

DISPONGO:

Artículo primero.—Se concede la validez académica oficial, con el grado de Conservatorio Profesional de Música, no estatal, a las enseñanzas de los grados Elemental y Medio de la Escuela Municipal de Música «Padre Antonio Soler», de San Lorenzo de El Escorial (Madrid).

Artículo segundo.—Dicho reconocimiento estará condicionado al mantenimiento de las enseñanzas mínimas prevenidas para los grados Elemental y Medio de la enseñanza musical por la Reglamentación General de los Conservatorios de Música, aprobada por Decreto dos mil seiscientos dieciocho, de diez de septiembre de mil novecientos sesenta y seis.

Artículo tercero.—El citado Centro dependerá, a efectos económicos y del estatuto de su personal docente, del ilustrísimo Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial y quedará sometido al régimen común docente de los Conservatorios Oficiales de Música y a la Inspección General de los Conservatorios de Música.

Artículo cuarto.—Por el Ministerio de Educación y Ciencia se dictarán las medidas complementarias que puedan ser necesarias para la ejecución de este Real Decreto.

Dado en Palma de Mallorca a treinta de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

20480

REAL DECRETO 1905/1982, de 30 de julio, por el que se reconoce la validez académica oficial, con el grado de Conservatorio Profesional de Música, no estatal, a las enseñanzas de la Escuela Municipal de Música de Santander.

Atendiendo la petición formulada por el señor Alcalde-Presidente del excelentísimo Ayuntamiento de Santander, de acuerdo con el informe del Consejo Nacional de Educación, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día treinta de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se concede la validez académica oficial, con el grado de Conservatorio Profesional de Música, no estatal, a las enseñanzas de la Escuela Municipal de Música de Santander.

Artículo segundo.—Dicho reconocimiento estará condicionado al cumplimiento de los requisitos exigidos por el artículo segundo, dos, del Decreto dos mil seiscientos dieciocho/mil novecientos sesenta y seis, de diez de septiembre, de Reglamentación General de los Conservatorios de Música. De acuerdo con el número tres del mismo artículo, el reconocimiento oficial podrá ser revocado si dejara de cumplirse alguno de dichos requisitos.

Artículo tercero.—El nuevo Conservatorio Profesional de Música de Santander seguirá dependiendo, a efectos económicos y del Estatuto de su personal docente, del Ayuntamiento de dicha ciudad, pero quedará sometido al régimen común docente de los Conservatorios del Estado y de la Inspección General de los Conservatorios de Música.

Artículo cuarto.—Por el Ministerio de Educación y Ciencia se dictarán las medidas complementarias que puedan ser necesarias para la ejecución de este Real Decreto.

Dado en Palma de Mallorca a treinta de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

20481

REAL DECRETO 1906/1982, de 30 de julio, por el que se crea el Instituto Nacional de Educación Física de Granada.

La gran demanda de puestos escolares, así como la tradición universitaria y deportiva y la idoneidad de las instalaciones existentes hace aconsejable la creación en Granada de un Instituto Nacional de Educación Física para la formación, especialización y perfeccionamiento del Profesorado de Educación Física, al amparo de lo previsto en el Real Decreto setecientos noventa/mil novecientos ochenta y uno, de veinticuatro de abril.

En su virtud, previo informe del Consejo Superior de Deportes, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día treinta de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se crea el Instituto Nacional de Educación Física de Granada.

Artículo segundo.—Por el Ministerio de Educación y Ciencia se dictarán las disposiciones precisas para el desarrollo de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Dado en Palma de Mallorca a treinta de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

20482

ORDEN de 14 de julio de 1982 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Tejado Higuero.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Tejado Higuero contra Orden ministerial de 9 de octubre de 1980, la Audiencia Nacional, en fecha 23 de abril de 1982, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que, estimando el actual recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador don Jesús López Hierro, en nombre y representación del demandante, don Antonio Tejado Higuero, frente a la demandada, Administración General del Estado, representada y defendida por su Abogacía, contra las Ordenes ministeriales de 25 de septiembre y 9 de octubre de 1980, así como la resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 6 de abril de 1981, a las que la demanda se contrae, debemos declarar y declaramos no ser conformes a derecho y, por consiguiente, anulamos dichos actos administrativos, declarando en su lugar el derecho del demandante, señor Tejado Higuero, a ser incluido en la relación de nombramientos como funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores Agregados de Bachillerato en la disciplina de "Dibujo", que en dicha demanda pretende, debiendo la Administración demandada adoptar las medidas adecuadas para su cumplimiento, todo ello sin hacer una expresa declaración de condena en costas, respecto de las derivadas de este proceso jurisdiccional.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 14 de julio de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmo. Sr. Director general de Personal.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20483

ORDEN de 23 de junio de 1982 por la que se concede la Medalla «al Mérito en el Trabajo» en su categoría de Plata, a la Asociación Provincial de Controladores de Circulación Aérea de Baleares, a don Emilio García-Monge y García-Monge y don Ramón Martínez Estévez.

Ilmos. Sres.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en la Asociación Provincial de Controladores de Circulación Aérea de Baleares, en don Emilio García-Monge y García-Monge y don Ramón Martínez Estévez,

Este Ministerio ha tenido a bien concederles la Medalla «al Mérito en el Trabajo» en su categoría de Plata.

Lo que digo a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 23 de junio de 1982.

RODRIGUEZ-MIRANDA GOMEZ

Ilmos. Sres. Subsecretarios de Empleo y Relaciones Laborales y para la Seguridad Social.

20484

RESOLUCION de 18 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Solvay & Cie., S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Solvay & Cie., S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de marzo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 18 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo segundo del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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, 18 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.—Empresa «Solvay & Cie., S. A.».

III CONVENIO COLECTIVO CONJUNTO COMPLEJOS TORRELAVEGA/MARTORELLCAPITULO IDISPOSICIONES GENERALESArt. 1.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo Conjunto será de aplicación al Complejo Electroquímico SOLWAY-VINICLOR-HISPAVIC, de Martorell (Barcelona), el cual agrupa las instalaciones fabriles que en dicha localidad tienen las Sociedades SOLWAY & CIE., S. A., HISPAVIC INDUSTRIAL, S. A. y VINICLOR, S. A.; y al Complejo de las Fábricas SOLWAY de Torrelavega, Polanco y Cuchía (Santander), que agrupa las instalaciones fabriles que en dicha localidad tienen las Sociedades SOLWAY & CIE., S. A., HISPAVIC INDUSTRIAL, S. A., KALI-CHEMIE IBERIA, S. A., INNEROX QUIMICA, S. A. y MINAS DE TORRELAVEGA, S. A.

Art. 2.- AMBITO PERSONAL.

El Convenio afectará al personal de las fábricas y dependencias definidas anteriormente pertenecientes a la plantilla actual o que ingresen durante su vigencia.

Queda expresamente excluido de este Convenio el personal interinamente denominado Cuadros de Mando "Cadres", así como el personal contratado en prácticas o eventuales para el periodo estival.

Art. 3.- AMBITO TEMPORAL.

El Convenio tendrá fuerza de obligar a las partes a partir de la firma del mismo, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.E., una vez comunicado a la Autoridad Laboral, si bien los efectos económicos, sociales y sindicales se retrotraerán al día 1 de Enero de 1.982.

Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.982.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que una de las partes lo denunciase de acuerdo con las formalidades legales.

La solicitud de revisión entrañará la prórroga automática de este Convenio hasta que se concluya uno nuevo.

Art. 4.- COMPENSACION.

Las retribuciones y concesiones de la Empresa en este Convenio, compensan los conceptos legales referentes a las materias que son objeto del mismo. Por ello, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de las cláusulas de este Convenio, o en todos o algunos de los conceptos mencionados, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto y en cómputo anual superan las establecidas en dicho Convenio. Caso contrario, este Convenio subsistirá en todos sus términos.

Art. 5.- GARANTIAS "AD PERSONAM".

Por tratarse siempre el Convenio de un pacto de condiciones mínimas de trabajo y de retribuciones, aquellos que a su entrada en vigor disfrutasen de condiciones o régimen especial más favorable ^{en} que el presente texto, lo conservarán íntegramente.

Art. 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 7.- COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION DEL CONVENIO.

Estará compuesta por doce Vocales: Seis miembros por parte de los trabajadores y seis por parte de la Empresa. Será de su competencia la interpretación del texto del presente Convenio, siendo necesario se pronuncie antes de plantear ante la jurisdicción competente cualquier posible interpretación.

Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra con una antelación mínima de quince días. Si convocada una parte ésta no acudiere, se entenderá que está expedita la vía de la jurisdicción competente.

CAPITULO IICLASIFICACION DEL PERSONALORGANIZACION DEL TRABAJOArt. 8.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.

En cuanto a la clasificación del personal, se estará a lo dispuesto en el acuerdo suscrito en Santander el 20 de Noviembre de 1.980, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12.2.81 y publicado en el B.O.E. de 11.3.81, que se acompaña al presente texto como Anexo nº A.

Dentro de los principios de dicho acuerdo, la asignación de funciones es facultad de la Empresa, sin perjuicio de las pruebas de aptitud que se consideren necesarias para el desempeño de las mismas.

El nivel 3 del personal obrero de Martorell y el nivel 1 del personal obrero de Torrelavega, constituyen un punto de referencia para un trabajador de nuevo ingreso. El tiempo máximo de permanencia en el mismo será el necesario para alcanzar la adaptación y formación conveniente para la función, sin que se pueda superar en ningún caso el tiempo de cuatro meses.

En el Complejo de Martorell, para aquellos trabajadores de Mantenimiento contratados como oficiales de oficios clásicos, después de los 4 meses de formación y adaptación general, ascenderán al Nivel 5 y, transcurridos otros cuatro meses como máximo, pasarán al Nivel 6.

Los niveles y grados de calificación funcional para ambos Complejos son los establecidos en los Anexos 3, 3 bis y 5 para el Complejo de Martorell y I y II para el Complejo de Torrelavega.

Art. 9.- MODIFICACION DE NIVELES PARA EL COMPLEJO DE TORRELAVEGA.

Los niveles podrán modificarse en los casos siguientes:

1º) A nivel superior.

Todo trabajador que desempeñe una función de nivel superior a la de su nivel fijo, percibirá desde el primer día la diferencia del salario funcional, únicamente por las horas realmente trabajadas.

El nivel superior se consolidará por el trabajador cuando la función realizada en dicho Nivel superior lo sea por más de cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias.

2º) A nivel inferior.

Todo productor que desempeñe temporalmente una función de nivel inferior durante treinta días seguidos o alternos, conservará el salario de su función fija; pasado este plazo, deberá ser reintegrado a su puesto de origen y, agotados estos treinta días, no podrá nombrarse al mismo trabajador para ejercerla. Los polivalentes se registrarán por su normativa especial.

Sin embargo, y respetando las disposiciones legales, podrá ser un trabajador destinado a desempeñar de forma definitiva trabajos de ni-

vel inferior consolidando consecuentemente este nivel en los casos en que dicho cambio esté motivado por:

- a) Petición propia.
- b) Sanción correspondiente a falta muy grave.
- c) Crisis en el Servicio correspondiente en los casos que marca la Ley, no considerándose como crisis la contratación de trabajos de conservación en el exterior sin causas técnicas que lo justifiquen, ni los cambios de puestos de trabajo que pueda originar la existencia del Centro de Martorell.
- d) Incapacidad física o ineptitud del trabajador para desempeñar su función habitual.

Por excepción, los operarios de cincuenta años de edad en adelante o veinticinco años de servicio, conservarán su nivel o grupo superior a título personal, aunque se vean obligados a trabajar a un nivel o grupo inferior, siempre que la pérdida normal de facultades para su trabajo habitual lo aconseje, y previo informe favorable del Médico de Empresa.

Art. 10.- CAMBIO DE SERVICIO POR TIEMPO NO SUPERIOR A 30 DÍAS PARA EL COMPLEJO DE TORRELAVERCA.

La Dirección podrá intercambiar su personal entre los diversos Servicios de SOLWAY & CIE, S. A. y sus Filiales, ya estén en Barreda, Polanco, Guohía, Requejada o Las Caldas.

Estos intercambios podrán hacerse libremente por tiempo no superior a treinta días laborables seguidos o bien alternados, en plazo no superior a un año, respetando el Art. 9 del presente Convenio, así como lo referente a plus de distancia, desplazamiento y los conceptos de niveles y salarios, categoría profesional y formación profesional.

Agotado el plazo de 30 días, el personal trasladado deberá regresar a su Servicio de origen.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO

Art. 11.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.

Todas las jornadas de trabajo establecidas en el presente artículo, son jornadas de trabajo efectivo, en el cual se incluye el tiempo del bocado del personal de relevo, estándose en esta materia a las normas en vigor en los respectivos Complejos.

a) Complejo de Martorell.

1) Personal de día.

Se establece para este personal, una jornada anual de 1.661 horas de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

8h 25m de trabajo efectivo, de lunes a viernes, de acuerdo con los siguientes horarios, en función de los diversos turnos de comedor:

- De 8,00 a 12,30 y de 13,15 a 17,10 ó
- De 8,00 a 13,00 y de 13,45 a 17,10 ó
- De 8,00 a 13,15 y de 14,00 a 17,10.

Los días 24 y 31 de Diciembre se efectuarán 5 horas de trabajo efectivo, de acuerdo con el siguiente horario:

- De 8,00 a 13h.00m.

2) Personal de turnos.

Se establece para este personal una jornada anual media de 1.680 h. de trabajo efectivo, a razón de 8 h. diarias de trabajo efectivo por cada uno de los días que le corresponda trabajar se-

gún sus respectivos ciclos de trabajo que se adjuntan como Anexo nº 2.

3) Personal a fuero continuo.

Para asegurar el funcionamiento de los procesos continuos de las fabricaciones, en un ciclo de trabajo de 28 días (4 semanas) cada una de las cuatro secciones de trabajo, trabajará tres periodos de 7 días ininterrumpidos, alternados rotativamente en turnos de 8 horas de trabajo efectivo de mañana, noche y tarde, separados por intervalos de descanso de 3 días, 2 días y 2 días.

