

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Jal», modelo 3.006, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», con domicilio en Arnedo (La Rioja), polígono de Renocal, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado B.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 1.006 de 13-VII-1982. Bota de seguridad, clase III, grado B.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 13 de julio de 1982.—El Director general.—P. A., el Subdirector general de Productividad, Javier Ugarte Ramírez.

25667 RESOLUCION de 13 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.005, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jal», modelo 3.005, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jal», modelo 3.005, con arregio a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Jal», modelo 3.005, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», con domicilio en Arnedo (La Rioja), polígono de Renocal, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado B.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 1.005 de 13-VII-1982. Bota de seguridad clase III, grado B.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 13 de julio de 1982.—El Director general.—P. A., el Subdirector general de Productividad, Javier Ugarte Ramírez.

25668 RESOLUCION de 13 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «La Seda de Barcelona, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «La Seda de Barcelona, S. A.», recibido en este Centro Directivo entre los días 14 de junio pasado y 9 del presente mes de julio de 1982, (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito el día 8 de junio por las representaciones social y económica de la Empresa. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 6.º y 7.º 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 esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 13 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Sres. representantes de la Empresa y de los trabajadores, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «La Seda de Barcelona, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

DE

LA SEDA DE BARCELONA, S. A.

1982

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.

Ámbito Territorial

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

ARTICULO 2

Ámbito Personal

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

Como norma general, todos aquellos Jefes que por propia, libre y expresa voluntad, deseen excluirse del ámbito del Convenio, deberán solicitarlo antes del 31 de Octubre del año anterior al referido Convenio. La solicitud de exclusión deberá formularse por escrito y dirigida al Comité de Empresa del Centro de Trabajo y a la correspondiente Dirección.

ARTICULO 3

Vigencia

El Convenio entrará en vigor el día uno de Enero de 1982, a excepción de aquellos puntos en que se indique expresamente otra fecha.

ARTICULO 4

Duración, Denuncia y Prórroga

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

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

ARTICULO 5

Comisión Paritaria

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se crea la Comisión Paritaria del Convenio para su vigilancia y cumplimiento. Estará formada por siete representantes de la Dirección, y siete representantes del personal, distribuidos de la siguiente

te forma : dos por el Centro de Trabajo de Alcalá, dos por el Centro de Trabajo de Rayón, dos por el Centro de Trabajo de Terlenka y uno por el Centro de Trabajo de Via Augusta; designados por el Comité de Empresa respectivo. Sus funciones serán las de asesores e informarán a la Dirección y a los órganos de representación del personal sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio, incidencias que pudieran producirse, vigilancia de lo pactado, estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y, en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

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

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

ARTICULO 6

Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobase alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, quedaría éste sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

ARTICULO 7

Compensación y Absorción

- a) Compensación : Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.
- b) Absorción : Las mejoras económicas establecidas por este Convenio absorberán las mejoras económicas de cualquier clase que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal, excepto en el caso de que estas mejoras económicas futuras, consideradas independientemente y sumadas a las existentes con anterioridad al Convenio, superasen el nivel total de éste.

ARTICULO 8

Garantía "Ad personam"

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam" y entendidas como cantidades totales por ser situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

ARTICULO 9

Ordenanza Laboral Textil

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

ARTICULO 10

Carácter de la aplicación

Se acuerda expresamente que el presente Convenio se aplicará, durante el año 1982, con exclusión de cualquier otro.

ARTICULO 11

Organización del Trabajo

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

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

ARTICULO 12

Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es de 42 horas de promedio semanal, que se alcanza para el personal de turnos diversos mediante compensación intersemanal entre semanas de 48 horas y semanas de 40 horas. Para el personal de día, la jornada de 42 horas se realizará de Lunes a Viernes.

Se mantienen los horarios especiales actualmente establecidos.

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

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

ARTICULO 13

Trabajos a turnos

El personal que trabaja a turnos puede dejar de hacerlo, previo acuerdo para el cambio con otra persona que lo acepte y siempre que ambas reúnan, con criterios objetivos, las condiciones y capacidades requeridas para hacer sus nuevos cometidos.

CAPITULO 14

Días de Paro

1. Los llamados días de paro son los siguientes :

a) Zona Catalana

- 1º Enero (de 22 a 22 h.)
- Viernes Santo (de 22 a 22 h.)
- 1º de Mayo (de 22 a 22 h.)
- Fiesta Mayor de El Prat (de 6 a 6 h.)
- Navidad (de 22 h. del día 24 a 6 h. del día 26)

b) Zona Centro

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

Paro de Navidad : Dados los problemas causados por la interrupción de las hilaturas de Poliamida durante los paros de Navidad, se acuerda estudiar por parte de la Dirección y la Representación Social, las posibilidades para la continuación del proceso en dicha fecha y las contraprestaciones sociales que la Empresa pueda ofrecer. Se establece el plazo de un mes a partir de la firma del Convenio como término de dicho estudio.

En caso de llegar a un acuerdo, éste quedará plasmado en el Convenio del Año 1983.

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

En las secciones C.F.U. y Central de Energía (por considerar que es un proceso ininterrumpido) estaremos en todo momento a lo que dicte la Autoridad Laboral, manteniéndose la actual situación en tanto que aquella no la modifique.

ARTICULO 15

1. Calendario de días festivos y paro del 18 de Julio (Zona Catalana)

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

- a) Dos días de fiesta móvil para todo el personal (uno de los cuales es consecuencia de la supresión del paro del 18 de Julio) a elegir durante todo el año incluido vacaciones.

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

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

2º Las fiestas locales decretadas por los respectivos Ayuntamientos.

3º Para el año 1982, además, los siguientes días :

- Jueves Santo
- Corpus Christi
- 25 de Julio
- 26 de Diciembre

Al coincidir los días 25 de Julio y 26 de Diciembre en Domingo, todo el personal que no trabaje a 3 turnos continuos con fiesta intersemanal, tendrá 2 días de fiesta móvil a elegir durante todo el año, excepto en vacaciones.

Los días de fiesta móvil se disfrutarán teniendo en cuenta las necesidades generales del trabajo. Si hubieran muchas peticiones para una misma fecha, se dará preferencia a los primeros que lo hayan solicitado, para que la acumulación de estas peticiones no supongan entorpecimiento en el trabajo de la sección.

2. Calendario de días festivos (Zona Centro)

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

- a) Las fiestas contenidas en el calendario oficial dictado por la Autoridad Laboral competente.

- b) Las fiestas locales decretadas por los respectivos Ayuntamientos.

c) Para el año 1982, además, los siguientes días :

- 11 de Junio
- 11 Octubre

- d) Dos días de fiesta móvil para todo el personal, a elegir durante todo el año incluido vacaciones.

Si hubiesen muchas peticiones para una misma fecha, se dará preferencia a los primeros que lo hayan solicitado, para que la acumulación de estas peticiones, no suponga entorpecimiento en el trabajo de la sección.

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

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

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

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

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

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

- b) Tanto si se observa como si no se observa el paro, deberá trabajar el personal indispensable para las necesidades de vigilancia, trabajos de reparación, modificación de instalaciones, limpieza de maquinaria y, en general, los que sea necesario efectuar aprovechando la oportunidad del paro, por la dificultad de hacerlo durante el trabajo normal. En lo posible, estas necesidades deberán cubrirse con personal de la misma sección ingresado después del 1-4-70.

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

5. Condiciones generales

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

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

ARTICULO 16

Cualquier modificación en lo dispuesto en el Artículo 15 deberá ser objeto de acuerdo entre las partes.

ARTICULO 17

Permiso con pago de Haberes

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

1) Hasta tres días :

Por fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y hermanos. En estos casos, si el fallecimiento ocurre a una distancia superior a 200 kilómetros del Centro de Trabajo, podrá prorrogarse el permiso, hasta un total de 5 días.

Hasta dos días :

Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos y nietos. Alumbramiento esposa. Enfermedad grave o intervención de cirugía mayor de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y abuelos. En estos casos, si la causa del permiso requiere desplazamiento superior a 200 Kilómetros del Centro de Trabajo, podrá prorrogarse hasta un total de 5 días.

Alumbramiento de hija de trabajadora.

Hasta un día :

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

Por fallecimiento de hermanos políticos, tíos y sobrinos. Si la causa del permiso requiere desplazamiento superior a 200 kilómetros del Centro de Trabajo, podrá prorrogarse un día más.

