

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**19678** *ORDEN de 20 de mayo de 1984 por la que se autoriza ampliación de enseñanzas al Centro privado de Formación Profesional «Valle de Tena», de Zaragoza.*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente promovido por don Francisco Javier Marco Jarreta, en representación de la «Coordinadora de Estudios, S. L.», titular del Centro privado de Formación Profesional «Valle de Tena», de Zaragoza, en solicitud de ampliación de enseñanzas;

Teniendo en cuenta que el citado Centro obtuvo su clasificación como Centro de primero y segundo grados homologado por Orden ministerial de 26 de abril de 1982 y que reúne los requisitos establecidos en el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), así como los informes y propuesta emitidos por la Dirección Provincial de Zaragoza, en sentido favorable.

Este Ministerio ha resuelto autorizar al Centro privado de Formación Profesional «Valle de Tena», de Zaragoza, la ampliación de las enseñanzas de segundo grado de la rama Administrativa y Comercial, especialidad «Informática de Gestión», a partir del curso académico 1984-85.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 20 de mayo de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torrelblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**19679** *RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Rafael Bernabé Fernández.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 2 de marzo de 1983, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 42.115, promovido por don Rafael Bernabé Fernández, sobre multa de 500.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número 42.115, interpuesto contra resolución proferida por el Ministerio de Trabajo, con fecha 8 de julio de 1980, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por ser conforme a derecho, en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**19680** *RESOLUCION de 15 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para 1984 de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», de Madrid.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para 1984 de la Empresa «Rocalla, S. A.», suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores, de fecha 4 de junio, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 16 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, S. A.», de Barcelona.

## CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA 1984 DE «ROCALLA, S. A.», DE MADRID

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones Generales

#### SECCION 1ª. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º. Este Convenio afecta a todos los Centros de Trabajo de la Empresa «Rocalla, S.A.» sin excepción y cobertura de a todo el personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca y la categoría profesional que ostente, cuando presta sus servicios en la Empresa, excepción hecha del personal directivo a que se refiere el artículo 2º, de la Ley de Contrato de Trabajo y de los Directores de División.

#### SECCION 2ª. VIGENCIA, PRORROGA Y REVISION

Artículo 2º. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1984 y tendrá vigencia hasta el 20 de Febrero de 1985, prorrogándose tacitamente por años, a contar desde esta última fecha, de no haber solicitado y previsto de cualquiera de las partes contratantes con tres meses anticipación a la fecha de terminación del plazo.

La prórroga o en su caso los futuros Convenios entrarán en vigor el día 1 de marzo y tendrán vigencia hasta el último día de Febrero del año siguiente.

Artículo 3º. Serán causas suficientes para que las representaciones económica y social puedan pedir la revisión del Convenio las siguientes:

- El hecho de que por disposiciones legales futuras de cualquier índole o rango se establezcan variaciones en los ingresos de los trabajadores que al ser computados, absorbidos y compensados por la Empresa motiven un patente desequilibrio en lo que se pacta, aunque no originen la anulación total de los beneficios establecidos en el Convenio.
- Las disminuciones en el rendimiento colectivo o en la calidad de los productos o el incremento del absentismo, siempre que den lugar a un aumento de los costes de producción al mantenerse en vigor las cláusulas del Convenio.

#### SECCION 3ª. COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA PERSONAL, VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Artículo 4º. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Artículo 5º. Las condiciones que se pactan son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente regían por disposición legal, jurisprudencial, contenciosa o administrativa, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, una y cuantros o por otra causa.

Artículo 6º. Se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas las modificaciones económicas derivadas de disposiciones legales futuras.

Artículo 7º. Se respetarán con carácter personal y en cantidad líquida las condiciones preexistentes superiores a las contenidas en este pacto.

Artículo 8º. Atendiendo al principio de unidad indivisible de las condiciones del Convenio, quedaría ineficaz en el caso de que el Ministerio de Trabajo no aprobara alguna de las cláusulas esenciales.

### CAPITULO SEGUNDO

#### Organización del Trabajo

#### SECCION 1ª. CLASIFICACION PROFESIONAL Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 9º. Se aplica el sistema de organización científica del trabajo y la valoración de puestos de trabajo en las secciones de fabricación, oficinas auxiliares, carga y colocación,

y atendido el contenido del artículo 83, en relación con el 9º, de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se aplican en el anexo número 1 los tablas de dicha valoración y la adscripción de puestos a los niveles previstos en dicha Ordenanza.

Artículo 10º. El personal no comprendido en el artículo anterior se clasifica conforme a las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo citada y se relaciona en el anexo B) del anexo número 1.

Artículo 11º. La valoración de puestos de trabajo se la hace para determinar las tarifas de retribución a la actividad técnica correspondiente a cada uno de ellos.