Además de estos 7 días de descanso, cada trabajador tomará un día suplementario por cada ciclo de 28 días, según las posibilidades del Servicio y de su Sección. Este día suplementario será planificado con antelación suficiente por el Jefe de cada servicio, procurando atender las preferencias del personal sobre la base de asegurar en todo caso las necesidades de la producción y respetándose en todo caso lo establecido en el acuerdo que figura en el Anexo 7.

El tiempo de trabajo diario será de 8 h. de trabajo efectivo. En principio los turnos de trabajo empezarán a las 6 h., a las 14h. y a las 22h. Sin embargo, de acuerdo con el Comité de Empresa, podrán establecerse ligeras modificaciones a estas horas de comienzo, acortando un turno y prolongando otro a fin de coordinar los horarios de trabajo a los de los transportes públicos.

b) Complejo de Torreaverca.

1) Personal de día.

Se establece para este personal una jornada anual de 1.664 horas de trabajo efectivo, distribuida de la siguiente manera:

1.a) Máquina.

Se trabajarán de lunes a jueves 8h. 27 minutos de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00h a 12,00 h. y de 13,30 a 17,57h.

Los viernes se trabajarán 8,00 h. de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00h a 12,00h. y de 13,30 a 17,30h.

1.b) Oficinas.

Se trabajarán de lunes a jueves 8h. 27 minutos de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00h a 13,00h. y de 14,30 a 17,57h.

Los viernes se trabajarán 8,00 h. de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00h a 13,00 h. y de 14,30 a 17,30h.

1.c) Sondes y Cartera.

Se trabajarán de lunes a jueves 8h. 27 minutos de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00h a 12,00h. y de 13,00h. a 17,27h.

Los viernes se trabajarán 8,00 h. de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente forma:

- De 8,00 h. a 12,00 h. y de 13,00 h. a 17,00 h.

El personal de Oficinas que tenga mando sobre el personal de día o que su presencia lo requiera, tendrá el horario expresado para el citado personal.

Los días 24 y 31 de Diciembre se trabajarán 4,00 h. de trabajo efectivo, según el siguiente horario:

- De 8,00 h. a 12,00 h.

Para alcanzar la citada jornada anual, al personal de día se le conceden tres días de vacaciones suplementarias a tomar fuera del

periodo comprendido entre el uno de Junio al 30 de Setiembre, a no ser que las necesidades del servicio permitan concederlas en dicho periodo de tiempo.

2) Personal de relevo.

Se establece para este personal una jornada anual media de 1.800 horas de trabajo efectivo, a razón de 8,00 horas diarias de trabajo efectivo por cada uno de los días que le corresponda trabajar según sus respectivos ciclos de trabajo que se adjuntan como Anexo nº III.

Dado que en este Convenio se unifican las salidas del personal de los Anexos I y II, la Empresa efectuará una remodelación del aparcamiento dentro de Fábrica, al objeto de reducirlo al mínimo indispensable.

Art. 12.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Se reconoce expresamente que, dada la índole de la industria a la que se dedica la Empresa, los regímenes de trabajo recogidos en el artículo anterior del presente Convenio, quedan incluidos en el supuesto previsto en el Art. 1 del Real Decreto 860/1.976 de 23 de Abril y, por ello, se estará en cuanto al trabajo en domingos y festivos a lo dispuesto en aquel.

En consecuencia se establecen los descansos compensatorios convenidos en el artículo anterior y las compensaciones de orden económico, pactadas en el capítulo de retribuciones, como contraprestación a la obligatoriedad por parte del personal a relevos de trabajar los festivos y domingos, aunque varios sean consecutivos, según los correspondientes por los ciclos de trabajo establecidos en el artículo anterior.

Art. 13.- VACACIONES.

a) Complejo de Martorell.

Todo el personal de día tendrá derecho a 22 días laborables equivalentes como mínimo a 30 días naturales ininterrumpidos.

Para el relevo a fuego continuo, los 30 días naturales equivalen a 23 días laborables. Además, todo este personal disfrutará de tres días laborables con el fin de alcanzar la jornada anual media de 1.800 horas de trabajo efectivo, más el día suplementario de descanso que se toma dentro del ciclo.

El personal de 3 relevos descansando sábados y domingos tendrá el mismo régimen de vacaciones que el personal de relevo a fuego continuo.

La época del disfrute de las vacaciones se planificará por los Servicios en la primera quincena de Marzo, atendiendo a sus necesidades y procurando al mismo tiempo complacer las preferencias del personal (de Junio a Setiembre). En este punto se estará a lo dispuesto en el acuerdo suscrito el 13 de Abril de 1.981 en Martorell, el cual se declara enteramente válido, acompañándose como Anexo nº 7 al texto en el presente Convenio.

Se establece el sistema de rotatividad entre el personal de cada Servicio, dando preferencia para el inicio de este sistema dentro de las secciones a aquellos trabajadores que tengan mayor antigüedad. En los Servicios que exista ya este sistema se respetará íntegramente.

b) Complejo de Torrelavega. 30 días naturales de vacaciones para todo el personal.
Se acuerda transformar los días naturales en laborables, bajo los siguientes principios:

Como norma general, nadie podrá disfrutar más días laborables de vacaciones de los que le correspondiera si éstas, contadas en días naturales, fuesen tomadas sin fraccionamiento alguno.

Para el personal de día, no tendrán la consideración de laborables las fiestas, sábados y domingos.

Para el personal de relevo, no tendrán la consideración de laborables los días de descanso dentro del ciclo correspondiente.

El periodo de disfrute de las vacaciones anuales se fijará de acuerdo con el Estatuto del Trabajador y teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas de forma continuada o en periodo fraccionado con un máximo de seis; en todo caso, uno de los periodos deberá comprender un mínimo de 10 días laborables. Dos días de vacaciones podrán ser disfrutadas por horas, de acuerdo con las necesidades del Servicio, siendo considerado cada uno de los días disfrutados de esta forma como fracción a los efectos del cómputo de seis fracciones establecidas en el párrafo anterior.

Por lo que se refiere al personal de relevo, fuego continuo, tres turnos, deberán reducirse al mínimo las fracciones de vacaciones disfrutadas en el turno de noche.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de Diciembre.

El derecho al disfrute de las vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse periodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del Servicio.

Todo el personal de relevo disfrutará de 3 días laborables con el fin de alcanzar la jornada anual media de 1.800 horas de trabajo efectivo, a tomar fuera del periodo estival (Junio a Setiembre) de acuerdo con las necesidades del Servicio. Esta cláusula afecta al personal que trabaja a fuego continuo y 2 turnos descansando al octavo día.

Art. 14.- CALENDARIO DE FIESTAS PARA EL PERSONAL DE DÍA.

Para el Complejo de Torrelavega, el calendario de fiestas será el oficial de Cantabria. En todo caso el número de fiestas de lunes a sábado, ambos inclusive, será de 14.

Para el Complejo de Martorell, el número de fiestas de lunes a viernes será de 17. De ellas, 14 se disfrutarán en las fechas establecidas en el Anexo 1, y las 3 restantes fuera del periodo de vacaciones y de acuerdo con las necesidades del Servicio, no excluyéndose, de acuerdo con dichas necesidades, que se puedan disfrutar en el periodo de vacaciones.

Art. 15.- PERMISOS RESTRINGIDOS.

Se estará a la legislación vigente y a las normas establecidas mediante Nota de Servicio en cada Complejo.

Además, por matrimonio de hermano, hijo o padre, se disfrutará un día de permiso en la fecha de la celebración.

Art. 16.- AUSENCIAS INJUSTIFICADAS.

No tendrán la consideración de ausencias injustificadas a efectos de constituir causa de despido, las motivadas por detención, salvo que sean por razón de delito común y se haya dictado sentencia condenatoria firme. Sin embargo, la Empresa podrá obligar al detenido que haya resultado procesado a tomar una excedencia forzosa que se prolongará hasta que recaiga sentencia firme absolutoria. A los efectos de este artículo, no tendrán la consideración de delito común los ocasionados como consecuencia de circulación de tráfico.

Art. 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.- Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; realización. A los efectos del Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.

3.- Horas extraordinarias estructurales: realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedido período punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambios de turno.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2 del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copias del resumen mensual al trabajador en el pago correspondiente.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 18.- SALARIO Y SUELDO DE NIVEL.

Respetando la categoría profesional de los trabajadores dentro de las disposiciones legales vigentes, se establece que la retribución a percibir por cada trabajador será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo de acuerdo con el salario establecido para cada nivel o grupo funcional, en cada uno de los Complejos.

El salario o sueldo de nivel incluye todos los complementos de puesto de trabajo legales o reglamentarios, exceptuando aquellos que son objeto de regulación específica en el presente Convenio.

La liquidación de haberes se practicará, por consiguiente, en función del salario o sueldo de nivel establecido para cada nivel o grupo, siendo sus importes los que figuran en los Anexos 4 y 5 para Martorell y Anexo IV para Torrelavega.

Art. 19.- COMPLEMENTO PERSONAL DE MÉRITO.

Para el personal empleado el complemento personal de mérito se incrementará en un 10%, conservándose con el mismo carácter que actualmente.

Art. 20.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores fijos de ambos Complejos disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

Para el Complejo de Torrelavega, se tomará como base de cálculo y abono para cada categoría profesional los importes que figuran en el Anexo V. Dicha base de cálculo se revisará únicamente cuando varíe el salario mínimo interprofesional y en la cuantía en que se incrementa dicho salario mínimo, siendo la cuantía de los trienios del cinco por ciento y de los quinquenios del 10% de la base de cálculo.

Para el Complejo de Martorell el importe de los trienios y quinquenios es el que figura en los Anexos 4 y 5.

Para el personal internamente denominado empleado de ambos Complejos, se seguirá conservando el complemento personal de antigüedad aborable con los futuros aumentos de la misma.

Art. 21.- PLUS DE RELEVO.

La Empresa abonará al personal que trabaja a turnos un plus de relevo que, teniendo en cuenta los inconvenientes de este régimen de trabajo, incluye todos los conceptos retributivos legales que habría que abonar por esta modalidad de trabajo, exceptuando el trabajo en domingos y fiestas, que se compensan tal como se indica en el presente capítulo.

Dicho plus se abona por hora realmente trabajada a relevo, excepto en vacaciones, durante las cuales se abonará por las horas que le hubieran correspondido trabajar a su sección en dicho periodo, siendo su importe el que figura en los Anexos 4 y 5 para Martorell y IV para Torrelavega.

Art. 22.- GRATIFICACION POR DOMINGOS TRABAJADOS.

El personal de relevo o turno, por el hecho de trabajar realmente en domingo, percibirá la gratificación que figura en los Anexos 4 y 5 para Martorell y IV para Torrelavega.

En el Complejo de Martorell se mantendrá vigente el acuerdo suscrito el 18 de Diciembre de 1.978, sobre esta materia, Anexo 6.

Art. 23.- GRATIFICACIONES POR FESTIVIDADES TRABAJADAS.

Como contraprestación por el hecho de trabajar en festivos, a diferencia del personal de día, el personal de relevo o turno percibirá las siguientes gratificaciones:

a) Complejo de Martorell.

Cuando el personal de relevo trabaje en alguna de las festividades establecidas en el Anexo Ibis cobrará, sin tener en cuenta su nivel salarial ni su sueldo, los importes que figuran en las columnas correspondientes de los Anexos 4 y 5.

Si el tiempo de trabajo es inferior a una jornada, se pagará la parte proporcional y si es superior también la parte proporcional en cuanto al exceso.

En principio, se considerará que la festividad comienza a las 22,00 horas del día anterior y termina cuando salga el turno de las 14,00 horas (22,00 horas).

b) Complejo de Torrelavega.

Se establecen para este personal quince gratificaciones por el hecho de trabajar realmente en las fechas que figuran en el Anexo VI. Los importes de dichas gratificaciones son los que figuran en el Anexo IV. El personal de relevo del Anexo I que descansa en alguna de las fiestas señaladas en el Anexo VI, percibirá ocho horas de salario, además del día.

No percibirán estas gratificaciones aquellos que, trabajando en dichas fechas horas extraordinarias no cubran puestos fijos de relevo.

Por lo que hace referencia al personal del Anexo II de relevo que descansan en algunas de las fiestas señaladas en el Anexo VI, percibirá una cantidad equivalente al precio que en cada momento se tenga establecido para gratificaciones por domingo trabajado.

- c) Las remuneraciones del personal de relevo serán iguales a las del personal de día, es decir, salario mensualizado según el correspondiente nivel retributivo, salvo en lo que se refiera a la percepción del plus de relevo, compensación por domingos y fiestas trabajadas, las cuales compensan cualquier posible diferencia entre las prestaciones del personal de relevo y el de día.

Por otro lado, el salario mensualizado será el mismo, según el nivel retributivo, para los trabajadores de relevo, independientemente de la sección en que trabajen.

Art. 24.- PLUS DE GUARDIA Y RETENES DOMICILIARIOS.

a) Para el Complejo de Martorell:

Se abonarán con los importes que figuran en las columnas correspondientes de los Anexos 4 y 5, dejando a salvo la libertad de aceptación por los trabajadores de dichas prestaciones.

Se conviene expresamente que la facultad de determinar las necesidades de efectuar guardias, así como de designar a los trabajadores especialmente capacitados para dicha prestación, corresponde con exclusividad a la Empresa.

A título personal, todos aquellos trabajadores que han venido efectuando guardias y retenes domiciliarios, como consecuencia del acuerdo que se tomó en el seno del Servicio en el año 1.977, continuarán desempeñándose como hasta ahora, en el bien entendido que si alguno deja de efectuarlas no será reemplazado y que si incumple en alguna de las condiciones básicas de prestación de este servicio, dejará de realizarlas.

Para los mandos intermedios se mantienen también las guardias con el sistema y forma establecidos de acuerdo con el Servicio.

b) Para el Complejo de Torrelavega:

Se estará a lo dispuesto en el Anexo VII.

Art. 25.- PRIMA DE LLAMADA A LOS QUE NO ESTEN DE RETÉN.