2) Por el tiempo indispensable :

Visita a médico o especialista fuera de la Fábrica. Acompañar al cónyuge o hijos al médico o especialista, cuando no exista otro familiar que pueda hacerlo y resultara aconsejable que no vaya solo, siempre que no resulte posible cambiar el turno de trabajo con otro trabajador. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público impuesto por la Ley, previa la justificación por escrito de dicha causa, extendida por organismo competente.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 18Permiso sin pago de haberes.

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

ARTICULO 19Excedencia maternal

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

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

ARTICULO 20Vacaciones

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

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

En ambas Zonas las vacaciones se concentrarán en 3 períodos, durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre. No obstante, se respetarán las fechas de inicio tradicionales para cada Zona, sin perjuicio de que el personal que lo desee pueda disfrutarlas fuera de dicho período.

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

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

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

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

Se concederá un día de permiso con pago de haberes a las personas que, como máximo, tomen 10 días laborales de vacaciones durante los meses anteriormente señalados y el resto lo efectúen durante el resto del año, siendo además cualquier otro tipo de ausencia en el período indicado, en conjunto, no superior a 8 horas. No se computarán a estos efectos los permisos con pago de haberes.

Además, el personal que efectúe sus vacaciones durante el período comprendido entre el 10 de Octubre y el 10 de Junio, tendrá derecho a obtener permiso sin pago de haberes durante los días que lo solicite, a continuación de vacaciones, con un máximo de 6 días.

ARTICULO 21Horas extraordinarias

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

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

Fábrica Rayón

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

Fábrica Terlenka

- Porteros-Vigilantes
- Electricista de turno
- Mecánico de turno
- Técnico auxiliar a turno (C.P.U.)
- Energía
- C.P.U. (Química)
- Carga, descarga PTA y preparación pasta
- Técnico auxiliar en Laboratorio Químico (para festivos, Sábados y noches)
- Panel Químicas convencionales.
- Enfermería

Fábrica Alcalá

- Calderas, Uniturbos, Climas, Nitrógeno, Aguas
- Electricista de turno, Control y Medida, Mecánico de turno.
- Analista Laboratorio Químico
- Operador de Wiegand y Rotafilm
- Paneles de polimerización
- Proceso de secado
- Bobinadoras
- Cabeza de Urdidores

Para aquellos puestos cuyas características lo permitan, y en función de las necesidades de la producción durante este período, se acudirá a la contratación temporal por un único período de cuatro meses. Esta fórmula se pacta, a petición de la Representación de los Trabajadores, con el objeto de ayudar a paliar el problema del paro.

c) Horas extraordinarias a realizar durante el resto del año: Es propósito firme de la Dirección reducir las al mínimo imprescindible. Se considerarán únicamente justificadas las realizadas en casos de fuerza mayor, ausencias imprevistas y reparación de averías que tengan una repercusión grave en el proceso productivo.

2. A los efectos previstos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, y habida cuenta del régimen de trabajo continuo imperante en la Empresa, las horas extraordinarias estructurales mencionadas en el punto 1. c) quedan exentas del incremento en la cotización adicional a la Seguridad Social establecido en el mencionado Real Decreto. Dichas horas extraordinarias estructurales se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa del Centro de Trabajo correspondiente.

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

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

CAPITULO IIIREGIMEN DE DISCIPLINA EN EL TRABAJOARTICULO 22Disciplina en el trabajo

Con el objeto de aumentar la productividad y obtener un máximo rendimiento, La Seda de Barcelona recuerda a los trabajadores la necesidad de guardar un régimen de disciplina, de acuerdo con las normas establecidas por la legislación vigente.

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

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

ARTICULO 23

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

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

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

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

CAPITULO IVASCENSOS DEL PERSONALARTICULO 24

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

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

ARTICULO 25Concursos, provisión de vacantes y promoción

Prevista una vacante, se anunciará al personal de la Sección, Taller o Unidad el oportuno concurso, al que podrá presentarse todo el personal de la misma que lo desee y ostente categoría inferior a la de la vacante. Si no puede cubrirse la vacante en este primer concurso, se convocará nuevo concurso extensivo al personal del Departamento o Centro de Trabajo, y en caso de no poderse cubrir aún, a todo el personal de la Planta.

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

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

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

ARTICULO 26

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

ARTICULO 27

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

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

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

- Sustitución de otro trabajador en servicio militar, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.
- Sustitución parcial de una función de superior categoría.
- Sustitución de otro trabajador que ostente, a título personal, categoría superior a la del puesto de trabajo.

ARTICULO 28

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

ARTICULO 29Período de prueba

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

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

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

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

CAPITULO V.CLASIFICACION DEL PERSONAL Y VALORACION DE TRABAJOSARTICULO 30

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

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

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

ARTICULO 31

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

ARTICULO 32

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

ARTICULO 33

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

ARTICULO 34

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

Los puestos de trabajo del personal obrero de la Zona Centro que dan clasificados en las categorías que se mencionan en el Anexo número 7. En dicho Anexo se recogen también las definiciones de las categorías de: Operador de teclado, Operador de ordenador, Operador preparador, Programador, Técnico auxiliar (Investigación y Desarrollo), Técnico auxiliar (Proceso), Oficial técnico y Técnico auxiliar de talleres (Instrumentista).

ARTICULO 35

A fin de mantener siempre al día el sistema, si por cualquier causa las tareas de un determinado puesto de trabajo son modificadas de manera apreciable, se efectuará una nueva valoración, sin que ello afecte al "status" personal del trabajador, según lo establecido en los artículos 38 y 39.

ARTICULO 36

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

ARTICULO 37

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

CAPITULO VIREMUNERACIONESA) SUELDO A ACTIVIDAD NORMAL (Sueldo Base)ARTICULO 38Sueldo Base

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

ARTICULO 39Trabajos de superior categoría

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

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

ARTICULO 40Salario Ordenanza Laboral

1. El Sueldo Base y los pluses de función, son los constitutivos del salario a actividad normal a los efectos previstos en la Ordenanza Laboral Textil, con exclusión de cualesquiera otros.
2. El salario que se pacta para el puesto de trabajo de calificación 1, a los efectos previstos en la Ordenanza, es el de pesetas 28.440 brutas mensuales.

B) COMPLEMENTOS PERSONALESARTICULO 41Antigüedad

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

ARTICULO 42Plus Personal Especial (Zona Catalana)

El personal que actualmente percibe los pluses personales establecidos en el Artículo B1 del V Convenio Colectivo Sindical, de pesetas 9.633,- brutas anuales y pesetas 11.035,- brutas anuales, los conservará a título personal, sin variación en su importe y con carácter de absorbible en caso de ascenso.

C) COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJOARTICULO 43Pluses de Función

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

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

ARTICULO 44Plus Noche

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

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

ARTICULO 45Plus Domingo

Su importe, por jornada completa de 8 horas, será de 877 pesetas brutas. A partir de 1º de Julio de 1982, este plus pasará a ser de 900 pesetas brutas.

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

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

ARTICULO 46

Plus festivo (Zona Centro)

Su importe, por jornada completa de 8 horas, será de 877 pesetas brutas. A partir de 1º de Julio de 1982, este plus pasará a ser de 900 pesetas brutas.

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

ARTICULO 47

Los pluses indicados en los Artículos 44, 45 y 46 se devengarán total, o parcialmente, de manera proporcional al tiempo trabajado durante el período considerado como nocturno, domingo o festivo, con arreglo a la legislación laboral.

D) COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

ARTICULO 48

Prima Bedaux (Zona Catalana)

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

ARTICULO 49

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

Grupo	Tarifa horaria
1	119,-
2	200,70
3	206,10
3	207,30
4	212,90
4	220,50
5	220,50
6	232,70

Esta prima se percibirá por encima de 60 puntos/hora.

Las tarifas anteriores son el resultado de aplicar un incremento del 9,6 % a las vigentes, en 81-82.