Artículo 12º. Se aplica el sistema de actividades medida a los trabajos de las secciones de fabricación, oficinas auxiliares y carga, y sus normas se contienen en el anexo número 2 del presente Convenio.

Artículo 13º. Se aplica un sistema de incentivo por prima de producción para los montadores de cubiertas, según se regula en el anexo número 3.

Artículo 14º. Los trabajadores, establecido el sistema de actividad medida o incentivo, dedicarán la mejor atención al cumplimiento de las obligaciones que comporta cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de la productividad y velando por la mejor calidad de la obra encomendada.

#### SECCION 2ª. MANIPULADO Y TRATAMIENTO DE AMIANTO

Artículo 15º. Para los puestos de trabajo de manipulado y tratamiento de amianto en Castelldefels, se establece:

Los trabajadores que realicen funciones propias de su puesto de trabajo de nivel superior en la sección de manipulado y tratamiento de amianto en caso, no ascenderán con carácter fijo al nivel superior y se incorporarán a uno de su nivel en sección distinta, transcurridas 1800 horas efectivas de trabajo en la referencia, en la que, en ningún caso, podrán permanecer durante más tiempo que el que excede del señalado, entretanto se mantengan las condiciones actuales en cuanto a concentración de fibras de amianto.

Si el trabajador durante su permanencia en alguno de los puestos de trabajo de referencia, entrara en situación de I.L.T. y cuya causa expresada en el diagnóstico, fuese la de afecciones de las vías respiratorias, las horas de trabajo correspondientes al período de duración de la baja laboral se computarán dentro de las horas efectivas de permanencia mínima en estos puestos de trabajo.

En el supuesto de que por razones de innovación o mejora de la maquinaria o de las instalaciones, se consiguiere unas condiciones ambientales con una concentración inferior a 2 fibras/cc, los trabajadores que hayan ocupado los puestos de trabajo referidos en este punto podrán volver a ocuparlos, si bien dejando una pausa en tiempo de 3000 años.

Además, los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo referidos, pasarán un examen médico al inicio, al cabo de 900 horas de permanencia y al final del período de permanencia. Dicho examen será realizado por los Servicios Médicos del Gabinete Técnico Provincial de Barcelona, con independencia de los reconocimientos periódicos que se pueden hacer por el Servicio Médico de Empresa.

#### SECCION 3ª. MONTAJES DE CUBIERTAS

Artículo 16º. Los Ayudantes de Montadores de Cubiertas ascenderán a la categoría de Montadores de Cubiertas cuando la Comisión Técnica de la Empresa cite informe sobre la aptitud para el desempeño de dicha categoría.

Artículo 17º. Atendida la especialidad del trabajo de los Montadores de cubiertas o Colocadores, a solicitud propia o por decisión de la Empresa, se someterán a examen médico a cargo del Médico de la Empresa, y el Comité de Empresa, oído el dictamen médico, decidirá sobre la continuación o separación del puesto y categoría. En este último supuesto se conservará la retribución fija de la anterior categoría, percibiendo el incentivo que correspondiera al nuevo puesto de trabajo asignado.

#### SECCION 4ª. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18º. La jornada que se realice en régimen de turno dará derecho a 25 minutos de descanso, de manera que en ningún caso se produzca paralización de la actividad, estableciéndose para ello los turnos necesarios entre los distintos grupos de trabajadores. En cualquier caso dicho descanso, excepto en casos de avería o fuerza mayor, se producirá entre 0,30 y 10,30 para el primer turno, entre 18 y 19,30 para el segundo turno y entre 1,30 y 2,30 para el tercer turno.

Artículo 19º. La rotación de los turnos se efectuará por períodos semanales en las secciones y grupos de personal de fábrica que la tiene establecida en la actualidad.

Artículo 20º. Los trabajadores y empleados que desarrollen su actividad en régimen de jornada normal, con horario de mañana y tarde, no disfrutarán del descanso a que se refiere el artículo 18º.

Artículo 21º. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

Este régimen de jornada comportará que los trabajos propios de mantenimiento y limpieza de máquinas de producción de la fábrica de Castelldefels tenga que hacerse en sábado. En tal caso quienes deban llevar a cabo dicho trabajo en sábado trabajarán anticipadamente el lunes anterior, iniciando por tanto su jornada semanal el día siguiente martes. A este respecto se considerará concluida la jornada semanal a partir de las 14 horas del sábado, a excepción de aquellos trabajos o servicios de carácter ininterrumpido o permanente que seguirán su funcionamiento normal.

Los distintos centros de trabajo podrán realizar, en función de las características de la zona y de la efectividad del servicio que presten, un horario semanal diferente siempre que el cómputo anual de horas a realizar sea el que resultaría de la aplicación de 40 horas semanales.

En todos los casos se entiende que las pausas de descanso establecidas se hallan incluidas en el tiempo de trabajo efectivo.