El trabajador que sin estar de retén sea requerido imprevistamente para efectuar trabajos urgentes una vez haya abandonado la Fábrica y acuda a realinearlos, percibirá los importes que figuran en el Anexo 4 de Martorell y IV de Torrelavega, y que incluyen dos medias horas extraordinarias en concepto de tiempo de traslado, independientemente del pago de las horas trabajadas como proceda.

Art. 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias se abonarán con los importes que figuran en los Anexos 4 y 5 de Martorell y IV de Torrelavega.

Art. 27.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

- 1) Gratificación de Julio y Navidad: Por este concepto y en cada gratificación se satisfará al personal una cantidad equivalente al importe fijo mensual de salario o sueldo de nivel, más antigüedad más complemento personal de mérito, en su caso.

Las gratificaciones se abonarán a prorrateo del tiempo trabajado durante el primer semestre (Julio) o el segundo semestre (Navidad).

- 2) Gratificación de Fin de Ejercicio.

Sustituyendo y compensando expresamente la participación en beneficios establecida con carácter general en la Industria Química y compensando y absorbiendo cualquier futura variación o elevación de dicho com-

plemento legal, la gratificación de Fin de Ejercicio se abonará y regirá por las siguientes normas:

- a) Complejo de Torrelavega: 1,5 mensualidades más media mensualidad de complemento de antigüedad, para el personal del Anexo I, y para el personal del Anexo II, 1,5 mensualidades incluida antigüedad más complemento personal de mérito. Su abono se efectuará a prorrateo del tiempo trabajado el año anterior, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, siendo efectuado su pago en el mes de Febrero.

- b) Complejo de Martorell:

- 1) El personal incluido en el Anexo 4, percibirá la gratificación en cuantía equivalente al importe de un salario mensualizado, según el nivel salarial permanente adquirido por el trabajador el 1 de Febrero del año en curso y a prorrateo del tiempo trabajado durante el año natural anterior. Su pago se efectuará en el mes de Marzo.

- 2) El restante personal incluido en el Anexo 5, seguirá percibiendo esta gratificación en cuantía equivalente a una mensualidad y rodía de su sueldo individual. Se desglosa en una mensualidad que pasará a pagarse igualmente en el mes de Marzo y en media mensualidad que pasará a integrar la gratificación del apartado siguiente.

En ambos casos esta gratificación se incrementará para quien la tenga acreditada, con el complemento personal de antigüedad reglamentaria (15 días).

- 3) Gratificación complementaria: Se mantiene para el personal incluido en el Anexo 4 la gratificación o complemento en el mes de Octubre, de cuantía equivalente a media mensualidad del salario de nivel mensualizado. Para el personal del Anexo 5, se abonará en la misma fecha, tal como se indica en el apartado anterior, en la cuantía de media mensualidad. Con ello queda equiparado el régimen anual de los complementos de vencimiento periódico superior al mes de todo el personal afectado por el Convenio.

Art. 28.- RETRIBUCIONES DE LAS VACACIONES.

a) Complejo de Torrelavega:

Para el personal de día, las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario de nivel, antigüedad y demás complementos de carácter fijo que se viniesen percibiendo en el momento del disfrute de las mismas.

El personal de relevo o turno percibirá, además, la prima de relevo correspondiente, adicionando el importe de las gratificaciones de tres domingos y una fiesta, siempre y cuando éstas sean realmente disfrutadas en vacaciones por dicho personal.

Para el personal del Anexo I, se mantiene el suplemento SOLMAX a las vacaciones.

b) Complejo de Martorell:

Las vacaciones se abonarán con salario o sueldo de nivel, antigüedad y complemento personal de mérito.

Además, el personal de relevo percibirá el plus de relevo y las cantidades que figuran en el Anexo 4 y 5, en compensación de domingos y fiestas en vacaciones.

CAPITULO V - DISPOSICIONES VARIAS

Art. 29) AYUDA ESCOLAR.

a) Para el Complejo de Torrelavega:

- 1) Estudios de Enseñanza General Básica.— Se concede una ayuda de quinientos mil pesetas brutas/año por hijo de trabajador que esté cursando los estudios de E.C.B. y no esté matriculado en las Escuelas SOLVAY,

para el año 1.982. La ayuda será pagada durante los 10 meses lectivos de curso, fijándose por Nota de Servicio las fechas de cobro.

- 2) Estudios medios.— Se abonará un 75% de los gastos debidamente justificados y acreditados con un tope de 6.000,- pesetas para alumnos externos y de 15.000,- pesetas para los alumnos internos, a aquellos hijos del personal que, realizando estudios medios, cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento vigente.
- 3) Estudios superiores.— Se abonará un 30% de los gastos debidamente justificados y acreditados, con un tope de 10.000,- pesetas para alumnos que estudien en Santander y 30.000,- pesetas para los que estudien en otras provincias cuando el tipo de estudios cursados no exista en Santander, a los hijos del personal que realizando estudios superiores cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento vigente.

b) Para el Complejo de Martorell:

- 1) Se abonarán en 1.982 dos mil doscientas cincuenta pesetas brutas mensuales durante los 10 meses del curso escolar (de Enero a Junio y de Setiembre a Diciembre) por cada hijo de trabajador en periodo de educación pre-escolar, Enseñanza General Básica o estudios análogos de edades comprendidas entre los 3 y 16 años inclusivos, previa justificación de asistencia.
- 2) En cuanto a los restantes estudios, se estará a lo dispuesto en las normas internas en vigor.

Art. 30.— AYUDA A SUBNORMALES.

En ambos Complejos se abonará a los trabajadores que tengan hijos subnormales el 100% de los gastos de formación especial justificando los mismos y mediante la intervención del Servicio Médico de la Empresa.

Art. 31.— PRESTAMOS PARA VIVIENDA.

Los préstamos para vivienda se concederán de acuerdo con los Reglamentos existentes en los respectivos Complejos. En el Complejo de Torrelavega se podrán distribuir por este concepto un máximo de diez y seis millones de pesetas en 1.982. En el Complejo de Martorell se podrá distribuir por este concepto un máximo de 7,5 millones de pesetas en 1.982.

El importe máximo de los préstamos para vivienda será de pesetas 500.000,-.

Art. 32.— PENSIONES.

Los mínimos de pensiones quedan establecidos en las siguientes cuantías:

2 cabezas	: 300.000,- ptas/brutas año.
1 cabeza	: 224.000,- ptas/brutas año.
Viudas	: 222.000,- ptas/brutas año.
Huórfanos	: 198.000,- ptas/brutas año.

Estos mínimos se aplican con efecto 1.1.82 y absorben cualquier pensión o mejora legal.

Art. 33.— JUBILACIONES ANTICIPADAS.

Se establece la jubilación anticipada voluntaria a los 60 años, la cual deberá solicitarse con 2 meses de antelación. A los efectos del cálculo de los recursos totales garantizados, se estará a lo dispuesto en el vigente Reglamento de Pensiones para las Administraciones Españolas, con la única salvedad de considerar la antigüedad que se hubiese tenido como si se hubiese continuado trabajando hasta los 65 años.

El régimen de jubilación anticipada finalizará el día 31 de Diciembre de 1.982.

El personal obrero que se jubile a partir de 1.1.82 conservará íntegramente el suplemento voluntario de la Empresa, independientemente de la evolución que experimenten las pensiones legales.

Por otro lado, se establece la jubilación a los 64 años en los términos regulados en el Acuerdo Nacional de Empleo y disposiciones dictadas en su desarrollo, fundamentalmente el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de Agosto y el Real Decreto 2705/1981 de 19 de Octubre, siempre y cuando, preavisada con dos meses de antelación, se produzca la jubilación dentro del mes en que se cumplen los 64 años.

Art. 34.— COMPLEMENTO A LA I.L.T.

En la indemnización por enfermedad y accidente de trabajo, serán de aplicación las condiciones oficiales que regulan dicha indemnización y el tiempo de duración de la asistencia; pero la Empresa garantiza en función de los porcentajes de absentismo, los porcentajes que a continuación se indican, sobre salario de nivel, antigüedad y prima de relevo:

	Absentismo	20 primeros días	Siguientes
Más del 9%	60%	75%	
Entre 8% y 9%	80%	80%	
" 7% y 8%	85%	85%	
" 6% y 7%	90%	90%	
Menos del 6%	100%	100%	

La garantía se percibirá a partir del mismo día que comiencen las prestaciones económicas de la Seguridad Social (4º día) y por el tiempo que dure la I.L.T. Sin embargo, si el absentismo es inferior al 4% la garantía se percibirá a partir del primer día.

El índice de absentismo es el resultado de dividir el número de horas perdidas por accidentes, enfermedad y consultas al médico por el total de horas contratadas, deducida vacaciones. El cálculo será independiente para cada uno de los Complejos.

En el Complejo de Martorell se mantiene la actual Comisión de Complemento de la I.L.T. con las atribuciones actuales.

En el Complejo de Torrelavega, con la finalidad de reducir el absentismo, se crea una Comisión paritaria Comité de Empresa/Empresa que podrá en los casos que estime oportunos, retirar los complementos establecidos en este artículo. Siempre que el absentismo sea superior al 6%, la Empresa podrá retirar los suplementos establecidos anteriormente en caso de abuso libremente estimado, a aquellos que mediante bajas fraudulentas, trabajar estando de baja o cualquier otra actuación abusiva, incidan en el incremento del índice de absentismo.

Art. 35.— FONDO DE AYUDA MUTUA.

Para el Complejo de Martorell se mantiene el Seguro actual de Accidente por un importe individual de 4.000.000,- de pesetas, tomado por la Comisión Gestora del Fondo de Ayuda Mutua. Las primas seguirán pagándose a razón de 1/3 el personal y 2/3 la Empresa.

Los miembros representantes del personal en la Comisión Gestora del Fondo serán designados por el Comité de Empresa.

En el Complejo de Torrelavega se mantiene el actual Seguro de Accidentes tomado por la Comunidad de Trabajadores del Complejo.

Art. 36.— ANTICIPOS DE SALARIOS.

Con el fin de atender necesidades urgentes, la Empresa anticipará hasta un límite de 2,5 pagas, previa antigüedad de un año y a devolver en un plazo máximo de 12 meses, sin devengo de intereses. A tal fin se crea en cada Complejo un fondo con un máximo de desembolso de cinco millones de pesetas.

Art. 37.— ROPA DE TRABAJO.

Para el Complejo de Torrelavega se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes. Los dos prendas se entregarán a la vez, durante el primer trimestre de cada año, con el fin de que sea posible tener una en uso y otra en limpieza, planchado y repaso.

Será obligatorio el uso de estas prendas en Fábrica, Cantera y

Sondeos y correrán a cargo del interesado todos los gastos de conservación.

Durante todo el año, deberán conservarse las dos prendas en un estado proporcional a su uso y a la naturaleza del trabajo, pero correcto, es decir, limpio y bien presentado.

Dado que el uso de las prendas será obligatorio, si hubiera algún trabajador que no las vistiera, cualquiera que sea la causa, la Empresa le entregará otra a precio de costo y a cargo del trabajador.

El Servicio de Seguridad e Higiene quedará facultado para dictar normas complementarias que aseguren el cumplimiento de lo acordado en este artículo y resolver los casos excepcionales que puedan presentarse.

CAPÍTULO VI - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 38.- DISPOSICIÓN GENERAL: Se mantienen en cada Centro las mejoras obtenidas, reflejadas en las correspondientes actas del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 39.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigente. A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo presente en consecuencia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios Generales:

- 1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.
- 1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
- 1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.
- 1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º) su generación; 2º) su emisión y 3º) su transmisión, y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.
- 1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.
- 1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio, consideradas como una enfermedad profesional.
- 1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma peremptoria a la adopción de todas las me-

didadas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

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

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, estas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

- 2.1. Se mantienen los actuales Comités de Seguridad e Higiene en cada Complejo.
- 2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obra en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.
- 2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

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

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

- 4.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
- 4.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

5. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la

salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opinión y dictamen acerca del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo.

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

Art. 40.— REUNIÓN ANUAL.

La Empresa abonará los gastos de estancia y viaje a tres representantes del Comité de Seguridad e Higiene de Martorell y a tres representantes del Comité de Seguridad e Higiene de Torrelavega, para que se reúnan, durante un día en Madrid, para intercambiar experiencias.

CAPÍTULO VII — GARANTÍAS SINDICALES

Art. 41.— FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa de ambos Complejos, las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
- a) trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - b) anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los Socios de la Sociedad.
 - c) con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y reducción de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) en función de la materia de que se trate
 1. sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 2. sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. la Empresa facilitará a los Comités de ambos Complejos, el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.
 4. sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
 5. sobre lo relacionado a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, cesas y accesorios.

- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) calidad y efectividad de la docencia impartida en los Centros de formación de la Empresa.
 - c) las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de las Obras Sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
- D) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- E) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo relativo a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- F) El Comité velará, no solo para que, en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 42.— GARANTÍAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su caso, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenece.
- Al mismo tiempo, poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las Empresas, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán para el desarrollo de sus cometidos, de 40 horas al mes. Además, dos de sus miembros, por cada uno de los Sindicatos con más de un 15% de afiliación en cada uno de los Complejos, podrá disfrutar de un 50% más de horas. Por lo que hace referencia al Secretario del Comité, éste no tendrá limitación alguna.

No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en las que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

- b) Sin rebasar el máximo fijado podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité para asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades, como a reuniones del propio Sindicato.

Art. 43.- DE LOS SINDICATOS.

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en los Complejos como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley y en el presente Convenio a los Comités de Empresa.

Los efectos anteriores, la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos legítimamente constituidos y con un índice de afiliación suficiente de las plantillas respectivas de los Complejos, podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A tal fin, se pondrán a disposición de los Sindicatos, tabloneros de anuncios para insertar comunicaciones, copias de las cuales deberán ser puestas, previamente a su exposición, en conocimiento de la Dirección del Complejo.

Para el cumplimiento de las misiones que le son propias, los Sindicatos que cumplan los requisitos señalados en el artículo siguiente, dispondrán de un crédito de cincuenta horas al mes. Dicho crédito será disfrutado por aquellos de entre sus afiliados que designe.

Art. 44.- DELEGADO SINDICAL.

Los Sindicatos, en los ámbitos de los respectivos Complejos, que tengan una afiliación superior al 15% de las respectivas plantillas, estarán representados por un Delegado Sindical.