ARTICULO 50

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

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

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

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

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

ARTICULO 51

Plus de Asistencia

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

ARTICULO 52

Zona Catalana

La normativa de aplicación de este plus es la siguiente:

- Para tener derecho al cobro de este plus será necesario haber trabajado la totalidad de los días laborales del mes.
- Cualquier ausencia injustificada, dentro de una semana, ocasionará la pérdida total del plus correspondiente a la misma semana.
- En los casos de permiso justificado con pago de haberes, se devengará también el plus de asistencia.
- En los casos de permiso justificado, sin pago de haberes, no se devengará el plus de asistencia correspondiente.
- En los casos de enfermedad y accidente con baja:
 - Si la baja no dura más de siete días, se devengará el 100 % del plus de asistencia del mes.
 - Si la baja dura más de siete días, durante toda la baja no se devengará el plus de asistencia, pero cuando se reincorpore al trabajo se devengará el plus de asistencia de todos los días trabajados.
- El error de timbrado, si está justificado por el Jefe de Sección, no será causa de pérdida del plus.
- En los casos de faltas de puntualidad, continúan subsistiendo las normas concernientes a las suspensiones de devengo de este plus.

Zona Centro

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

ARTICULO 53

Plus de Mando

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

ARTICULO 54

Horas Extraordinarias

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

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

3. Resto de horas extras

Zona Catalana

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

	Horas jornada	Horas prolongación
<u>Todo el personal</u>		
Días normales	75 %	75 %
Días de paro (1)	90 %	190 %
<u>Personal de día</u>		
Sábados	75 %	160 %
Domingos	75 %	160 %
<u>Personal de 3 turnos</u>		
Domingos o días de descanso	75 %	160 %
Día de fiesta añadida	75 %	160 %
Prolongación de fiesta pagada	-	160 %

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

Primeras 8 horas	265 %
Más de 8 horas y hasta 16 horas inclusive	190 %
Más de 16 horas	250 %

Zona Centro

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

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

Horas extraordinarias en día de paro :

Horas jornada, con el	90 %
Horas prolongación, con el	190 %

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

• Primeras 8 horas con los recargos habituales correspondientes; además del 90 % por ser día de paro; más de 8 horas y hasta 16 horas inclusive 190 %; más de 16 horas 250 %.

3. Otros conceptos

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

En los casos de doblaje de turno se percibirá un plus de 500 pesetas brutas.

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

E) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR A UN MES

ARTICULO 55

Pagas Extras

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

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

ARTICULO 56

Participación en Beneficios

Zona Catalana

La participación en beneficios consistirá en el 6 % de 14 mensualidades de sueldo base y plus función, en su caso, sin ningún otro incremento. Los mayores incrementos resultantes de la Ordenanza Laboral Textil, se declara expresamente se hallan compensados mediante inclusión en el sueldo base fijado.

Zona Centro

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

ARTICULO 57

Gratificación Especial Mes de Septiembre

Su importe será de 17.602,- pesetas brutas para todo el personal y se percibirá conjuntamente con los haberes del mes de Septiembre.

F) OTROS CONCEPTOS

ARTICULO 58

Retribución Vacaciones

Para el pago de las vacaciones se computarán los siguientes conceptos fijos: Sueldo base, Antigüedad y Plus de asistencia o mando. Además se computará el promedio de lo percibido durante los tres últimos meses por Pluses de función, Pluses de noche, Pluses de domingo, Pluses de festivo (Zona Centro) y Prima Bedaux (Zona Catalana).

ARTICULO 59

Fiesta pagada coincidente con descanso tradicional y descanso añadido personal a turnos (Zona Catalana)

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

ARTICULO 60

Enfermedad y Accidente

A los productores que estén en situación de baja por enfermedad o accidente, se les garantiza la percepción de la cantidad necesaria que sumada a la que legalmente les corresponda, alcance el 100 % del sueldo base y antigüedad. También es de aplicación lo indicado en los artículos 51 y 52 sobre plus de asistencia.

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

ARTICULO 61

Plus de transporte

Se abonará de la siguiente forma :

	Ptas. netas mes
Personal con domicilio en distinta localidad a la del Centro de Trabajo :	
en turno de día	807
a turnos	977
Personal que trabaja en Barcelona o Madrid y tiene su residencia en dichas capitales	410
Personal que trabaja en la Planta de Alcalá y tiene su residencia en Alcalá de Henares :	
en turno de día	159
a turnos	192

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

ARTICULO 62

Ayuda familiar voluntaria

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

Su importe será de pesetas 408,- brutas al mes por cada hijo que reúna las expresadas condiciones.

Se completará, en concepto de ayuda escolar, con pesetas 592,- brutas mensuales por cada beneficiario comprendido entre los 4 y los 16 años.

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

ARTICULO 63

Estructura salarial básica

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

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

TOTAL	16,04
	=====

ARTICULO 64

Carácter y forma de las remuneraciones

Las remuneraciones de todo el personal tienen el carácter de brutas, siendo mensual la periodicidad del pago de las mismas.

El cobro se realizará a través de Banco o Caja de Ahorros.

En la Zona Centro se efectuará a través de Banco, Caja de Ahorros o talón bancario, a elección del interesado, según Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid de fecha 20 Noviembre de 1979.

En lo referente a la Zona Centro con respecto al parrafo anterior y al artículo 57, se estará a lo pactado en Acta aparte entre la Dirección y la Representación de la Zona Centro.

CAPITULO VII

OBRAS SOCIALES

Todos los presupuestos que se fijan en forma global en los artículos de este capítulo, se entienden asignados al personal incluido en el presente Convenio.

ARTICULO 65

Formación

Se convocarán, prioritariamente, cursillos de formación para la capacitación profesional de las distintas categorías al objeto de adecuarlas a las necesidades que vayan surgiendo como consecuencia de cambios tecnológicos, de sistemas de trabajo o actualización de conocimientos.

Asimismo, se atenderá a la formación de desarrollo personal mediante cursillos a realizar fuera del horario laboral y las Ayudas al Estudio o Becas de acuerdo con las previsiones establecidas al efecto por la Dirección.

ARTICULO 66

Servicio de comedor

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

Comida de dos platos	45,- Ptas.
Pan	7,- Ptas.
Postre	11,- Ptas.

El precio de este servicio en la Zona Centro, se fija en 42,- pesetas.

ARTICULO 67Servicio de bebidas

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

ARTICULO 68Servicio de autobuses

La Empresa continuará facilitando al personal residente en Barcelona un servicio especial de autobuses para su traslado a El Prat de Llobregat, y mantendrá el servicio existente en la Zona Centro.

El personal contribuirá al mantenimiento del mismo, con la cantidad de 165,- pesetas mensuales.

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

ARTICULO 69Prestación por fallecimiento

La cuantía de esta prestación será de 500.000,- pesetas por una sola vez; en caso de fallecimiento por accidente laboral esta prestación ascenderá a 1.000.000,- pesetas.

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

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

ARTICULO 70Dote del personal femenino

La trabajadora que cese en la prestación de servicios por causa de contraer matrimonio, percibirá una indemnización equivalente a media mensualidad por cada año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

ARTICULO 71Ayuda a minusválidos

a) Todos los padres o tutores de minusválidos que reciban la prestación correspondiente de la Seguridad Social, percibirán además una cantidad mensual de pesetas 5.500,- doce veces al año.

b) Los padres o tutores de minusválidos que no reciban la prestación correspondiente de la Seguridad Social, tendrán una prestación a través de un Fondo especial que para el año 1982 se fija en:

Zona Catalana	1.400.000,- Ptas.
Zona Centro	900.000,- Ptas.

ARTICULO 72Becas para los hijos del personal

A fin de facilitar los estudios a los hijos del personal, la Empresa destina la cantidad de 1.936.000,- pesetas para las becas de ambas Zonas.

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

ARTICULO 73Becas para los trabajadores de la Empresa

Todos los trabajadores que realicen estudios para obtener un título académico o profesional, o para mejorar o actualizar unos u otros conocimientos, tendrán derecho a la concesión de una beca por parte de La Seda de Barcelona, cuya cuantía dependerá del presupuesto establecido por la Dirección.

ARTICULO 74Fondo de ayuda social

Los importes para 1982 son:

Zona Catalana	500.000,- Ptas.
Zona Centro	200.000,- Ptas.

ARTICULO 75Jubilación

a) La jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años.

b) Al personal que se jubile voluntariamente a los 64 años, la Dirección se compromete a completarle hasta el 100% de la pensión de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de tener 65 años en el momento de producirse la jubilación, de forma vitalicia. Si en el futuro la Seguridad Social efectúa revalorizaciones sobre la pensión inicial, el complemento a cargo de la Empresa no tendrá carácter absorbible.

