE SE CITA

Tractor homologado:

Marca «Deutz»
 Modelo DX-120 A.
 Tipo Ruedas.
 Fabricante «Klöckner-Humboldt-Deutz AG»,
 Köln (RFA).
 Motor: Denominación Deutz, modelo F6L913.
 Combustible empleado Gas-oil. Densidad, 0,840. Número de cetano, 50.

Potencia del tractor a la toma de fuerza (CV.)	Velocidad (r. p. m.)		Consumo específico (gr/CV hora)	Condiciones atmosféricas	
	Motor	Toma de fuerza		Temperatura (°C)	Presión (mm. Hg)

I. Ensayo de homologación de potencia.

Prueba de potencia sostenida a 1.000 ± 25 r. p. m. de la toma de fuerza

Datos observados	107,8	2.308	1.000	205	7	704
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	114,8	2.308	1.000	—	15,5	760

II. Ensayos complementarios.

a) Prueba a la velocidad del motor —2.400 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante para trabajos a la barra

Datos observados	110,8	2.400	1.040	209	7	704
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	117,6	2.400	1.040	—	15,5	760

b) Prueba de potencia sostenida a 540 ± 10 r. p. m. de la toma de fuerza

Datos observados	107,5	2.338	540	208	12	704
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	115,3	2.338	540	—	15,5	760

Prueba a la velocidad del motor —2.400 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante para trabajos a la barra

Datos observados	109,1	2.400	554	212	12	704
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	117,1	2.400	554	—	15,5	760

III. Observaciones: El tractor posee dos ejes normalizados de toma de fuerza, uno principal, de 1.000 r. p. m., y otro anejo, de 540 r. p. m.

El ensayo I está realizado a la velocidad del motor —2.308 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante para trabajos a la toma de fuerza y a la polea de 1.000 r. p. m. Asimismo el ensayo complementario b) está realizado a la velocidad del motor —2.338 r. p. m.— designada como nominal por el fabricante para trabajos a la toma de fuerza de 540 revoluciones por minuto.