A tal fin, deberán acreditar de manera fehaciente dicha afiliación. Acreditada ésta, la Empresa reconocerá como Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical será trabajador en activo de los respectivos Complejos. Sus funciones serán las siguientes:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir

de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad o Higiene y/comités paritarios, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido en la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa. Dispondrán de una reserva de 40 horas al mes para el desarrollo de las funciones que les son propias.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del Centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Al mismo tiempo, el Delegado Sindical podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Art. 45.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con el porcentaje de afiliación establecido en este capítulo, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. Para ello, el trabajador interesado remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. Las detracciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán durante periodos de un año.

Art. 46.- EXCEDENCIAS.

Los trabajadores en activo que ostentaran cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar a la Empresa la concesión de una excedencia. Permanecerá en dicha situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 47.- PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.

A los Delegados Sindicales de Sindicatos implantados nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos

por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 48.- LOCALES.

En la medida de sus posibilidades, la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que los Delegados representantes de los Sindicatos ejerzan las funciones y tareas que, como tales, les correspondan.

Art. 49.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, pueda calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 50.- REUNIÓN PREVIA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Con ocasión de la negociación colectiva la Empresa garantiza la celebración de una reunión previa al inicio de las deliberaciones con la Empresa, de un día de duración y del correspondiente tiempo para los desplazamientos, cubriendo a su cargo los gastos originados. Dichos gastos se refieren a un máximo de 6 personas, ya sea la reunión en Santander o Barcelona.

Durante las deliberaciones del Convenio, la Empresa abonará los gastos de estancia y viaje de dos delegados sindicales.

Las reuniones de la Comisión deliberadora tendrán lugar en Madrid.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: REVISIÓN.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el IPE, registrase al 30 de Junio de 1.982 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exepose sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los

doce meses (enero-diciembre de 1.982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1980.

SEGUNDA: En lo no previsto y regulado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química, Estatutos de los Trabajadores y Legislación general de obligada y necesaria aplicación.

TERCERA: A título individual, el personal actualmente adscrito al Segundo de Grupo "VITA" podrá solicitar la obtención del valor de rescato individual a cambio de la renuncia a la aplicación del vigente Reglamento de Pensiones.

CUARTA: En el Complejo de Martorell, todo el personal de relevo que trabaje en los días 24 y 31 de Diciembre percibirá, además de su salario, 3/4 horas de salario normal, sin derecho a la gratificación de festivo.

QUINTA: El personal de Cantora del Complejo de Torrelavega trabaja interinamente y de acuerdo con las necesidades del Servicio, en las modalidades número 14a y 14b del Anexo III. En el caso de trabajar en la modalidad 14a, percibirá la prima establecida en el Anexo 4 para los dos turnos descansando los domingos. En caso de trabajar en la modalidad 14b, a dicha prima se adicionará la cantidad de 1,90 pesetas por hora trabajada.

SEXTA: Para el personal de relevo del Complejo de Torrelavega que trabaje a fuego continuo o dos turnos descansando al 8º día, no se considerarán, a efectos de la equiparación salarial las cantidades que se relacionan a continuación y sus futuras regularizaciones referidas a los siguientes conceptos: Prima de relevo 0,82 ptas/hora; gratificación por domingos trabajado; 57,00 ptas/día.

SEPTIMA: Dentro del marco de la equiparación, la Empresa incrementará los salarios y sueldos de nivel, en las condiciones establecidas en el acuerdo de equiparación (Anexo A) en un 1%, antes del día 1 de Octubre de 1.982.

OCTAVA: Queda totalmente derogado el II Convenio Colectivo Conjunto para los Complejos de Torrelavega y Martorell, homologado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 17 de Abril de 1.980 y publicado en el B.O.E. del 8 de Mayo de 1.980.

ANEXO "A" - ACUERDO DE EQUIPARACION

EXPONEN:

El II Convenio Colectivo conjunto para los Complejos de Martorell y Torrelavega, firmado el 14 de Marzo de 1980, establece en su artículo 8º, la constitución de una comisión de equiparación o correspondencia funcional o profesional, con objeto de posibilitar el cumplimiento del arbitraje dictado el 18 de Julio de 1979, mediante el estudio, definición y resolución de toda la problemática relacionada con la equiparación profesional o correspondencia entre cada una de las funciones y/o categorías profesionales de ambos complejos.

El citado artículo establece que, de llegarse a un acuerdo, se estará a lo que esta Comisión determine en lo referente a la equiparación o correspondencia funcional y que, en todo caso, salvo que la Comisión acuerda cosa diferente, la clasificación del personal por grupos, categorías o niveles, se regulará de la forma establecida en el citado artículo.

En cumplimiento del mandato establecido, la Comisión ha celebrado las correspondientes reuniones, habiéndose llegado a los siguientes

ACUERDOS

La equiparación o correspondencia funcional entre las diversas funciones existentes en los complejos de Martorell y Torrelavega queda establecida de la siguiente forma:

1) **PERSONAL DEL ANEXO I DE TORRELAVEGA** (Anexo I del Convenio Colectivo)
a - Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 3 y 3a

de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales al nivel 4 del Anexo 3 de Martorell (Anexo 3 del Convenio Colectivo).

b - Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 4 y 5 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 5 del Anexo 3 de Martorell.

c - Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 6 y 7 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 6 del Anexo 3 de Martorell.

d - Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 8 y 9 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 7 del Anexo 3 de Martorell.

e - Todas las funciones actualmente incluidas en el nivel 10 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 8 del Anexo 3 de Martorell.

f - Todas las funciones incluidas en el nivel 11 de Torrelavega quedan incluidas en el Anexo II del citado Complejo, conservando, sin embargo, su actual remuneración.

Por lo que hace referencia a los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional, las funciones incluidas actualmente en el nivel 11 se comparan con el nivel 8 del Anexo 3 de Martorell.

Ningún trabajador será adscrito al nivel 11 del Anexo I de Torreavega, salvo que en la fecha de la firma del presente acuerdo ostente dicho nivel.

- g - Se crea en Torreavega el nivel 2, correspondiente a Peón de nuevo ingreso. En dicho nivel se integrarán los trabajadores de nuevo ingreso, por un período máximo de 4 meses. Se fija para dicho nivel una retribución mensual de 44.825 PTA brutas. Todas las funciones incluidas en él se equiparan a las del nivel 3 del Anexo 3 de Martorell.
- h - El personal de Torreavega del actual Anexo I que ostente las categorías oficiales de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización y basculeros y realicen funciones propias de su categoría, se incorporarán, con efectos 1.12.80, al nivel I del personal administrativo del Anexo II del Complejo de Torreavega.
- i - En el plazo fijado por el arbitraje dictado el 18 de Julio de 1979, el nivel salarial de todas y cada una de las funciones del complejo de Torreavega, deberá ser igual al 92% de su equivalente en el complejo de Martorell, comparándose las respectivas funciones de la forma establecida en el presente acuerdo.

2) PERSONAL DEL ANEXO II DE TORREAVEGA (Anexo II del Convenio Colectivo)

a - Fabricación y Servicios Auxiliares

- a.1 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 3 del Anexo II de Torreavega referidas a Encargados de Fabricación o Servicios Auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función CONTRAMAESTRE del Anexo 5 de Martorell (Anexo 5 del Convenio). (Grupo Fabricación)
- a.2 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 4 del Anexo II de Torreavega, referidas a Contramaestre de Fabricación o Servicios Auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función CONTRAMAESTRE PRIMERA del Anexo 5 de Martorell. (Grupo Fabricación)
- a.3 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 5 del Anexo II de Torreavega referidas a Contramaestre Jefe de Fabricación o Servicios Auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función CONTRAMAESTRE JEFE del Anexo 5 de Martorell. (Grupo Fabricación)
- a.4 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 1 del Anexo II de Torreavega referidas a Empleados - Técnicos de Fabricación o Servicios Auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO ADMINISTRATIVO del Grupo Fabricación del Anexo 5 de Martorell.

b - Técnicos de Oficina

- b.1 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 3 del Anexo II de Torreavega referidas a Técnicos de Oficinas (Delineantes) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función de TÉCNICOS DE SERVICIOS ANEXOS (Delineantes) del Anexo 5 de Martorell.
- b.2 - Todas las funciones incluidas actualmente en los niveles 4 y 5 del Anexo II de Torreavega referidas a Técnicos de Oficinas (Delineantes Projectistas A y B) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función de DELINEANTE PROJECTISTA del Anexo 5 de Martorell.
- b.3 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 1 del Anexo II de Torreavega referidas a Técnicos de Oficina (Auxiliares de Sala) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función de AUXILIARES DEL GRUPO DE SERVICIOS TÉCNICOS ANEXOS del Anexo 5 de Martorell.
- b.4 - Todas las funciones actualmente incluidas en el nivel 2 del Anexo II de Torreavega referidas a Técnicos de Oficinas (Empleados de Sala) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO DE SERVICIOS TÉCNICOS ANEXOS, del Anexo 5 de Martorell.

c - Administrativos

- c.1 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 1 del Anexo II de Torreavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función AUXILIAR PRIMERA del Anexo 5 de Martorell.
También se equiparan a dicha función el personal incluido en el punto 1, h, del presente acuerdo.
- c.2 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 2 del Anexo II de Torreavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO 1 del Anexo 5 de Martorell.
- c.3 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 3 del Anexo II de Torreavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO 2 del Anexo 5 de Martorell.

- c.4 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 4 del Anexo II de Torreavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función EMPLEADO 3 del Anexo 5 de Martorell.
- c.5 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 5 del Anexo II de Torreavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función JEFE DE SECCION DE SEGUNDA del Anexo 5 de Martorell.
- c.6 - Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 6 del Anexo II de Torreavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función JEFE DE SECCION DE PRIMERA del Anexo 5 de Martorell.
- c.7 - Todos los trabajadores que actualmente desempeñan funciones de Auxiliares del Grupo Administrativo del Anexo 5 de Martorell quedan encuadrados en la función de AUXILIAR PRIMERA del citado grupo y anexo.

d - Varios

El personal que actualmente esté encuadrado en la función Ayudante Técnico Sanitario del Grupo Diversos del Anexo II del complejo de Torreavega se equiparan, a los efectos funcionales, a la función CTM SERVICIOS TÉCNICOS ANEXOS del Complejo de Martorell.

El resto de las funciones del Anexo II del complejo de Torreavega no mencionado expresamente en el presente acuerdo, se equiparan a las correspondientes del personal administrativo que ostente el mismo nivel.

- e - En el plazo fijado por el arbitraje dictado el 18 de Julio de 1979, el nivel salarial de todas y cada una de las funciones del complejo de Torreavega deberá ser igual al 92% de su equivalente en el complejo de Martorell, comparándose las respectivas funciones de la forma establecida en el presente acuerdo.

Caso de que el nivel salarial de alguna de las funciones de Torreavega fuese superior a su equivalente del complejo de Martorell, permanecerá invariable. En dicho caso y en el plazo previsto en el arbitraje, el nivel salarial de la función equivalente del complejo de Martorell deberá ser igual a su equivalente del complejo de Torreavega dividida por 0,92.

Los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional o profesional se efectuarán en base a la comparación entre los sueldos de nivel vigentes en cada uno de los complejos, calculados según lo establecido en los párrafos anteriores.

En cuanto al complemento personal de mérito, se estará a lo establecido en el art. 19 del II Convenio Colectivo Conjunto, en lo referente al carácter del mismo.

A los efectos de la equiparación económica, el personal administrativo y asimilado del complejo de Torreavega englobado en los niveles 1, 2 y 3, se equipara a los niveles 6, 7 y 8; respectivamente, del Anexo 3 de Martorell.

- 3) Para el personal de Torreavega que, en virtud de lo dispuesto en el art. 9 del II Convenio Colectivo Conjunto Torreavega/Martorell, ostente nivel a título personal superior a la función que realmente desempeña, la equiparación se efectuará en base al citado nivel a título personal.
- 4) En virtud de lo establecido en el art. 8º del II Convenio Colectivo Conjunto (párrafo 4º), queda derogado el régimen en él establecido, sobre clasificación del personal y métodos de valoración.
- 5) La clasificación del personal queda establecida por su adscripción a cualquiera de las funciones, en los ámbitos de los respectivos complejos, incluidas en los Anexos I, II, 3 y 5 del Convenio Colectivo. A los efectos de asignación de funciones y de determinación del nivel salarial total, regirá exclusivamente la clasificación funcional incluida en dichos anexos.
- 6) La clasificación funcional subsistirá en sus propios términos, salvo que, por medio de nuevo Convenio Colectivo, se pacte otra cosa.

Por tanto, las adscripciones actualmente existentes, no sufrirán variación alguna, salvo que se produzca la circunstancia apuntada en el párrafo anterior y cuando, respetándose en todo caso lo establecido en el art. 9º del II Convenio Colectivo, se produzcan cambios definitivos de función o cuando, única y exclusivamente referido al personal de Servicios Auxiliares en Torreavega por motivo de ascenso en la categoría profesional, por los turnos de antigüedad o concurso-oposición, corresponda un nivel funcional superior.