Esta norma se aplicará en tanto no entren en vigor las medidas laborales solicitadas en el Plan de Reversión Textil, en cuyo momento dicha norma dejará de tener validez.

c) Las personas que cesen en la plantilla por motivo de jubilación anticipada a partir de los 60 años tendrán una gratificación de 8.800,- Ptas. por año de servicio, con un mínimo de 235.000,- Ptas.

d) El personal que se jubile normalmente entre los 60 y 65 años, o cause baja definitiva de la Empresa por incapacidad permanente absoluta de la Seguridad Social, percibirá una gratificación especial de la Empresa, consistente en 7.000,- Ptas. por año de servicio, en el momento de pasar a la situación de pensionista.

Para determinar el importe de la gratificación se computarán los años de servicio vencidos. Las fracciones de año iguales o superiores a seis meses, equivaldrán a un año de servicio más.

No se computarán las fracciones inferiores a seis meses.

ARTICULO 76Gratificaciones por años de servicio

- A los 25 años : Una mensualidad de sueldo base más antigüedad, con la garantía mínima de 71.850,- pesetas brutas.
- A los 40 años : Una mensualidad y media de sueldo base, más antigüedad, con la garantía mínima de 107.780,- pesetas brutas.

ARTICULO 77Lotes de Navidad y Reyes

Los importes son :

- Lote de Navidad : 2.300,- pesetas por trabajador.
- Obsequio de Reyes : Equivalente a 500 pesetas por cada hijo comprendido entre 0 y 10 años, en promedio.

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

CAPITULO VIIICOMISIONES DE PARTICIPACIONARTICULO 78Participación del personal

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

ARTICULO 79Control del nivel tecnológico

Se acuerda el mantenimiento de una línea permanente de comunicación de las nuevas inversiones que en cuanto a tecnología se realicen en las Plantas correspondientes y mantener al corriente de las mismas al personal de los Departamentos de Ingeniería, Técnicos de Planta, Personal de mantenimiento y operarios que deban manejar las instalaciones.

ARTICULO 80Comisión mixta de asistencia social (Zona Catalana)

Esta Comisión Mixta estará formada por 4 personas de la plantilla de La Seda de Barcelona designadas por los respectivos Comités de Centro y otras cuatro designadas por la Dirección; entre éstas últimas, estará el Director de la Dirección Social o persona en quien delegue. Sus funciones serán :

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

ARTICULO 81Comisión de Formación (Ambas Zonas)

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

Asimismo, serán informadas de la concesión de becas o ayudas al estudio a los trabajadores, previstas en el artículo 73, y de la cuantía y distribución de las mismas.

ARTICULO 82Movilidad del personal

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

ARTICULO 83Comisión Grupo Cultural Recreativo (Zona Catalana)

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

ARTICULO 84**Comisiones de Asuntos Sociales (Zona Centro)**

Serán las siguientes :

- Comisión de Comedor.
- Comisión de Bebidas.
- Comisión de Grupo Cultural Recreativo.
- Comisión de Fondo Social.
- Comisión de Economato.

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

Comisión de Comedor (de ambas Zonas)

Estará compuesta por 4 trabajadores y sus funciones serán las siguientes :

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

m) Todas las quejas y demás asuntos que se relacionen con el comedor diariamente deben ser canalizados solamente a través de la Comisión del Comedor.

Comisión de Bebidas (Zona Centro)

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

Comisión Grupo Cultural Recreativo (Zona Centro)

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

Comisión Fondo Social (Zona Centro)

Su función será la que recoja el reglamento en vigor.

Comisión de Economato (Zona Centro)

Estará formada por tres trabajadores y su función será, aparte de sus atribuciones legales, la de estudiar la situación actual del Economato y darle una solución satisfactoria, así como la distribución y composición de los Lotes de Navidad y Reyes.

CAPITULO IX**ACCION SINDICAL Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL****ARTICULO 85**

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

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

En la Zona Catalana se globalizarán por Centro de Trabajo en base a los criterios que se establezcan en una reunión Dirección-Comité de Empresa de cada Centro.

ARTICULO 86**Derecho de reunión del personal**

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

ARTICULO 87**Acción Sindical**

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

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

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

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

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

b) Los Delegados Sindicales, en el ejercicio de sus funciones y representación en el seno de la Empresa, podrán actuar acompañados por asesores externos, previa comunicación de sus nombres a la Dirección.

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

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

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical pertinente.

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

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

Hasta 40 horas mensuales retribuidas, sean o no miembros del Comité de Empresa. Estas horas podrán asimismo ser utilizadas total o parcialmente por aquellos trabajadores designados por el Delegado Sindical, previa comunicación al Jefe de Relaciones Laborales con una antelación mínima de 48 horas, siempre que ello sea posible.

• Facilidades para el cambio de horario o de turno.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 88

Comité Intercentros

a) Constitución

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

2. Para que el Comité Intercentros esté válidamente constituido será preciso que cuente al menos con la mitad más uno de sus componentes y estén representados todos los Centros de Trabajo.

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

4. La designación se hará, de entre sus miembros, por los diversos Comités de Empresa de Centro de Trabajo, y con la misma proporcionalidad de su composición, procurando la máxima representatividad y debiendo estar representados todos los Comités de Centros de Trabajo.

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

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

6. El Comité Intercentros se reunirá de forma ordinaria cada dos meses, y de forma extraordinaria siempre que lo crea oportuno o siempre que lo solicite la mayoría del Comité de un Centro de Trabajo. Las reuniones se celebrarán en Barcelona, y se acepta que hasta una cuarta parte de las mismas se celebren en Madrid, preferentemente en el Centro de Trabajo.

b) Competencias

Corresponderá al Comité Intercentros :

1. Denunciar el Convenio Colectivo Interprovincial, solicitar su negociación o revisión ante la Empresa y tramitar dicha solicitud a la Dirección General de Trabajo.

2. Intervenir en materia de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo Interprovincial, una vez agotadas las funciones de la Comisión Paritaria.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones, siempre que afecten al personal de más de un Centro de Trabajo de la misma:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

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

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

1. Como norma general tendrá lugar una reunión ordinaria cada dos meses. La fecha y lugar se fijará, en lo posible y previo acuerdo, en la reunión anterior y será coincidente con la reunión ordinaria prevista en el apartado a) 6. En este caso, no se cursarán ya nuevas convocatorias.

De no poder ser así, y una vez de acuerdo con la fecha entre la Dirección y el Presidente del Comité Intercentros, se cursarán convocatorias por lo menos 7 días naturales antes de la fecha de la reunión.

2. Para estas reuniones, el Presidente del Comité Intercentros entregará a la Dirección la relación de asuntos que el Comité desee tratar, por lo menos 7 días naturales antes de la fecha de reunión.
3. Igualmente, y con la misma antelación, la Dirección entregará al Presidente o Secretario del Comité Intercentros, la relación de los asuntos que la Dirección quiera tratar.
4. Se levantarán actas de reuniones, en las que se harán constar los resultados obtenidos en los diferentes puntos tratados definitivamente. Si hay algún punto que queda pendiente, se indicará solamente eso, sin comentarios, bajo el epí

grafe "Asuntos pendientes a resolver en la próxima reunión". En aquellos puntos en que no se llegue a un acuerdo, cada parte podrá alegar en el acta de la reunión cuantas consideraciones sobre el mismo crea conveniente o necesarias.

5. Las actas de las reuniones se redactarán conjunta e inmediatamente después de la reunión por la Dirección y el Secretario del Comité Intercentros, debiendo aprobarse en la reunión siguiente.
 6. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias en aquellos casos en que sea necesario por algún motivo urgente o grave. El Presidente o Secretario, de común acuerdo con la Dirección, cursarán la convocatoria para una reunión a celebrar en plazo no superior a tres días.
 7. Una vez aprobadas y firmadas las actas de las reuniones, ya sean ordinarias o extraordinarias, cada parte guardará una copia de las mismas para su control y archivo.
 8. Los tiempos empleados en estas reuniones se considerarán con cargo al crédito de horas para actividades de representación.
- En cuanto a los viajes, la Empresa sufragará los costes de viaje y las dietas, de acuerdo con las normas internas, para el personal que deba desplazarse de una a otra Zona, con el fin de asistir a las seis reuniones ordinarias, así como a las extraordinarias mencionadas en el apartado c) 6.
9. El Comité Intercentros no podrá reunirse sino cuenta con la presencia de la mayoría de sus miembros y están representados todos los Centros de Trabajo.