- 7) La retribución a percibir por cada trabajador será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo, de acuerdo con el salario establecido para cada nivel o grupo funcional, en cada uno de los complejos. La asignación de funciones es el resultado del presente acuerdo y no sufrirá variación alguna, salvo que se den las circunstancias establecidas en el punto 6) del presente acuerdo.
- 8) Las retribuciones correspondientes a cada función son independientes de la categoría oficial ostentada, salvo lo dispuesto en el punto 6) para el personal de Servicios Auxiliares del complejo de Torrelavega. Dichas retribuciones incluyen los posibles complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad y otros semejantes, los cuales se han tenido en cuenta para la asignación del nivel retributivo correspondiente a cada función.
- 9) Las reclamaciones pendientes de resolución que puedan afectar a los niveles ostentados hasta el día de hoy, tendrán el siguiente tratamiento:
- a - Reclamaciones extrajudiciales o ante el I.M.A.C.
En estos casos, tanto si se produce el desestimiento, como en caso contrario, no tendrán efecto, considerándose a los efectos de la equiparación, los niveles que se ostentaban antes de formular la reclamación.
- b - Reclamaciones ya planteadas ante la Magistratura de Trabajo, Tribunal Central de Trabajo, Audiencia Territorial (Contencioso-Administrativo), Delegación de Trabajo, Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya y Dirección General de Trabajo.
En estos casos, la resolución o sentencia firmes tendrán validez, realizándose la equiparación en base a la función correspondiente del complejo de Martorell, de acuerdo con las normas establecidas en el presente acuerdo.
- 10) La equiparación entre funciones se ha realizado de forma global entre las funciones de cada uno de los complejos. Por tanto, no cabe la equiparación desde el punto de vista de una función concreta y determinada, que por razón de esta equiparación puede estar situada en niveles diferentes en cada uno de los complejos. Los posibles desequilibrios serán objeto de la negociación colectiva.
- 11) Los cambios de anexo y refundición de niveles previstos en los puntos 1h y 2c7 del presente acuerdo, entrarán en vigor el día 1a de diciembre de 1980.
- 12) En el plazo fijado por el arbitraje dictado el 18 de Julio de 1979, los precios de las primas de relevo, gratificaciones de domingos y fiestas del complejo de Torrelavega, deberán ser iguales al 92% de los precios establecidos para dichos conceptos en el complejo de Martorell.
- 13) Lo pactado en el presente acuerdo tendrá la misma eficacia que lo establecido en Convenio Colectivo, cuyas disposiciones sustituye en lo regulado en este acuerdo.
Quedan, por tanto, derogadas todas las disposiciones de II Convenio Colectivo conjunto para los complejos de Torrelavega y Martorell, que se opongan al presente acuerdo.
- 14) Los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional se iniciará antes del 31 de diciembre de 1980.
- 15) Ambas partes acuerdan remitir a la autoridad laboral el presente acuerdo, a los efectos de su registro.

Y en prueba de conformidad, firman ambas partes, en el lugar y fecha más arriba indicados.

ANEXO I - FUNCIONES DEL PERSONAL COMPLEJO DE TORRELAVEGA

NIVEL 2

Mujer limpieza

NIVEL 3

Peón
Suministro agua potable
Limpieza cuartos aseo
Trabajos de limpieza

NIVEL 4

Ayudante CD
Ayudante jardinero
Recadista entre Servicios
Ayudante topógrafos, delineantes, archivo
Servicios diversos en fabricación IQ.

NIVEL 5

Especialista en formación funcional
Especialista en formación taller
Trabajos auxiliares GN.
Trabajos auxiliares CB.
Alimentación caliza
Conductor molino, candlot, elevador
Conductor correa pesadora FCH.
Especialista taller mecánico
Especialista taller calderería
Especialista taller eléctrico
Ayudante albañil:
Zanjas y excavaciones
Enganchador tractores vía Renfe y métrica
Trabajos auxiliares Embalaje
Enganchador FR. y estibador
Embalaje lejía
Portador y preparador muestras
Ordenanza
Trabajos auxiliares.HIGA
Trabajos auxiliares IQ.

NIVEL 6

Ayudante GN. HP
Ayudante desmineralización
Conductor bombas barros al mar
Ayudante GN. HP.SP
Conductor DV.CB
Reserva 2º C3
Reserva fabricación CS.
Entretimiento día UE.
Engrasador
Ayudante cuarto herramientas ajuste
Ayudante cuarto herramientas calderería
Especialista reparador montador
Ayudante cuarto herramientas Manutenciones
Montaje y reparación vías y carreteras
Descarga fuel, petróleo y amoniaco
Alimentación GN y parque carbón
Vigilancia compresores
Conductor Fenwick
Conductor Dumper
Jardinero huertas y jardines
Embalador salinas
Embalador CS
Embalador ácido, hipo, cereclor
Cargue de envases y mant. embalaje PC.
Embalador Pyr.
Cargue envases y mantenimiento embalaje KB
Embalador "YU"
Preparador soluciones
Auxiliar recepciones y almacenas
Almacenas Servicios
Limpieza aparatos
Evacuación tolva guijo, purgas DV, limpieza Funa

NIVEL 7

Especialista marcha FM. y TPA.
Especialista estaciones TPA.
Conductor aguas TRG.
Depuración salmuera
Titulador CS.
Conductor SHT.
Conductor sala máquinas
Cargador FCH.
Conductor SIS
Conductor sal seca
Conductor hipoclorito
Reserva fabricación UE.
Titulador CIL. 3-30 y/o V-100
Conductor filtros salmuera
Conductor secado y obtención
Máquina roscar, sierra, etc.
Oficial 3ª máquinas herramientas
Oficial 3ª mecánico vehículos, locomotoras, tractores
Oficial 3ª ajustador
Entretimiento y vigilancia de máquinas y engrase
Oficial 3ª calderero
Oficial 3ª electricista P.Mandos FM.
Electromecánico 3ª taller
Electromecánico 3ª fábrica
Oficial 3ª albañil
Oficial 3ª Alba
Oficial 2ª pintor
Reparador montador 3ª
Piezas pesadas y mercancías
Máq. grúa parque carbón y volcador vagones
Máq. grúa almacén construcciones
Conductor máquina Diesel
Oficial 2ª reparación y control toldos
Conductor EV.
Reserva fabricación PC.
Embalaje resinas
Embalaje premix
Conductor cuarte rodante

Cargador de sacos en Embalaje
Desmustrador Laboratorio I
Almacén PT. PVC
Almacenero MG.
Vigilante jurado de industria
Ordenanza correo-conductor
Conductor 2ª autoclave
Reserva fabricación KC.
Ronda y secado PBS.

NIVEL 8

Polivalente fabricaciones en formación
Artillero
Perforista Ingersoll Rand
Jefe estaciones TPA.
Especialista torres perforación y reparaciones
Conductor sondeos y sala bombas
Conductor depuración y desmineralización
Conductor GN.HP
Conductor CL.
Conductor pie DS.
Conductor destilaciones
Conductor FLR.
Conductor FCH.
Conductor Sosa Densa
Conductor salinas
Conductor BIR.
Conductor batería potes
Conductor de concentración Cl. de calcio
Conductor cloruro hidrógeno
Suplente relevo Pyr.
Obtención productos finales
Depuración y evaporación CaCl₂
Conductor cereclor
Reproducción planos S.E.
Instalación frigorífica y muestras
Síntesis
Guarnicionero de 1ª
Oficial 1ª forrador

Oficial 2ª soldador
Oficial 2ª mantenimiento en Servicio
Conductor pala salinas
Conductor tractores, grúas, bulldozer
Maquinista grúa puerto Requijada
Jardinero 1ª
Embalador almacenero H₂O₂, PBS
Embalador mezclador KC.
Cargas sistemas y reparaciones
Analista 3ª
Almacenero materias primas compuestos
Auxiliar Oficina A
Preparación cargas y mezclas
Conductor 1ª autoclave
Conductor SH.
Conductor extrusoras
Recuperación VC. y aguas
Trasvase monómero (VC)
Ronda + Diversos (Kaltron)
Titulador PBS.
Suplente relevo H₂O₂
Oficial 1ª conductor vehículos polivalente en formación
Maquinista tractores, Koppels

NIVEL 9

Perforista Ingersoll Rand URD 550
Máq. perforación y reparaciones sondeos
Capataz oficiales día GI.
Conductor GN.MP.
Conductor GN.SP.
Conductor turbinas y cuadro control
Capataz oficiales día CB.
Capataz oficiales día CS.
Capataz oficiales día UE.
Conductor CLL S-30 y/o V-100
Capataz engrase
Oficial 1ª cepillador
Oficial 2ª tornero
Oficial 2ª mecánico vehículos, locomotoras, tractores
Oficial 2ª ajustador
Oficial 1ª montaje aparatos y tuberías
Oficial 1ª soldador A
Oficial 2ª calderero
Oficial 2ª carpintero
Oficial 2ª electricista P.Mandos FM.
Electromecánico 2ª taller
Electromecánico 2ª fábrica
Oficial 2ª albañil
Oficial 2ª Amra
Oficial 1ª pintor
Reparador montador 2ª

Capataz oficiales suplente Mros.
Conductor grúa Demag
Conductor palas 1ª
Conductor palas y camiones
Oficial 1ª conductor turismos

Oficial 1ª conductor camiones
Oficial 1ª conductor vehículos polivalente
Capataz oficiales cargue PT.PVC
Analista 2ª
Bombero conductor
Vigilante jurado de industria-conductor
Operador planta química Kaltron
Ronda e instalación SG. H₂O₂
Conductor perborato
Operador de maniobras
Oficial 2ª mandrinador
Oficial 2ª máquinas Herramientas

NIVEL 10

Escombrador cuerda
Maquinista jefe equipo torre reparaciones sondeos
Polivalente GI.
Operador cuadro MC.
Polivalente C3.
Operador cuadro CB.
Polivalente CS.
Polivalente PC.
Polivalente UE.
Operador cuadro Pyr.
Oficial 1ª fresador
Oficial 1ª tornero
Oficial 1ª máquinas herramientas
Oficial 1ª mecánico motores
Oficial 1ª mecánico locomotoras, tractores
Oficial 1ª herramentista
Oficial 1ª ajustador
Instalador de 1ª de aparatos y tuberías
Oficial 1ª soldador B
Oficial 1ª fontanero
Oficial 1ª calderero
Oficial 1ª trastero
Oficial 1ª carpintero
Oficial 1ª plásticos
Oficial 1ª electricista vehículos
Oficial 1ª electricista
Electromecánico 1ª taller
Electromecánico 1ª fábrica
Oficial 1ª albañil
Oficial 1ª Amra
Reparador montador 1ª
Capataz oficiales tracción ferroviaria
Analista 1ª

Responsable Almacén Cartera
Capataz oficiales relevo PVC.
Polivalente IQ.
Conductor Cloro líquido y reevaporado
Capataz de oficiales polivalente Mros.
En formación para Encargado Embalaje.
Operador cuadro H₂O₂.

ANEXO II - FUNCIONES DEL PERSONAL EMPLEADO DE TORRELAVEGA**FUNCIONES DEL PERSONAL EMPLEADO DE TORRELAVEGA****GRUPO: FABRICACION Y SERVICIOS AUXILIARES**

Código	Función
TAA	Empleados Técnicos de Fabricación y Servicios Auxiliares
TAB	Capataces Servicios Auxiliares
TAC	Encargados de Fabricación y Servicios Auxiliares
TAD	Contramaestres Fabricación y Servicios Auxiliares
TAE	Contramaestres Jefes Fabricación y Servicios Auxiliares

GRUPO: TECNICOS DE OFICINA

Código	Función
TBA	Auxiliares de Sala
TBB	Empleados de Sala
TBC	Delineantes
TBD	Delineante Proyectista B
TBE	Delineante Proyectista A

GRUPO: ADMINISTRATIVOS Y DIVERSOS

Código	Función
TCA	Empleado Administrativo F y Diversos
TCE	Empleado Administrativo E y Diversos
TCC	Empleado Administrativo D y Diversos

GRUPO: VARIOS

Código	Función
TDA	Ayudante Técnico Sanitario
TCD	Empleado Administrativo C y Diversos
TCE	Adjunto Jefe Sección y Diversos
TCF	Jefe Sección y Diversos
TCG	Adjunto Jefe Servicio y Diversos

ANEXO III - HORARIO DEL PERSONAL DE RELEVO
DE TORRELAVEGA

14	RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA Y DIAS FESTIVOS
----	---

<u>SECCIONES</u>	<u>1ª semana</u> <u>L M M J V S D</u>	<u>2ª semana</u> <u>L M M J V S D</u>
1ª	M M M M - -	T T T T - -
2ª	T T T T - -	M M M M - -

M = Horario de 6 a 14

T = " " 14 a 22

Nota.- Trabajarán 11 sábados al año (1 al mes, excepto el de vacaciones), a juicio de los Jefes de Servicio.

14a	RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA
-----	--

<u>SECCIONES</u>	<u>1ª semana</u> <u>L M M J V S D</u>	<u>2ª semana</u> <u>L M M J V S D</u>
1ª	M M M M - -	T T T T - -
2ª	T T T T - -	M M M M - -

M = Horario de 6 a 14

T = " " 14 a 22

14b RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO EN DOMINGO

SECCIONES	1ª semana	2ª semana	3ª semana	4ª semana	5ª semana	6ª semana
	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1ª	- M M M M -	T - T T T T -	M M - M M M -	T T T - T T -	M M M M - M -	T T T T T - -
2ª	T - T T T T -	M M - M M M -	T T T - T T -	M M M M - M -	T T T T T - -	- M M M M M -
3ª	M M - M M M -	T T T - T T -	M M M M - M -	T T T T T - -	- M M M M M -	T - T T T T -
4ª	T T T - T T -	M M M M - M -	T T T T T - -	- M M M M M -	T - T T T T -	M M - M M M -
5ª	M M M M - M -	T T T T T - -	- M M M M M -	T - T T T T -	M M - M M M -	T T T - T T -
6ª	T T T T T - -	- M M M M M -	T - T T T T -	M M - M M M -	T T T - T T -	M M M M - M -

M = Horario de 6 a 14
 T = " " 14 a 22

15 RELEVO DE 2 TURNOS DESCANSANDO AL 8º DIA - SEMANA DE 42 HORAS

SECCIONES	1ª semana	2ª semana	3ª semana	4ª semana	5ª semana	6ª semana	7ª semana	8ª semana
	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1ª	M M M M - - -	T T T T T T T	- - M M M M M	M M - - T T T	T T T T - - -	M M M M M M M	- - T T T T T	T T - - M M M
2ª	T T T T T T T	- - M M M M M	M M - - T T T	T T T T - - -	M M M M M M M	- - T T T T T	T T - - M M M	M M M M - - -
3ª	- - M M M M M	M M - - T T T	T T T T - - -	M M M M M M M	- - T T T T T	T T - - M M M	M M M M - - -	T T T T T T T
4ª	M M - - T T T	T T T T - - -	M M M M M M M	- - T T T T T	T T - - M M M	M M M M - - -	T T T T T T T	- - M M M M M
5ª	T T T T - - -	M M M M M M M	- - T T T T T	T T - - M M M	M M M M - - -	T T T T T T T	- - M M M M M	M M - - T T T
6ª	M M M M M M M	- - T T T T T	T T - - M M M	M M M M - - -	T T T T T T T	- - M M M M M	M M - - T T T	T T T T - - -
7ª	- - T T T T T	T T - - M M M	M M M M - - -	T T T T T T T	- - M M M M M	M M - - T T T	T T T T - - -	M M M M M M M
8ª	T T - - M M M	M M M M - - -	T T T T T T T	- - M M M M M	M M - - T T T	T T T T - - -	M M M M M M M	- - T T T T T

M = Horario de 6 a 14
 T = " " 14 a 22
 N = " " 22 a 6

DESCANSOS SUPLEMENTARIOS PARA EL RELEVO DE FUEGO CONTINUO

Núm. orden sem.	Fecha de la semana (1)		Secc. 1ª					Secc. 2ª					Secc. 3ª					Secc. 4ª									
			L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	
1	Del	al	1	1	1	-	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	0	0	0
2	"	"	2	2	2	3	3	3	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	-
3	"	"	-	-	4	4	4	5	9	9	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	-	2	2	2	3	3	3
4	"	"	5	5	-	-	6	6	6	1	1	1	-	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	4	4	4	5
5	"	"	7	7	7	-	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	6	6	6
6	"	"	8	8	8	9	9	9	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	-
7	"	"	-	-	0	0	0	1	5	5	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	-	8	8	8	9	9	9
8	"	"	1	1	-	-	2	2	7	7	7	-	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	0	0	0	1	1
9	"	"	3	3	3	-	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	2	2	2
10	"	"	4	4	4	5	5	5	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	-
11	"	"	-	-	6	6	6	7	1	1	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	-	4	4	4	5	5	5
12	"	"	7	7	-	-	8	8	8	3	3	3	-	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	6	6	6	7
13	"	"	9	9	9	-	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	8	8	8
14	"	"	0	0	0	1	1	1	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	-
15	"	"	-	-	2	2	2	3	7	7	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	-	0	0	0	1	1	1
16	"	"	3	3	-	-	4	4	4	9	9	9	-	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	2	2	2	3
17	"	"	5	5	5	-	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	4	4	4
18	"	"	6	6	6	7	7	7	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	-
19	"	"	-	-	8	8	8	9	3	3	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	-	6	6	6	7	7	7
20	"	"	9	9	-	-	0	0	0	5	5	5	-	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	8	8	8	9

(1) A establecer por los Jefes de Servicio.

Los números en los descansos suplementarios corresponden a las funciones que descansan. El cero es número 10. Si hay más de 10 funciones, la número 11 coincidirá con la 1, y así sucesivamente. El guión (-) coincide con los descansos de la "parrilla".

- Esta parrilla de descansos se aplicará hasta que todo el personal haya disfrutado los 13 días de descansos suplementarios, salvo en el período comprendido entre el 1º de junio y 30 de septiembre, a no ser que necesidades del Servicio permitan mantenerla en dichas fechas.

- Estos descansos deberán comprender, al menos, dos domingos y una fiesta y si con la aplicación de este sistema no se alcanzaran, deberán complementarse con los 3 días de permiso retribuido que tiene el relevo.

- Si por necesidades del Servicio alguien se viera precisado a descansar más de 2 domingos y una fiesta lo que exceda de esta cifra le será retribuido con la correspondiente gratificación de fiesta o domingo.

17	RELEVO DE 3 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA
----	--

SECCIONES	<u>1ª semana</u>	<u>2ª semana</u>	<u>3ª semana</u>
	<u>L M M J V S D</u>	<u>L M M J V S D</u>	<u>L M M J V S D</u>
1ª	M M M M - -	T T T T - -	N N N N - -
2ª	T T T T - -	N N N N - -	M M M M - -
3ª	N N N N - -	M M M M - -	T T T T - -

M = Horario de 6 a 14

T = " " 14 a 22

N = " " 22 a 6

17a	RELEVO DE 3 TURNOS DESCANSANDO EN FIN DE SEMANA
-----	---

SECCIONES	<u>1ª semana</u>	<u>2ª semana</u>	<u>3ª semana</u>
	<u>L M M J V S D</u>	<u>L M M J V S D</u>	<u>L M M J V S D</u>
1ª	M M M M - -	N N N N - -	T T T T - -
2ª	N N N N - -	T T T T - -	M M M M - -
3ª	T T T T - -	M M M M - -	N N N N - -

M = Horario de 6 a 14

T = " " 14 a 22

N = " " 22 a 6

18	FUEGO CONTINUO - SEMANA 42 HORAS
----	----------------------------------

<u>SECCIONES</u>	<u>1ª semana</u> L M M J V S D	<u>2ª semana</u> L M M J V S D	<u>3ª semana</u> L M M J V S D	<u>4ª semana</u> L M M J V S D
1ª	M M M M - - -	N N N N N N N	- - T T T T T	T T - - M M M
2ª	N N N N N N N	- - T T T T T	T T - - M M M	M M M M - - -
3ª	- - T T T T T	T T - - M M M	M M M M - - -	N N N N N N N
4ª	T T - - M M M	M M M M - - -	N N N N N N N	- - T T T T T

M = Horario de 6 a 14

T = " " 14 a 22

N = " " 22 a 6

DESCANOS SUPLEMENTARIOS PARA EL RELEVO DE 2 TURNOS DESCANSANDO AL 8º DÍA.

Núm. orden sem.	Fecha de la semana (1)		Secc. 1ª y 5ª							Secc. 2ª y 6ª							Secc. 3ª y 7ª							Secc. 4ª y 8ª						
			L	M	N	J	V	S	D	L	M	N	J	V	S	D	L	M	N	J	V	S	D	L	M	N	J	V	S	D
1	Del	al	1	1	1	-	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	0	0	0			
2	"	"	2	2	2	3	3	3	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	-			
3	"	"	-	-	4	4	4	5	9	9	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	-	2	2	2	3	3	3			
4	"	"	5	5	-	-	6	6	6	1	1	1	-	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	4	4	4	5			
5	"	"	7	7	7	-	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	6	6	6			
6	"	"	8	8	8	9	9	9	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	-			
7	"	"	-	-	0	0	0	1	5	5	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	-	8	8	8	9	9	9			
8	"	"	1	1	-	-	2	2	2	7	7	7	-	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	0	0	0	1			
9	"	"	3	3	3	-	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	2	2	2			
10	"	"	4	4	4	5	5	5	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	-			
11	"	"	-	-	6	6	6	7	1	1	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	-	4	4	4	5	5	5			
12	"	"	7	7	-	-	8	8	8	3	3	3	-	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	6	6	6	7			
13	"	"	9	9	9	-	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	8	8	8			
14	"	"	0	0	0	1	1	1	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	-			
15	"	"	-	-	2	2	2	3	7	7	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	-	0	0	0	1	1	1			
16	"	"	3	3	-	-	4	4	4	9	9	9	-	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	2	2	2	3			
17	"	"	5	5	5	-	-	-	0	0	0	1	1	1	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	4	4	4			
18	"	"	6	6	6	7	7	7	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	-			
19	"	"	-	-	8	8	8	9	3	3	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	-	6	6	6	7	7	7			
20	"	"	9	9	-	-	0	0	0	5	5	5	-	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	8	8	8	9			

(1) A establecer por los Jefes de Servicio.

Los números en los descansos suplementarios corresponden a las personas que descansan. El cero es el número 10. Si hay más de 10 personas, la número 11 coincidirá con la 1, y así sucesivamente. El guión (-) coincide con los descansos de la "parrilla".

Esta parrilla de descansos se aplicará hasta que todo el personal haya disfrutado los 13 días de descanso suplementarios, salvo en el período comprendido entre el 1º de junio y 30 de septiembre, a no ser que las necesidades del Servicio permitan mantenerla en dichas fechas.

Estos descansos deberán comprender, al menos, dos domingos y una fiesta y si con la aplicación de este sistema no se alcanzaran, deberán complementarse con los 3 días de permiso retribuido que tiene el relevo.

Si por necesidades del Servicio alguien se viera precisado a descansar más de 2 domingos y una fiesta, lo que exceda de esta cifra lo será retribuido con la correspondiente gratificación de fiesta o domingo.

ANEXO IV - TABLAS SALARIALES -
COMPLEJO TORRELAVEGA

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 1.1.82

PERSONAL ANEXO I

Nivel	Importe por :			Precio Hora Extra
	H o r a	D í a	M e s	
1	238,43	1.907,44	57.839	407
2-3	247,86	1.982,88	60.126	419
4-5	256,26	2.050,08	62.164	450
6-7	265,86	2.126,88	64.492	474
8-9	276,08	2.208,64	66.972	498
10	281,56	2.252,48	68.301	509

PERSONAL ANEXO II

Código	M e s	Precio Hora Extra
TAA	67.488	598
TAB-11	71.571	628
TAC	77.443	680
TAD	83.547	722
TAE	90.463	775
TBA	67.488	598
TBB	70.474	628
TBC	75.925	680
TBD	83.547	722
TBE	90.463	775
TCA	68.838	598
TCB	71.647	628
TCC	76.277	680
TCD	81.909	722
TCE	88.690	775
TCF	98.231	845
TCG	104.717	929
TDA	83.547	722

GRATIFICACIONES POR RELEVO Y TURNO

Día de trabajo	ANEXO I		ANEXO II
	Día	Hora	
Domingo	2.226	278,25	3.382
Fiesta	5.611	701,38	8.719

PRIMAS DE RELEVO Y TURNO

Código	Modalidad	ANEXO I	ANEXO II
00	Trabajo de día	-	-
14	2 turnos descansando los domingos	32,44	5.645
15	2 " " al 8º día	34,07	6.104
16	8 horas seguidas de noche	85,01	14.792
17	3 turnos descansando los domingos	49,98	8.697
18	Fuego continuo	51,61	9.156
20/24 27/28	Prima media perforacion - sondeos	47,13	8.201
34	2 turnos descansando los domingos - cantera	34,32	5.972

PUNTOS DE RETÉN Y LLAMADAS

Por día según situaciones	ANEXO I	ANEXO II
Guardias domiciliarias		
- Retén - De lunes a viernes	701	1.051
- Retén - Sábados, Domingos y Festivos	1.546	1.859
- Llamadas - Días laborables, de 6 a 22 hrs.	930	1.143
- Llamadas - En otros períodos	1.139	1.352
Personal no de Guardia		
- Llamadas - Días laborables, de 6 a 22 hrs.	1.230	1.443
- Llamadas - En otros períodos	1.482	1.696

BASES DE CALCULO PARA LA ANTIQUEDAD
COMPLEJO DE TORRELAVEGA

Módulo diario-o mensual	Categorías Oficiales comprendidas
948 PTA/día	Peón, empleadas limpieza
953 PTA/día	Ayudante especialista
958 PTA/día	Profesional 2ª, Oficial de 3ª S.A.
973 PTA/día	Profesional 1ª, Oficial 2ª S.A.
988 PTA/día	Oficial 1ª S.A.
28.390 PTA/mes	Diversos, Guardia Vigilante, Sanitario no tit.
28.640 PTA/mes	Ordenanza, Guarda Jurado, Basculero pesador, Auxiliar laboratorio
28.890 PTA/mes	Lístero
29.190 PTA/mes	Auxiliar Téc. de Oficinas, Auxiliar Organiz., Auxiliar Administ., Capataz peñas
29.390 PTA/mes	Conserje
29.640 PTA/mes	Analista laboratorio
29.890 PTA/mes	Almacenero, Calcador, Capataz de Oficiales
30.140 PTA/mes	Técnico Organiz. 2ª, Encargado, Maestro Industrial, Profesor EGB, ATS
30.390 PTA/mes	Delineante, Oficial Administ. 2ª, Programador máq. auxiliares, operador ordenador
30.890 PTA/mes	Técnico Organización 1ª, Graduado Social
31.390 PTA/mes	Delineante Proy., Oficial Adm. 1ª, Jefe Sección Organ. 2ª, Contramaestre, Programador ordenad.
32.390 PTA/mes	Jefe Administ. 2ª, Jefe Sección Organización 1ª, Ayudante técnico
33.390 PTA/mes	Perifos, Ing. Técnicos, Analistas, JEX
33.890 PTA/mes	Jefe Administrativo de 1ª

ANEXO VI

FECHAS EN LAS QUE SE ABOVA LAS GRATIFICACIONES AL PERSONAL DE RELIEVO Y CALENDARIO DE FIESTAS PARA EL PERSONAL DE DÍA, DE TORRELAVEGA.

El calendario de fiestas para el personal de día de Torrelavega será el Oficial de Cantabria.

Las fechas en que el personal de relevo percibirá las gratificaciones de fiestas, serán las de dicho calendario, a las que se añadirá el día 16 de Junio, festividad de Nuestra Señora del Carmen.

ANEXO No VII

GUARDIAS Y RETENES DOMICILIARIOS EN EL COMPLEJO DE TORRELAVEGA

Se establece una lista única, siendo su actuación a nivel de Complejo.

Las obligaciones de los equipos de guardia y retén domiciliarios son las siguientes:

- 1) Continuar la jornada de trabajo si se les requiere para reparar averías o proseguir tareas que, de no hacerse, pudieran originar perjuicios en las instalaciones, o alterar sensiblemente las producciones.
- 2) Permanecer en sus domicilios después de la jornada de trabajo, con objeto de poderles encontrar siempre que se les requiera para prestar un servicio. Dejando una pista cierta, pueden alojarse de sus domicilios dentro de un círculo con centro en la entrada de la fábrica y radio no superior a 10 Km.
- 3) Estar dispuestos a una intervención rápida y eficaz en cualquier servicio del Complejo, con objeto de atender a las reparaciones surgidas fuera del horario normal o como continuación del mismo.
- 4) Las guardias o retenes comenzarán, en general, a las 8,00 horas de un viernes y terminarán a la misma hora del siguiente en que comenzará otro turno.