CAPITULO X

CLAUSULAS FINALES

1. Garantía del puesto de trabajo

Ambas partes se remiten a lo pactado en el punto 7.3 de los aspectos laborales contemplados en el documento de acogimiento de la Empresa al Plan de Reconversión Textil.

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

3. Si en 30 de Septiembre de 1982 se cumplen las previsiones del año en curso, en el sentido de que arrojen un resultado no negativo, y que según todos los indicios hay fundadas esperanzas de alcanzar, a partir de 1^o de Octubre de 1982, se abonará un incremento adicional del 0,60 % (cero coma sesenta) sobre la masa salarial bruta al 31-12-81 y con efecto retroactivo al 1 de Enero de 1982.

Este incremento se aplicaría de forma proporcional sobre el sueldo base individual al 31 de Diciembre de 1981 y su importe se adicionaría con efecto 1^o de Enero de 1982, al sueldo base vigente en dicha fecha.

Queda expresamente convenido que el mencionado 0,60 % no se aplicaría sobre los conceptos no proporcionales al sueldo base, ni tampoco sobre las horas extraordinarias (excepto las habituales realizadas en días festivos). Por ello, el porcentaje a aplicar sobre el sueldo base al 31 de Diciembre de 1981 sería del 0,66 %

SUELDO BASE MENSUAL E IMPORTE BRUTO ANUAL POR CONCEPTOS BÁSICOS DE ESTRUCTURA SALARIAL (PERSONAL OBRERO)

ANEXO I

Grupo Salarial	Categoría	Sueldo base mensual	Importe bruto anual por conceptos básicos
1	Peón b)	28.440	456.177
2	Peón a)	50.680	812.907
3	Ayudante camarera	52.000	834.080
3	Ayudante especialista	52.000	834.080
3	Cocinero (Zona Catalana)	52.000	834.080
3	Mujer limpieza	52.000	834.080
3	Oficiala (Zona Catalana)	52.000	834.080
3	Peón especialista	52.000	834.080
4	Almacenero	53.380	856.215
4	Auxiliar Laboratorio (Zona Centro)	53.380	856.215
4	Conductor	53.380	856.215
4	Especialista	53.380	856.215
4	Guarda Jurado (Zona Centro)	53.380	856.215

Grupo Salarial	Categoría	Sueldo base mensual	Importe bruto anual por conceptos básicos
4	Jardinero 2ª (Zona Centro)	53.380	856.215
4	Maestra (Zona Catalana)	53.380	856.215
4	Mozo (Zona Centro)	53.380	856.215
4	Oficial 3ª Serv. Téc.	53.380	856.215
4	Ordenanza (Zona Centro)	53.380	856.215
4	Oficial 2ª Serv. Téc.	54.770	878.510
5	Capataz (Zona Centro)	55.200	885.408
5	Conductor-Almacenero	55.200	885.408
5	Encargado Guardas (Zona Centro)	55.200	885.408
5	Especialista asimilado Ofic. 1ª b) (Zona Catalana)	55.200	885.408
5	Jardinero 1ª (Zona Centro)	55.200	885.408
5	Albañil 1ª, Carpintero 1ª, Fogonero 1ª, Pintor 1ª (Zona Centro)	56.690	909.307
5	Oficial 1ª b) Serv. Téc. (Zona Catalana)	56.690	909.307
6	Oficial 1ª mecánico y electric. (Zona Centro)	60.580	971.703
6	Oficial 1ª a) (Zona Catalana)	60.580	971.703
6	Maestro (Zona Centro)	64.040	1.027.201

ANEXO II

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

(PERSONAL ADMINISTRATIVO, MERCANTIL, TÉCNICO, DIRECTIVO OBRERO Y SUBALTERNO)

Grupo Salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual por conceptos básicos	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Personal administrativo y mercantil					
4	Auxiliar administrativo	53.380	-	856.215	-
5	Oficial administrativo 2ª	57.540	60.370	922.941	968.334
6	Oficial administrativo 1ª b)	63.210	69.630	1.013.888	1.100.825
7	Oficial administrativo 1ª a)	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Oficial de Ventas (Zona Catalana)	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
10	Jefe nivel V (1)	74.200	-	1.190.168	-
11	Jefe nivel IV (1)	83.130	-	1.333.405	-
12	Jefe nivel III (1)	98.740	-	1.583.789	-
13	Jefe nivel II (1)	120.030	-	1.925.281	-

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

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

Grupo Salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual por conceptos básicos	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Personal técnico					
4	Auxiliar Laboratorio (Zona Catalana)	53.380	-	856.215	-
4	Ayudante Auxiliar Organización	53.380	-	856.215	-
4	Calcador	53.380	-	856.215	-
5	Analista Laboratorio Textil (Zona Centro)	55.200	60.370	885.408	968.334
5	Oficial técnico	55.200	-	885.408	-
5	Operador de teclado	55.200	60.370	885.408	968.334
5	Instrumentista 3ª (Zona Centro)	56.690	60.370	909.307	968.334

Grupo Salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual por conceptos básicos	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
6	Analista	60.580	68.630	971.703	1.100.825
6	Delineante	60.580	68.630	971.703	1.100.825
6	Técnico organización 2ª	60.580	68.630	971.703	1.100.825
6	Instrumentista 2ª (Zona Centro)	64.040	68.630	1.027.201	1.100.825
7	Asistente social	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Ayudante técnico sanitario	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Bibliotecaria (Zona Catalana)	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Delineante proyectista	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Instrumentista 1ª (Zona Centro)	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Maestro de E.G.B. (Zona Catalana)	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Operador de ordenador	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Operador preparador	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Programador	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Químico	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Técnico auxiliar Taller/Fáb.	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Técnico organización 1ª	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
0	Jefe nivel V (2)	74.200		1.190.168	
1	Jefe nivel IV (2)	83.130		1.233.405	
2	Jefe nivel III (2)	98.740		1.583.749	
3	Jefe nivel II (2)	120.030		1.925.281	
Personal directivo obrero					
6	Ayudante de encargado	62.040	68.630	995.121	1.100.825
6	Maestro (Zona Catalana)	64.040	68.630	1.027.201	1.100.825
7	Encargado	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265
7	Maestro de Taller	68.760	79.630	1.102.910	1.277.265

2) Se respetan las actuales categorías reglamentarias.
Se establece para el futuro la siguiente correlación entre las categorías internas y las reglamentarias:

Jefe nivel V y IV : Técnico de Sección de fabricación, Técnico de Sección de talleres, Químico Subjefe de Laboratorio, Técnico Jefe de Sección, Jefe de servicios especiales y Químico Jefe de Lab.
Jefe nivel III y II : Letrado, Médico de Empresa, Técnico Jefe de fabr., y Técnico Jefe de servicios generales.

Grupo Salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual por conceptos básicos	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Personal subalterno					
3	Fregadora (Zona Centro)	52.000	-	834.000	-
4	Ordenanza (Zona Catalana)	53.380	-	856.215	-
4	Portero-Vigilante	53.380	-	856.215	-
5	Cobrador (Zona Catalana)	55.200	60.370	885.408	968.334
5	Telefonista	55.200	60.370	885.408	968.334
6	Conductor-mecánico	60.580	68.630	971.703	1.100.825

ANEXO III

TABLA DE BASES HORARIAS PARA HORAS EXTRAS HABITUALES EN DIAS FESTIVOS (FIESTA PAGADA TRABAJADA)

1. Personal Obrero

Grupo Salarial	Categoría	Base horaria	
		Zona Catalana	Zona Centro
1	Peón b)	195,-	181,30
2	Peón a)	347,50	314,10
3	Ayudante canarera	356,50	335,10
3	Ayudante especialista	356,50	335,10
3	Cocinero	356,50	-
3	Mujer limpieza	356,50	335,10
3	Oficiala	356,50	-
3	Peón especialista	356,50	335,10
4	Almacenero	366,-	344,-
4	Auxiliar Laboratorio	-	344,-
4	Conductor	366,-	344,-
4	Especialista	366,-	344,-
4	Guarda Jurado	-	344,-
4	Jardinero 2º	-	344,-
4	Maestra	366,-	-
4	Mozo	366,-	-
4	Oficial 3º Serv. Téc.	366,-	344,-
4	Ordenanza	-	344,-
4	Oficial 2º Serv. Téc.	375,50	354,70
5	Capataz	-	355,40
5	Conductor-Almacenero	378,50	355,40
5	Encargado Guardas	-	355,40
5	Especialista asimilado Ofic. 1º b)	378,50	-
5	Jardinero 1º	-	355,40
5	Albañil 1º, Carpintero 1º, Fogonero 1º, Pintor 1º	-	372,90
5	Oficial 1º b) Serv. Téc.	388,70	-
6	Oficial 1º mecánico electric.	-	398,40
6	Oficial 1º a)	415,40	-
6	Maestro	-	471,50