Compensaciones económicas:

Serán las establecidas en el Anexo nº VI. Además, si una vez abandonada la fábrica se le requiere de manera imprevista para realizar un trabajo urgente, se le abonará la prima de llamada a domicilio que figura en el citado Anexo, que incluye dos medias horas extras en concepto de tiempo de traslado.

Descansos:

Después de un número de horas trabajadas durante la noche, como mínimo 2 horas entre las 0h y las 5h, se tendrá derecho a descansar media jornada con el día ganado.

Desayunos y cenas:

Todo operario que trabaje como mínimo 3 horas después de las 3 de la mañana tendrá derecho a una hora extraordinaria en concepto de desayuno. Corresponderá una cena a los operarios que se encuentren en fábrica dentro de las horas comprendidas entre las 22 horas y las 0h.

Comidas:

Aquellos operarios del equipo de guardia que hayan sido llamados y trabajen al menos una hora entre las 12,00 y 14,00 horas, le corresponderá un vale de comida.

ANEXO 1 - CALENDARIO DE FIESTAS INTERSEMANALES PARA EL PERSONAL DE DIA DEL COMPLEJO DE MARTORELL

Caleandario laboral de fiestas intersemanales para el personal de día.

1 - 1 de Enero	Año Nuevo	Viernes
2 - 6 de Enero	Epifanía	Miércoles
3 - 19 de Marzo	San José	Viernes
4 - 8 de Abril	Jueves Santo	Jueves
5 - 9 de Abril	Viernes Santo	Viernes
6 - 12 de Abril	Lunes Pascua Resurrección	Lunes
7 - 26 de Abril	1ª fiesta local Martorell	Lunes
8 - 31 de Mayo	Lunes Pascua Pentecostés	Lunes
9 - 24 de Junio	San Juan	Jueves
10 - 29 de Junio	San Pedro	Martes
11 - 7 de Octubre	2ª fiesta local Martorell	Jueves
12 - 12 de Octubre	Hispanidad	Martes
13 - 1 de Noviembre	Todos los Santos	Lunes
14 - 8 de Diciembre	La Inmaculada	Miércoles

Además, 3 días intersemanales más (de lunes a viernes) que se toman tal como se indica en el art. 14.

ANEXO 2 - HORARIO DEL PERSONAL DE RELEVO DE MARTORELL

Sistemas de Trabajo de Turnos

1 - Fuego continuo

	1				2				3				4																			
	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D														
A	M	M	M	M	-	-	-	-	N	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M		
B	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	-	-	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M
C	-	-	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	-	-	N	N	N	N	N	N	-	-	M	M	M	M		
D	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	-	-	-	-	-	-	-	-		

M = Mañana
 N = Noche
 T = Tarde
 - = Descansos

2 - 3 turnos rotativos, con descanso sábados y domingos y trabajo en festivos.

Se efectuará un ciclo de tres semanas, en las que trabajarán de lunes a viernes, descansando sábados y domingos y alternando rotativamente cada semana en el turno de mañana, noche y tarde, a razón de 8 horas de trabajo efectivo en cada turno (jornada media anual 1.880 horas).

3 - 2 turnos con descanso dominical y festivo intersemanal.

Efectuarán la misma jornada anual que el personal de día (1.861 horas), distribuida en dos turnos de trabajo diarios, alternando rotativamente en el de mañana y tarde, con descanso dominical y festivo intersemanal.

Caleandario de Festividades para el personal de turnos (Fuego continuo y 3 turnos con descanso sábados y domingos)

1 de Enero	Año Nuevo	Viernes
6 de Enero	La Epifanía	Miércoles
19 de Marzo	San José	Viernes
8 de Abril	Jueves Santo	Jueves
9 de Abril	Viernes Santo	Viernes
10 de Abril	Sábado Santo	Sábado
12 de Abril	Lunes de Pascua de Resurrección	Lunes
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	Sábado
31 de Mayo	Lunes de Pascua de Pentecostés	Lunes
10 de Junio	Corpus Christi	Jueves
24 de Junio	San Juan	Jueves
29 de Junio	San Pedro	Martes
25 de Julio	Santiago	Domingo
15 de Agosto	La Asunción	Domingo
11 de Septiembre	Diada	Sábado
12 de Octubre	El Pilar	Martes
1 de Novbre.	Todos los Santos	Lunes
8 de Dicbre.	La Inmaculada	Miércoles
25 de Dicbre.	Navidad	Sábado
26 de Dicbre.	San Estéban	Domingo

El personal de fuego continuo percibirá, cuando trabaje en las dos festividades locales de Martorell (26-4 y 7-10), 8 horas de salario de nivel. El personal a tres turnos, con descanso sábados y domingos, percibirá, cuando trabaje en alguna de estas dos fechas, en lugar de las 8 horas del salario de nivel, el importe de una gratificación de festivos.

ANEXO : 3

ANEXOS 3, 3 BIS - FUNCIONES DEL P.O. Y P.E. DE MARTORELL

PERSONAL OBRERO - CUADRO DE FUNCIONES VIGENTES PARA 1982

COMPLETO DE MARTORELL

NIVELES	Electrolisis	Cloruro de sodio mon.	HISA PVC	HISA Compt. + Almaz.	Generadores y Tratamiento aguas	Almacenes Expt. y Mantenimientos	Laboratorio General	C.F.I.D.	Mantenim. Construcc. y Subest.	Diversos
	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones	Funciones
3	Operario en forma	Operario en forma.	Operario en forma.	Operario en forma.	Operario en forma.	Operario en forma.	Operario en forma.	Operario en forma.	Operario en forma.	Operario en forma.
4	Ayudante Sala CIL y Avud. Sala Mq. y Cl2 Ayudante Salinera Operario carga y descarga.	Ubrero carga y descarga	Embalador Oper. carretilla mecánica	Marocador sacos Operario carga y descarga Embalsador Operario carretilla mecánica.	Operario aguas resid.	Basculero Peón MU, Exp. y Alm.	Oficial Lab. en formación Peón Lab.	Peón CID	Peón mantenimiento	Ordenanza/Vigilante jurado
5	Operario Talleres Sala y SG UE		Preparador oxigenos y soluciones Suplente día	Preparador oxigenos/mezclas Suplente		Almacenero			Ayudante Mantenimiento	Operario Pipeline
6	Conductor carga y descarga Conductor Talleres Sala CIL y SG UE Conductor Sala máq. Cl2 Conductor Salinera Conduc. Sala CIL Conduc. Hipo Conduc. I2 Suplente B	Titulador Conduc. cloración Conduc. Oxidol. Conduc. Frotis. Conduc. Frotis. I2 y SG	Conductor Sala máquinas Conduc. Mipo Conductor IF Conductor Pro ducto Termín. T. Suplente Conductor 2º AC	Conductor BUSS y PREMIX Responsable materias primas	Conductor estación trat. aguas Conductor GN TA	Recepcionista máq. Oper. ordenación y movimiento Capataz almacenes Conductor vehículos y equipo MU	Oficial Laborat.	Conductor máq. PVC Titulador control resinas Titulador control compuestos Titulador control mater. primas Titulador evaluación Suplente Control	3er. Oficial Mantenimiento	Enfermero Oficial Serv. S. Cabo de guard.
7	Suplente A	Oper. estileno/VC Suplente DCB/VC Suplente día DCB/VC	Suplente A		Suplente A			Oficial CID y taller Aplicac. Oficial asist. técnicas	2º Oficial Mantenimiento	
8	Tablonista y su suplente Jefe equipo sala CIL y SG UE	Tablonista DCB/VC y su suplente	AC 1º y su suplente		Tablonista GN TA y su suplente			1er. Oficial CID	Operador cuadro control subest. Jefe equipo 1er. Oficial Mant.	Jefe Equipo Seguridad

ANEXOS 4 y 5 - REMUNERACIONES DEL PERSONAL DE MARTORELL

ANEXO 4

NIVELES	A	B	C	D	E
	Salario hora trabajada	Salario hora simple	Salario día natural	Salario anual con pagas	Salario mensualizado
		$A \times \frac{42,00}{56}$	$B \times 8 \text{ h.}$	$C \times 470 \text{ días}$	$\frac{D}{15,5}$
3	384,75	289,10	2.312,00	1.087.016	70.130
4	398,20	299,20	2.393,60	1.124.992	72.580
5	403,65	303,30	2.426,40	1.140.408	73.575
6	414,50	311,45	2.491,60	1.171.052	75.550
7	428,80	322,20	2.577,60	1.211.472	78.160
8	456,50	343,05	2.744,40	1.289.868	83.215

NIVELES	HORAS EXTRAS	
	Las dos primeras	Las siguientes noct. sábados domingos
3	484	607
4	500	626
5	523	655
6	546	685
7	580	729
8	643	804

PERSONAL OBRERO	
	Ptas/hora
PLUS DE RELEVO	67,20
	67,20
	34,40
RETRIBUCION-COMPLEMENTARIA VACACIONES PERS. A RELEVO	20.782
	10.956
PLUS COMPENSACION DOMINGOS TRABAJADOS (J)	Por domingos
	3.164
PLUS COMPENSACION FESTIVIDAD TRABAJADA	Por festividad
	6.222
PLUS DE LLAMADA IMPREVISTA FUERA DE HORA	8.393
	2.137
	4.195
	1.079
PLUS DE LLAMADA IMPREVISTA FUERA DE HORA	411
	574
	918
	1.850

CATEGORIAS	CODIFICACION	TRIMENIOS	QUINQUENIOS
Oficial 1a. Servicios Auxiliares	OPP	35,50	71,--
Oficial 2a. "	OPB	33,25	66,50
Oficial 3a. "	OPT	31,30	62,60
Profesional de 1a.	PR1	33,25	66,50
Profesional de 2a.	PR2	31,35	62,70
Ayudante Especialista	APS	30,75	61,50
Peón	PEO	30,10	60,20
Oficial 1a. Activ. Complemen.	AFP	33,25	66,50
Oficial 2a. "	AFS	31,35	62,70
Almacenero	ALM	36,30	72,60
Guarda Jurado	VIJ	30,90	61,80
Desculero	BAS	30,90	61,80
Sanitario	SNN	30,--	60,00
Ordenanza	ORD	30,90	61,80
Capataz	CNP	36,30	72,60
Auxiliar de Laboratorio	ALB	30,90	61,80
Analista Laboratorio	ANL	34,70	69,40

ANEXO 5

P. E. 1982

GRUPO FUNCIONALES	CATEGORIAS PROFESIONALES	TARIF S.S.	CODIFICACION	RETRIB. MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL	HORAS EXTRAS	
						DOS SIGUIEN PRIMER. NOCT. DOM.	QUINQUENIOS
GRUPO PARTICIPACION	Empleados Administrativos	5	CAA	72.620	1.125.610	778	869
	Contramaestres 1º	4	CAB	89.190	1.382.445	861	938
	Contramaestres Jefes	4-2	CAC	96.020	1.488.310	874	1.010
GRUPO SERVICIOS AUXILIARES	Ayud. Téc. no tit. y/o Perito	3-2	CAD	106.830	1.655.865	1.022	1.148
	Auxiliares de Organización	7	CBA	69.390	1.075.545	860	966
	Oficial 1a/2a. Administrat.	5	CAA	72.620	1.125.610	778	869
GRUPO SERV. TECNICOS ANEXOS	Técnicos de Organización	4	CBB	76.310	1.182.805	888	993
	Contramaestres y/o Perito	4-2	CBC	96.020	1.488.310	924	1.037
	Ayud. Téc. no tit. y/o Perito	3-2	CBD	106.830	1.655.865	1.161	1.285
GRUPO ADMINISTRATIVO	Auxiliares Técnicos de Of.	7	CCA	69.390	1.075.545	618	694
	Analista y/o Of. 2a. Adm.	4-5	CCB	76.070	1.179.085	760	849
	Delineantes y ATS	4-2	CCC	81.140	1.257.670	888	993
GRUPO ADMINISTRATIVO	Ayud. Téc. no tit. y/o ATS	3-2	CCD	96.020	1.488.310	895	1.006
	Delineantes Proyectistas	4	CCE	104.040	1.612.620	896	1.008
	Auxiliares Administrativos	7	CDB	69.390	1.075.545	640	715
GRUPO ADMINISTRATIVO	Oficial 2a. Administrativo	5	CDC	72.620	1.125.610	702	779
	Oficial 1a/2a. Administrat.	5	CDD	76.070	1.179.085	784	883
	Oficial 1a. Administrativo	5	CDE	82.980	1.286.190	859	960
GRUPO ADMINISTRATIVO	Jefes de Sección 2a.	3	CDC	96.400	1.494.200	936	1.069
	Jefes de Sección 1a.	3	CDP	106.830	1.655.865	1.081	1.202

FEES DE RELEVO	PERSONAL EMPLEADO
FEES DE RELEVO - Fuego continuo - Tres relevos descanso en domingo	FEES DE LLAMADA IMPREVISTA FUERA DE HORA - Día laborable de 6 h. a 22 h. 411 - Día laborable de 22 h. a 6 h. o sábado 574 - Domingos 918 - Festivos 1.850
FEES COMPENSACION DOMINGOS TRABAJADOS (3)	RETRIBUCION COMPLEMENTARIA VACACIONES PERSONAL A RELEVO - Fuego continuo 31.518 - 3 Turnos descanso en domingo 16.654
FEES COMPENSACION FESTIVIDAD TRABAJADA	
FEES GUARDIA DOMICILIARIA - Fin de semana - Festivos	
FEES DE RELEVO	PERSONAL EMPLEADO
FEES DE RELEVO - Fuego continuo - Tres relevos descanso en domingo	FEES DE RELEVO - Fuego continuo - Tres relevos descanso en domingo
FEES COMPENSACION DOMINGOS TRABAJADOS (3)	RETRIBUCION COMPLEMENTARIA VACACIONES PERSONAL A RELEVO - Fuego continuo 31.518 - 3 Turnos descanso en domingo 16.654
FEES COMPENSACION FESTIVIDAD TRABAJADA	
FEES GUARDIA DOMICILIARIA - Fin de semana - Festivos	

COMPLEJO DE MARTORELL

ANEXO No 6

ACTA DE ACUERDO CON EL COMITE DE EMPRESA Y LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO, EN RELACION CON EL TEMA DE LA APLICACION DEL ART. 15.3 "PLUS DE COMPENSACION POR DOMINGOS TRABAJADOS".