2. Personal empleado (Bases horarias mínimas)

Personal administrativo y mercantil

4	Auxiliar administrativo	366,-	344,-
5	Oficial administrativo 2º	394,50	425,60
6	Oficial administrativo 1º b)	433,40	479,60
7	Oficial administrativo 1º a)	471,40	523,30
7	Oficial de Ventas	471,40	-

Personal técnico

4	Auxiliar laboratorio	366,-	-
4	Ayudante auxiliar organización	366,-	344,-
4	Calculador	366,-	344,-
5	Analista laboratorio textil	-	403,30
5	Oficial técnico	378,50	403,30
5	Operador de teclado	378,50	403,30
5	Instrumentista 3º	-	414,30
6	Analista	415,40	444,30
6	Delineante	415,40	444,30
6	Técnico organización 2º	415,40	444,30
6	Instrumentista 2º	-	485,50
7	Asistente social	471,40	523,30
7	Ayudante técnico sanitario	471,40	523,30
7	Bibliotecaria	471,40	-
7	Delineante proyectista	471,40	523,30
7	Instrumentista 1º	-	523,30
7	Maestro de E.G.B.	471,40	-
7	Operador de Ordenador	471,40	523,30
7	Operador preparador	471,40	523,30
7	Programador	471,40	523,30
7	Químico	471,40	523,30
7	Técnico auxiliar Taller/Fáb.	471,40	523,30
7	Técnico organización 1º	471,40	523,30

Personal directivo obrero

6	Ayudante encargado	425,40	465,30
6	Maestro	439,10	-
7	Encargado	471,40	523,30
7	Maestro de Taller	471,40	523,30

Personal subalterno

3	Fregadora	-	335,10
4	Ordenanza	366,-	-
4	Portero-Vigilante	366,-	344,-
5	Cobrador	378,50	-
5	Telefonista	378,50	403,30
6	Conductor-mecánico	415,40	444,30

ANEXO IV

TABLA DE BASES HORARIAS PARA RESTO DE HORAS EXTRAS

1. Personal Obrero

Grupo Salarial	Categoría	Base horaria	
		Zona Catalana	Zona Centro
1	Peón b)	172,30	160,20
2	Peón a)	314,50	284,30
3	Ayudante canarera	323,-	303,60
3	Ayudante especialista	323,-	303,60
3	Cocinero	323,-	-
3	Mujer limpieza	323,-	303,60
3	Oficiala	323,-	-
3	Peón especialista	323,-	303,60
4	Almacenero	331,80	311,90
4	Auxiliar Laboratorio	-	311,90
4	Conductor	331,80	311,90
4	Especialista	331,80	311,90
4	Guarda Jurado	-	311,90
4	Jardinero 2º	-	311,90
4	Maestra	331,80	-
4	Mozo	-	311,90
4	Oficial 3º Serv. Téc.	331,80	311,90
4	Ordenanza	-	311,90
4	Oficial 2º Serv. Téc.	340,80	321,90
5	Capataz	-	322,60
5	Conductor-Almacenero	343,50	322,60
5	Encargado Guardas	-	322,60
5	Especialista asimilado Ofic. 1º b)	343,50	-
5	Jardinero 1º	-	322,60
5	Albañil 1º, Carpintero 1º, Fogonero 1º, Pintor 1º	-	338,90
5	Oficial 1º b) Serv. Téc.	353,10	-
6	Oficial 1º mecánico y electric.	-	362,70
6	Oficial 1º a)	378,20	-
6	Maestro	-	430,-

Personal Empleado (bases horarias mínimas)

Personal administrativo y mercantil

4	Auxiliar administrativo	331,90	311,90
5	Oficial administrativo 2º	358,60	386,90
6	Oficial administrativo 1º b)	395,10	437,20
7	Oficial administrativo 1º a)	430,80	478,20
7	Oficial de Ventas	430,80	-

Personal técnico

4	Auxiliar laboratorio	331,80	-
4	Ayudante auxiliar organización	331,80	311,90
4	Calculador	331,80	311,90
5	Analista laboratorio textil	-	366,10
5	Oficial técnico	343,50	366,10
5	Operador de teclado	343,50	366,10
5	Instrumentista 3º	-	376,40
6	Analista	378,20	404,50
6	Delineante	378,20	404,50
6	Técnico organización 2º	378,20	404,50
6	Instrumentista 2º	-	442,80
7	Asistente social	430,80	478,20
7	Ayudante técnico sanitario	430,80	478,20
7	Bibliotecaria	430,80	-
7	Delineante proyectista	430,80	478,20
7	Instrumentista 1º	-	478,20
7	Maestro E.G.B.	430,80	-
7	Operador de Ordenador	430,80	478,20
7	Operador preparador	430,80	478,20
7	Programador	430,80	478,20
7	Químico	430,80	478,20
7	Técnico auxiliar Taller/Fáb.	430,80	478,20
7	Técnico organización 1º	430,80	478,20

Personal directivo obrero

6	Ayudante encargado	357,60	423,90
6	Maestro	400,50	-
7	Encargado	430,80	478,20
7	Maestro de Taller	430,80	478,20

Personal subalterno

3	Fregadora	-	303,60
4	Ordenanza	331,80	-
4	Portero-Vigilante	331,80	311,90
5	Cobrador	342,50	-
5	Telefonista	343,50	366,10
6	Conductor-mecánico	378,20	404,50

ANEXO V

PLUS DE NOCIII

Su importe diario, en jornada completa de 8 horas de trabajo, para los siguientes grupos salariales y categorías, es como sigue 1

Grupo salarial	sin antig.	1 quinq.	2 quinq.	3 quinq.	4 quinq.	5 quinq.
3	762	785	808	831	854	876
4	782	806	829	853	876	900
4 Of. 2ª S.T.	803	827	851	875	899	923
4 Hilador FR	809	833	858	882	906	930
5	809	833	858	882	906	930
5 Of. 1ª b) S.T.	831	856	88	906	931	956
6 Of. 1ª a) S.T.	885	915	941	968	995	1.021
7 Mínimo	1.008	1.038	1.068	1.098	1.128	1.158

ANEXO VI

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

GRUPO 1

3629 Obrero trabajos muy sencillos y ligeros.

GRUPO 2

- 1078 Obrero de preparación paquetes paños.
- 1115 Obrero preparación de rodillos y papeles para tábleros.
- 1181 Obrero trabajos varios BP-RT.
- 1209 Obrero trabajos varios Conos RT.
- 1260 Obrero trabajos varios Clasificación RT.
- 1357 Obrero trabajos varios Mantenimiento.
- 1640 Limpieza y riego de las calles.
- 1855 Engrase carros y suplencias.

GRUPO 3

- 1081 Obrero trabajos varios Quin. (limpieza, etc.).
- 1119 Obrero control rociado de potes.
- 1120 Obrero trabajos varios Hilatura.
- 1179 Obrero Almacén materiales y productos de Tex.
- 1208 Obrero de limpieza máquinas conos RT.
- 1259 Manicurista.
- 1358 Obrero limpieza con máquina de aspirar.
- 1373 Obrero de mantenimiento y limpieza de plegadores RF.
- 1406 Obrero limpieza de hileras y materiales.
- 1439 Obrero trabajos varios en el cuarto de Bombas.
- 1449 Obrero trabajos diversos en vidriería.
- 1699 Obrero trabajos varios Secc. Mecánicos.
- 1717 Obrero trabajos varios Secc. Caldereros.
- 1728 Obrero trabajos varios Secc. Plomistas.
- 1756 Obrero trabajos varios Secc. Electricistas.
- 1770 Obrero trabajos varios Secc. Carpinteros.
- 1793 Obrero trabajos varios Secc. Pintores.
- 1804 Obrero trabajos varios Secc. Albañiles.
- 1811 Obrero Cuarto Herramientas material Dpto. Obras.
- 1813 Obrero equipo trabajos varios Secc. I.R. 30.
- 1842 Limpieza de canales de Hilatura.
- 1843 Limpieza de cristales.
- 1845 Mujer de limpieza en general.
- 1852 Engrase maquinaria aneja a Hilatura, prep. y seg. Baños
- 1853 Engrase maquinaria de Química.
- 1854 Engrase BP-RF, BP-RT y Secaderos.
- 1869 Obrero trabajos varios Secc. Mediciones.
- 2154 Restauración de Cops.
- 2684 Obrero trabajos varios Secc. Mecánicos.
- 2717 Obrero trabajos varios Secc. Caldereros.
- 2758 Obrero trabajos varios Secc. Electricistas.
- 2770 Obrero trabajos varios Secc. Carpinteros.
- 2793 Obrero trabajos varios Secc. Pintores.
- 2804 Obrero trabajos varios Secc. Albañiles.
- 2845 Mujer limpieza en general.
- 2846 Obrero Limpiezas generales y especiales (cloacas, cristales, etc.) en Fábrica P. (a)
- 2850 Engrasador Fábrica P. (a)
- 2869 Obrero trabajos varios Secc. Mediciones.
- 3141 Manipulación multicopista, diversos y recados.
- 3281 Trabajos auxiliares varios en PP (femen.)
- 3628 Mujer cantina casarera.
- 3626 Mujer limpieza en general.

- 3628 Mujer limpieza clínica.
- 1812 Obrero limpieza depuradores, filtros, depósitos, calderas y cámaras de aclimatación (con plus función, de ptas. 1.086, mensuales).
- 1814 Obrero limpieza sanitarios y vestuarios personal obrero (con plus función de ptas. 26,- mensuales).
- 3620 Cocinero.
- GRUPO 4
- 1654 Mecánico montaje y mantenimiento con función elemental.
- 1664 Mecánico ajustador con función elemental.
- 1674 Mecánico tornero con función elemental.
- 1709 Calderero-Soldador con función elemental.
- 1713 Aisladores.
- 1724 Plomista-Plásticos con función elemental.
- 1744 Electricistas con función elemental.
- 1750 Cambio de bombillas o tubos fluorescentes en alumbrado exterior.
- 1751 Cambio de tubos fluorescentes en máquinas de hilar.
- 1763 Carpintero con función elemental.
- 1783 Pintor con función elemental.
- 1803 Albañil con función elemental.
- 1850 Engrase máquinas de hilar RT.
- 1851 Engrase máquinas Amereka.
- 2654 Mecánico montaje y mantenimiento con func. elemental.
- 2664 Mecánico ajustador con función elemental.
- 2674 Mecánico tornero con función elemental.
- 2724 Calderero-Soldador con función elemental.
- 2744 Electricista con función elemental.
- 2763 Carpintero con función elemental.
- 2783 Pintor con función elemental.
- 2803 Albañil con función elemental.
- 3013 Ayudante trabajos varios garaje.
- 3277 Obrero descarga de Fuel-Oil.
- 1841 Limpieza de cloacas y recogida de basuras (con plus función de ptas. 543,- mensuales).
- 1052 Vigilantes de preparación de sosas.
- 1054 Obrero preparación de celulosa.
- 1057 Obrero de Maceración-Molituración.
- 1059 Obrero limpieza de molinos.
- 1060 Obrero Galería de Tolvas.
- 1061 Vigilantes de sulfuración.
- 1062 Obrero de sulfuración.
- 1063 Obrero limpieza de tambores de sulfuración, lechada R y aditivos.
- 1065 Vigilante de mezcladores.
- 1066 Vigilante de Sótanos de Viscosa.
- 1067 Obrero limpieza de calderas y sótanos de viscosa.
- 1068 Obrero cambio de filtros de viscosa.
- 1070 Vigilante de preparación de Baños.
- 1071 Obrero de preparación de Baños Central.
- 1074 Vigilante de recuperación Baños II.
- 1075 Obrero de recuperación Baños II.
- 1079 Obrero del lavadero de paños filtros..
- 1080 Obrero de Almacenes productos E, H y J.
- 1102 Vigilante Almacén materiales de Hil. y preparación partidas pigmento.
- 1111 Obrero de transporte de Hilatura.
- 1113 Obrero limpieza máquinas de Hilatura, etc.
- 1118 Obrero cambio de filtros-buffa.
- 1125 Vigilancia del Almacén de tortas.
- 1158 Atado, carga, transporte y centr. coronas RT.
- 1159 Obrero control atado en línea.
- 1170 bis Vigilante de Blanqueo a Presión RT y Secaderos RT.
- 1172 Maquinista de Blanqueo a Presión RT.
- 1173 Obrero de correcciones de Blanqueo a Presión RT.
- 1174 bis Obrero de transporte, carga y descarga y centr. RT.
- 1178 Obrero de Secaderos al vacío.
- 1191 Maquinista de Urdido RT.
- 1192 Obrero servidor fileta RT.
- 1193 Encolador RT.
- 1200 Vigilante de Conos RT.
- 1202 Bobinador RT.
- 1204 Obrero recogedor de conos RT.
- 1205 Obrero clasificador, empaquetador, pesador conos y encintador cajas conos RT.
- 1210 Obrero transporte de pallets y plegadores.
- 1251 Control de entregas de conos RT al Alm. Rayón.
- 1252 Clasificación RT (servidora y presadora).
- 1257 bis Obrero de pesado y encintado de paquetes coronas RT.
- 1263 Control y entregas de plegadores RT.
- 1306 bis Obrero confección de canillas.
- 1309 Obrero de lavado de desperdicios.
- 1310 Obrero de clasificación y embalado de desperdicios.
- 1352 Bobinador de carretes (normales e incompletos).
- 1374 Control de entregas RF a Alm. de Rayón.
- 1377 Maquinista-Servidor de urdido RF.
- 1383 Obrero de empaquetado de conqs RF.

1760	Carpintero con función plena superior.
1780	Píntor con función plena superior.
1800	Albañil con función plena superior.
1860	Oficial de mediciones con función plena superior.
1874	Maquinista-Operador Calderas y Central Eléctrica.
1875	Maquinista-Operador de la Central Eléctrica y Sala de Máquinas.
1881	Mecánico montaje-mantenimiento de Sala de Máquinas y Turbo-generadores.
1882	Mecánico montaje-mantenimiento de Sala de Calderas con función plena superior.
2650	Mecánico montaje-mantenimiento con función plena superior.
2660	Mecánico ajustador con función plena superior.
2670	Mecánico tornero con función plena superior.
2675	Mecánico de turno Fáb. de Fibra Terlenka.
2720	Calderero-Soldador función plena superior.
2740	Electricista con función plena superior.
2760	Carpintero con función plena superior.
2780	Píntor con función plena superior.
2800	Albañil con función plena superior.
2860	Oficial de mediciones con función plena superior.
2877	Operador de la Central Térmica.
2878	Maquinista-Operador de la Central de Energía Fábrica Terlenka (e).