En Martorell a dieciocho de diciembre de mil novecientos setenta y ocho, reunidos el Comité de Empresa y los miembros de la Comisión paritaria del Convenio,

DICEN :

ANTECEDENTES

- El espíritu de lo pactado en el art. 15.3 del Convenio Colectivo cuya aplicación se debate, fue el pagar globalmente por domingos trabajados en el año 78 la misma cantidad que en el año 77, incrementada con el 20% a plantilla homogeneizada.
- Dividiendo la parte de la masa salarial de los domingos pagados en el 77 por el precio medio del domingo y por la plantilla media, resulta un total de domingos pagados y trabajados en el año 77 de 33,98.
Por otra parte, si por cada 28 días se trabajan 20, teniendo en cuenta que en el año hay 52 semanas y que 3 ó 4 domingos caen en vacaciones, el número medio de domingos trabajados al año sería de:

20 / 28 x 52 = 4 = ~ 34

- Sin embargo, el hecho de que la percepción se haya mensualizado, conlleva el que todos los trabajadores del relevo cobren por la media (34) y no por el número de domingos realmente trabajados que en cada caso concreto puede ser superior o inferior.
- Finalmente con este Convenio se ha conseguido la ventaja social de poder descansar los domingos de ciclo programados por el Servicio, que en media y teóricamente equivalen a 2

21 / 28 x 52 = 4 = ~ 36

20 / 28 x 52 = 4 = ~ 34

36 - 34 = 2

A la vista de tales antecedentes se

ACUERDO

- 1) Que subsistiendo íntegramente los principios y las bases sobre las que se pactó el plus por compensación de domingos trabajados, tal como se reflejan en los antecedentes de esta Acta y en el mismo Convenio, con efectos 1.1.78 se pagará por domingos realmente trabajados por cada productor y hasta el 31.12.78
2) Admitir como única excepción a este principio que el día de descanso del ciclo tomado en domingo, se abonará como domingo trabajado, cuando así haya sido programado por el Servicio, correspondiendo con exclusividad al Jefe del Servicio tal programación y existiendo únicamente el compromiso de dos días del ciclo al año en domingo, como mínimo.

Y en prueba de conformidad con lo pactado, firman las partes la presente en el lugar y fecha supra-indicados.

ANEXO 7 - ACUERDO DE VACACIONES DE MARTORELL

ACUERDAN :

EPOCA DE DISFRUTE DE VACACIONES

1a El cómputo de las vacaciones se efectuará por días laborales, según las equivalencias fijadas en el art. 13 del vigente Convenio Colectivo.

Durante la época de Junio a Septiembre todo trabajador tiene derecho a disfrutar de 28 días naturales de vacaciones ininterrumpido. Se computarán como días de vacaciones los días laborales que comprenda dicho periodo. Los correspondientes turnos de 20 días se planificarán por los servicios antes del 30 de marzo, según lo establecido en el Convenio Colectivo.

2a La Empresa no está obligada a conceder vacaciones al personal de turnos durante la época de Junio a Septiembre por encima de los límites fijados en la anterior estipulación, sin embargo en aquellos servicios donde no existan problemas, no se excluyen de acuerdo con las necesidades y posibilidades del Servicio pactos individuales o de Servicio, que comprendan un mayor periodo de disfrute en esta época, Tampoco se excluyen acuerdos individuales o de Servicio, que establezcan periodos menores en la época fijada en la estipulación 1a.

3a Los días restantes de vacaciones no disfrutados durante la época de Junio a Septiembre, se tomarán a lo largo de los otros ocho meses del año. Así mismo, los tres días compensatorios de las festividades locales de Martorell, más el día suplementario de ciclo del personal de relevo, se disfrutarán fuera del periodo de Junio a Septiembre, de acuerdo con las necesidades y posibilidades del Servicio, salvo que sean necesarios para completar el ciclo de 28 días de vacaciones a que se refiere la estipulación 1a.

4a Durante el periodo de Junio a Septiembre, los servicios no están obligados a conceder días suplementarios de ciclo. Tales días de ciclo no disfrutados durante este periodo, se programarán y disfrutarán junto con los demás en los ocho meses restantes de acuerdo con lo previsto en el art. 11.b) del Convenio Colectivo.

5a. PROLONGACION DE JORNADA

Cuando excepcionalmente en un servicio, no esten cubiertos todos los puestos de trabajo necesarios para garantizar la producción en condiciones de seguridad, cantidad y calidad, como consecuencia del disfrute de vacaciones en la forma estipulada en el pacto anterior, será obligatorio prolongar la jornada por el tiempo estrictamente indispensable hasta que se subsane la situación. A tal fin, los trabajadores se comprometen a la plena cobertura de dichos puestos de trabajo, de tal manera que el operario saliente asegurará la función hasta la llegada de su sustituto, bien sea el reserva o el operario de turno siguiente al del ausente. Si en las jornadas siguientes subsistiesen las causas que motivaron esta situación, deberán arbitrase las medidas necesarias para que entre dos trabajadores cubran la ausencia de un tercero, para que la función quede cubierta permanentemente.

Con el fin de evitar que se produzcan las situaciones contempladas en el párrafo anterior, se establece la obligatoriedad de preavisar con la máxima antelación posible cualquier tipo de ausencia. Asimismo, los servicios cuando se den tales situaciones, evitarán por todos los medios a su alcance que las prolongaciones de jornada vayan más allá del tiempo estrictamente necesario.

El tiempo de prolongación de jornada tendrá la consideración establecida en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Su abono se efectuará como horas normales, más un permiso retribuido equivalente al doble de las horas trabajadas en exceso que se tomará fuera de la época de vacaciones, salvo que el trabajador opte para que el abono se efectúe como si se tratase de horas extraordinarias, en cuyo caso no tendrá derecho al descanso compensatorio.

6a DIAS DE CICLO EN DOMINGO

Continuarán abonándose como domingos trabajados, aquellos en los que se disfruta el día de descanso suplementario de ciclo programado por el Servicio. Se respetará la garantía mínima de dos días de ciclo en domingo, facultándose al servicio para que pueda conceder por encima de este mínimo los que admita la buena marcha del servicio.

7a RETRIBUCION DE VACACIONES

Cualquiera que sea el resultado del recurso de suplicación interpuesto por la Empresa contra la sentencia de la Magistratura de Trabajo de Barcelona, relativa al pago de los domingos y festivos en vacaciones de los años 77, 78 y 79, la Empresa además de abonar a los actores las cantidades líquidas que figuran en el fallo de la sentencia, se compromete a abonar al resto de los trabajadores de relevo las cantidades siguientes por dicho concepto:

Table with 5 columns: Concept, 77, 78, 79, 80, 81. Rows include Personal anexo 4, Fuego continuo, 3 Turnos desc. domingo, Personal anexo 5, Fuego continuo, 3 Turnos desc. sábados y domingos.

Estas cantidades se han obtenido para los 77, 78 y 79 por los promedios que figuran en la sentencia antes mencionada, y para los años 80 y 81 aplicando al promedio del 79 los mismos porcentajes de aumento que se pactaron en los Convenios de los años 80 y 81 (12,5% y 15% respectivamente).

El pago de las cantidades correspondientes a los años 77, 78, 79 y 80 se efectuará en la liquidación de abril, previa firma de un recibo individual de saldo y finiquito por este concepto, que implicará asimismo la adhesión a la totalidad de estos acuerdos. El importe correspondiente al año 81 se abonará en la liquidación del mes de Septiembre.

El Comité de Empresa y los trabajadores desisten de los conflictos colectivos y demandas en trámite sobre la retribución de vacaciones del personal de relevo, renunciando expresamente al ejercicio de nuevas acciones por este concepto (años 1977 al 1981 ambos inclusivos) y dándose por totalmente saldadas y finiquitadas por tales conceptos con el perjuicio de las cantidades antes reseñadas.

La Empresa desiste del recurso de suplicación presentado ante el Tribunal Central de Trabajo, así como de otro recurso que pudiera presentar por estos conceptos hasta el año 1981.

8a La Empresa se compromete a abonar desde el año 82 al personal de relevo, como retribución de las vacaciones, además del salario o sueldo de nivel correspondiente, antigüedad, complemento personal de mérito y plus de relevo, el importe de los domingos y festivos en vacaciones en la misma cuantía.

tía que en el año 1981, incrementado con el mismo porcentaje de aumento que se pacte en el Convenio Colectivo para las compensaciones del relevo, en la liquidación del mes de Septiembre.

Este compromiso subsistirá en tanto en cuanto subsistan los compromisos y estipulaciones contenidas en el presente acuerdo.

DISPOSICION FINAL

En el supuesto que por parte de la representación de los trabajadores se planteasen demandas o conflictos colectivos sobre la época de disfrute de vacaciones, prolongación de jornada o días de ciclo en domingo, la Empresa quedará liberada del pago del plus de compensación de domingos y gratificación de festividad establecido en el punto 8º del presente acuerdo, tanto para el año en el cual se plantee la demanda de conflicto colectivo sobre dichas materias, como en los sucesivos.

Ambas partes se comprometen a que las estipulaciones contenidas en el presente acuerdo, se integren tal como figuran, en las cláusulas de los próximos Convenios Colectivos.

Las estipulaciones establecidas en el presente acuerdo tendrán la validez de lo pactado en Convenio Colectivo, durante el periodo Junio/Septiembre.

Leído todo lo anterior, ambas partes lo firman en prueba de conformidad en el lugar y fecha más arriba indicada.

20485 RESOLUCION de 25 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Prensa Española, S. A.», y de sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Prensa Española, S. A.», recibido en este Centro directivo el día 17 de mayo de 1982 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 14 de mayo de 1982. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y 6º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Dios guarde a Vds.

Madrid, 25 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somza Albaronedo.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Madrid.

X CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «PRENSA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Partes contratantes.—El presente Convenio Colectivo se concierda entre «Prensa Española, S. A.», y su personal de Madrid y Sevilla, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2.º Ambito territorial.—El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a los centros de trabajo que «Prensa Española, S. A.», tiene en Madrid y Sevilla.

Art. 3.º Ambito funcional.—El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, o sea, a la edición de «ABC» y demás publicaciones periódicas y trabajos efectuados dentro de la Empresa, es decir, la totalidad de las actividades de la misma.

Art. 4.º Ambito personal.—El Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de Técnicos, Redactores, Administrativos, Subalternos, Personal de talleres y reparto, con exclusión de aquellos con los que la Empresa concierte contratos especiales e individuales de trabajo, así como los cargos directivos excluidos de la Ordenanza de Trabajo en Prensa. El Convenio afectará a todo el personal que ingrese durante su vigencia.

Art. 5.º Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1982.

El presente Convenio sustituye, a todos los efectos, al aprobado con fecha 17 de marzo de 1981 para todos los centros de trabajo de «Prensa Española, S. A.».

Art. 6.º Duración y prórroga.—La duración de este Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1982.

Se entenderá prorrogado por años naturales mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado por escrito con tres

meses de antelación mínima a su término o prórroga en curso. En todo caso se estará a lo dispuesto en las normas legales.

Art. 7.º Rescisión y revisión.—La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, deberá presentarse por escrito y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que las conversaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación.

Art. 8.º Absorción.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legalmente futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Art. 9.º Vinculación a la totalidad.—Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 10. Comisión paritaria de interpretación.—Se constituye una Comisión paritaria de representantes del personal y de la Dirección de la Empresa para resolver las cuestiones que se derivan de interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

CAPITULO II

Art. 11. Orden de trabajo y de producción.—Ambas partes convienen que la productividad, tanto de la mano de obra como la de los demás factores que intervienen en la Empresa, constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de todos los que integran la plantilla de la Empresa. Por ello, tanto el personal como la Empresa pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad. El personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa y la Empresa poniendo todos los medios técnicos y mecánicos que contribuyan a dicho aumento.

Art. 12. Jornada laboral.—La jornada será la fijada por la Ordenanza de Trabajo en Prensa, respetándose la jornada de cinco horas para el personal de composición de Madrid (turno noche) que actualmente goza de ella.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio la Dirección de la Empresa, negociará, siempre que sea viable tanto desde el punto de vista personal como desde el punto de vista organizativo, para todo el personal, por centros de trabajo, áreas funcionales, para periodos de tiempos concretos con la excepción de los meses de verano, en el supuesto de que se mantengan las mismas características y actividad en cuanto a producción y servicios y, sin que en ningún caso ello represente una reducción de horas de trabajo, la semana laboral de cinco días.

Art. 13. Horarios de trabajo.—Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados por la Dirección de la Empresa a las necesidades de la industria, teniendo en cuenta que su fin primordial es la difusión y venta de sus publicaciones.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos serán los vigentes en el 1 de enero de 1982. Cualquier modificación de los mismos tendrá que tener la aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo si no existe acuerdo previo.

Como compensación a las mejoras del presente Convenio, ambas partes quedan enteradas —y así lo manifiestan— de la facultad de la Empresa para adelantar la jornada una hora a todo el personal de talleres cuya jornada empiece entre las siete horas y finalice a las quince horas, y adelantar o retrasar una hora al personal de talleres cuya jornada esté comprendida entre las dieciséis y las seis horas. Si este adelanto o retraso pudiese perjudicar a algún trabajador en razón de otro empleo, previamente justificado ante la Empresa, la Dirección de la misma estudiará la solución en cada caso para que el referido trabajador no resulte perjudicado. Esta facultad será por una sola vez durante la vigencia del presente Convenio y sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones de tipo organizativo.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, respecto a la presencia en el puesto de trabajo o con la ropa habitual para la prestación de éste, con la tolerancia prevista en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Con el fin de prever la realización de los trabajos del que se encuentre enfermo o ausente, éste deberá comunicar su falta al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo. Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas.

Art. 14. Horas extraordinarias.—A tenor del artículo 58 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa sobre horas extraordinarias, y por el objeto especial del trabajo periodístico que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la misma se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para la confección, tirada y manipulado de sus publicaciones diarias. En cuanto a las demás publicaciones no diarias, si la necesidad de hacer horas extraordinarias pudiese causar perjuicio a algún trabajador por razón de otro