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

ANEXO VII
CLASIFICACION DE FUNCIONES "ENCALON"
(ZONA CENTRO)

PRODUCCION

5051	Fusores	Especialista
5052	Columna	Especialista
5053	Cortadoras	Especialista
5054	Escurreidores	Especialista
5055	Secadores	Especialista (con plus función de 1.820 ptas. brutas mensuales)
5056	Nuevos desarrollos	Especialista
5070	Destilación de Lactama	Especialista (con plus función de 1.820 ptas. brutas mensuales)
5080	Hileras hilo Textil	Especialista
5081	Bobinado hilo textil y determinación de título	Especialista
5091	Estirado textil y vigilancia estiro	Especialista
5092	Doblado textil	Especialista
5100	Coordinación trabajos selección y embalado textil	Especialista
5101	Preselección de Cops Textiles	Especialista
5102	Embalado de Cops Textiles	Especialista
5110	Urdido}	Especialista
5111	Fileta}	
5112	Selección y embalado de plegadores	Ayudante especialista
5121	Encolado	Especialista
5122	Falsa torsión	Especialista
5123	Trascanado + AV6 + Aspe + Doblado Texturado.	Especialista
5124	Enconado texturado	Especialista
5130	Limpieza máquina y manual de Cops textiles y trabajos auxiliares en otras secciones	Especialista
5200	Hileras hilo técnico	Especialista
5201	Bobinado hilo técnico y determinación título	Especialista
5202	Bobinado estirado hilo técnico	Especialista
5211	Estirado y vigilancia hilo técnico	Especialista
5220	Enconado hilo técnico	Especialista
5230	Doblado hilo técnico	Especialista
5231	Banco estiro poliéster	Especialista
5240	Selección y embalado hilo técnico	Especialista
5241	Coordinación, selección y embalado de hilo técnico	Especialista
5245	Recuperación de cops y desechos de hilo técnico	Peón especialista
5250	Tejedora Krenzler	Especialista
5251	Fijado	Especialista
5252	Destejido Savio	Especialista
5300	Transporte de Chips	Especialista
5305	Coordinación trabajos preparación de hilar ..	Especialista
5306	Preparaciones de hilar	Especialista
5315	Limpieza de hileras	Especialista
5320	Etiquetado a máquina	Especialista
5325	Coordinación trabajos embalado desechos	Capataz
5326	Embalado desechos y trabajos auxiliares en otras secciones	Especialista

5330	Coordinación trabajos limpieza fábrica	Capataz
5331	Limpieza fábrica	Peón especialista
5332	Carretilla eléctrica Fenwick (limpieza)	Conductor
5500	Envasado Akulón	Ayudante especialista

ALMACENES, PERSONAL SUBALTERNO Y VARIOS

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

DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS SIGUIENTES

Operador de teclado

Es el empleado responsable de transcribir la información que envía el usuario mediante D.B. (Documento Base) a un soporte inteligible para el ordenador, o bien de un soporte a otro.

Operador de ordenador

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

Operador preparador

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

Programador

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

Técnico Auxiliar (Investigación y Desarrollo)

Es el técnico de Laboratorio Químico y/o de Análisis que con amplia preparación teórico-práctica en las operaciones propias de estos laboratorios, colabora a las órdenes del Responsable, con capacidad para realizar con propia iniciativa y responsabilidad los trabajos encomendados de análisis de investigación y desarrollo.

Técnico Auxiliar (Proceso)

Es el técnico de Laboratorio químico que con amplia preparación teórico-práctica en las operaciones propias del Laboratorio, colabora a las órdenes del Responsable. Debe tomar bajo su propia iniciativa y responsabilidad, sin la presencia de un técnico más cualificado, ciertas decisiones perentorias que afectan a la marcha del proceso de fabricación, en base a los resultados de los análisis y operaciones que realiza por sí mismo.

Oficial Técnico

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

Técnico Auxiliar de Talleres (Instrumentista)

Es el técnico que, con amplia preparación teórico-práctica en electrónica, neumática y procesos físico-químicos, actúa bajo su propia iniciativa y responsabilidad en colaboración y bajo las órdenes del Jefe correspondiente.

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

ANEXO VIII

De acuerdo con los incrementos salariales pactados en el Convenio, los escalones dentro de los baremos indicados en el Acta de la Comisión de Estructura de Categorías, para el año 1982, son:

GRUPO 5

55.200 - 56.650 - 58.150 - 60.370

GRUPO 6

60.580 - 62.040 - 63.490 - 65.700 - 67.170 - 68.630

GRUPO 7

68.760 - 69.550 - 71.000 - 73.150 - 75.320 - 77.470 - 79.630

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25669

REAL DECRETO 2418/1982, de 24 de julio, de otorgamiento del permiso de investigación «Calamar», zona C, subzona a.

Vista la solicitud presentada por la Sociedad «Marinex Petroleum Iberia, Inc.» (MARINEX), para la adjudicación de un permiso de investigación de hidrocarburos, situado en la zona C, subzona a, denominado «Calamar», y teniendo en cuenta que la solicitante posee la capacidad técnica y económica necesarias, que propone trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias y que es la única solicitante, procede otorgar a «MARINEX» el permiso solicitado.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se otorga a la Sociedad «Marinex Petroleum Iberia, Inc.» el permiso de investigación de hidrocarburos, que, con las longitudes referidas al meridiano de Greenwich, a continuación se describe:

Expediente número 1.210: Permiso «Calamar», de 101.435,04 hectáreas, y cuya superficie está delimitada por la línea perimetral, cuyos vértices son los siguientes:

Vértice	Longitud Este	Latitud Norte
1	0° 50' 50"	40° 24'
2	0° 53' 50"	40° 24'
3	0° 53' 50"	40° 23'
4	0° 51' 50"	40° 23'
5	0° 51' 50"	40° 21'
6	0° 52' 50"	40° 21'
7	0° 52' 50"	40° 22'
8	0° 55' 00"	40° 22'
9	0° 55' 00"	40° 16'
10	0° 58' 50"	40° 16'
11	0° 58' 50"	40° 15'
12	1° 05' 50"	40° 15'
13	1° 05' 50"	40° 09'
14	1° 03' 50"	40° 09'
15	1° 03' 50"	40° 00'
16	0° 44' 50"	40° 00'
17	0° 44' 50"	40° 08'
18	0° 43' 50"	40° 08'
19	0° 43' 50"	40° 09'
20	0° 40' 50"	40° 09'
21	0° 40' 50"	40° 10'
22	0° 39' 50"	40° 10'
23	0° 39' 50"	40° 11'
24	0° 42' 50"	40° 11'
25	0° 42' 50"	40° 16'
26	0° 37' 49,4"	40° 16'
27	0° 37' 49,4"	40° 17'
28	0° 49' 50"	40° 17'
29	0° 49' 50"	40° 18'
30	0° 45' 50"	40° 18'
31	0° 45' 50"	40° 20'
32	0° 46' 50"	40° 20'
33	0° 48' 50"	40° 21'
34	0° 48' 50"	40° 21'
35	0° 48' 50"	40° 22'
36	0° 49' 50"	40° 22'
37	0° 49' 50"	40° 23'
38	0° 50' 50"	40° 23'

Artículo segundo.—El permiso que se otorga queda sujeto a todo cuanto dispone la Ley sobre la Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de veintisiete de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el Reglamento para su aplicación de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis, así como a las ofertas de la adjudicataria que no se opongan a lo que se especifica en el presente Real Decreto, y a las condiciones siguientes:

Primera.—La titular, de acuerdo con su propuesta, viene obligada a realizar en el área otorgada, durante los dos primeros años de vigencia del permiso, trabajos de investigación, con una inversión mínima de veinticinco pesetas por hectárea y año. Durante el tercer y cuarto año, asimismo, trabajos de investigación con una inversión mínima de ciento sesenta pesetas por hectárea y año.

En el caso de continuar la investigación después del cuarto año de vigencia, la titular viene obligada a perforar un sondeo, durante el quinto año, con una inversión estimada de setecientos millones de pesetas.

La titular podrá renunciar, parcial o totalmente al permiso en cualquier momento de su plazo de vigencia.

Segunda.—En el caso de renuncia total al permiso, la titular viene obligada a justificar a plena satisfacción de la Administración, el haber realizado los trabajos e invertido las cantidades que para cada época se señalan en la condición primera anterior. En el caso de renuncia parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo setenta y tres del Reglamento de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis.

Tercera.—La titular, de acuerdo con su propuesta, viene obligada a ofrecer al Estado español o Entidad designada por su Gobierno, una participación en la investigación del área otorgada de hasta un cincuenta por ciento en la forma y condiciones siguientes:

a) Opción, desde la fecha de otorgamiento del permiso de investigación, de hasta un veinticinco por ciento de participación en el área otorgada. Esta opción deberá comunicarse fehacientemente, antes de transcurrir tres meses a partir de dicha fecha de otorgamiento del permiso; en caso afirmativo, el Estado o Entidad designada asumirá todos los derechos y obligaciones inherentes a la participación que decida adquirir desde la repetida fecha de otorgamiento del permiso de investigación.

En el supuesto de un descubrimiento comercial, el Estado o Entidad designada, podrá adquirir hasta otro veinticinco por ciento adicional de participación en el área otorgada. Esta opción deberá comunicarse fehacientemente antes de que transcurran cuatro meses, contados a partir del día siguiente al de la presentación en el Ministerio de Industria y Energía, de la concesión de explotación. Caso de aceptarse, el Estado o Entidad designada asumirá todos los derechos y obligaciones inherentes.