Las pausas de trabajo seguirán siendo las fijadas en cada centro de trabajo.

Se respetará la condición más favorable para aquellos centros cuyo número de horas de trabajo efectivo sea inferior a las fijadas en este artículo.

De producirse la aparición de cualquier disposición legal que mejore las condiciones de lo anteriormente reseñado, su aplicación será inmediata.

Artículo 22º. Aquellos trabajadores u oportunos que por su función profesional o puesto de trabajo, les correspondiera anticipar su entrada al trabajo para abrir el ciclo laboral de otros, o retrasar la salida del mismo para cerrarlo, y por esta razón se los debe desvelar del horario habitual, bien por el principio o por el final de la jornada, dará lugar a que el tiempo desplazado se retribuya con un incremento del 100 x 100 sobre el valor hora jornada normal, considerando salario, antigüedad y prima o que, a solicitud del trabajador, el tiempo desplazado se compense con reducción de jornada de igual duración.

La Dirección, oído al trabajador, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo indicará el momento propicio para usar de la reducción a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 23º. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. De incorporarse más tarde o abandonar antes se incurrirá en falta de puntualidad.

Artículo 24º. Se permitirá la entrada al trabajador, durante tres días al año, una vez rebasada la hora inicial de cada turno con una tolerancia de tres horas. Dicha tolerancia y el que se haga uso de ella no desvirtuará la consideración de falta de puntualidad que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno, el trabajador no se halle en su puesto de trabajo.

Artículo 25º. Se concede una tolerancia no superior a media hora para tener acceso al puesto de trabajo después de iniciada el turno. Una vez transcurrido dicho tiempo no se podrá entrar en el centro, considerándose la no presentación hasta entonces como falta.

existencia al trabajo. Dicha tolerancia y el que se haga uso de ella no descarta la consideración de falta de puntualidad que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno, el trabajador no se halla en su puesto de trabajo.

Artículo 289. El personal adscrito a la máquina "Dell" trabajará en tres turnos rotativos, servidos por cuatro equipos de personal, que prestarán sus servicios por períodos de ocho días de los cuales seis serán de trabajo efectivo y dos de descanso. Las compensaciones económicas así como las especiales condiciones por trabajo ininterrumpido figuran en el anexo 9.

#### SECCION 54. VACACIONES

Artículo 290. El Personal de la Empresa disfrutará anualmente de 25 días laborables de vacaciones, de los cuales 22 se disfrutará seguidos durante el verano y los tres restantes se disfrutará durante el período de invierno, en los forma que de común acuerdo se establecen en cada Centro de Trabajo, entre la Dirección y los trabajadores por medio de sus Delegados y/o Comités de Empresa.

A efectos de cómputo de días de vacaciones se considerarán todos los días laborables, incluidos los sábados que no tengan especificante carácter festivo, de tal manera que el período de vacaciones podrá iniciarse y/o terminarse en dicho día de la semana.

Artículo 291. Si, a requerimiento de la Dirección y por causa de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que modificar el período de vacaciones pactado previamente, éste se incrementará en tres días laborables o en la parte proporcional, caso de haberlas fraccionadas.

No se entenderá como modificación del período de vacaciones cuando en razón del puesto de trabajo que se ocupa proceda la adecuación a período distinto del pactado con el resto de trabajadores. Podrá darse esta situación en los casos de servicios como Talleres, Carga y Descarga, Oficinas, Portuaria y Vigilancia, equipos de recuento de material, etc., cuyos vacaciones por razones prácticas de mantenimiento y conservación de maquinaria o instalaciones, así como de servicios, conviene sean realizadas en períodos distintos de los pactados con el resto de los trabajadores.

Artículo 292. Si un trabajador causa baja por enfermedad en período de vacaciones, ésta se intermite y se reanuda al producirse el alta.

Artículo 293. La Empresa abonará al trabajador, al iniciar su período de vacaciones de verano, el importe líquido total aproximado de la retribución correspondiente a este período. Aquel trabajador que no desee percibir dicho anticipo deberá indicarlo previamente.

#### SECCION 54. TRABAJO DOMINICAL

Artículo 310. Los trabajadores pertenecientes a los equipos que se ocupan de la extracción de las piezas fabricadas de sus moldes y a las de la limpieza de máquinas, trabajarán los domingos y festivos, percibiendo su retribución como si se tratara de horas extraordinarias realizadas en día festivo, y sustituirán el día festivo trabajado vacando el lunes o el día siguiente laborable a la fiesta, percibiendo el salario del día vacado como domingo o festivo.

### CAPITULO TERCERO

#### Retribución

#### SECCION 1ª. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 320. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación del Salario, del 17 de Agosto de 1973, la retribución se distribuye en la siguiente forma:

- A) Salario Base
- B) Complementos
  - a) Personales: antigüedad
  - b) De puesto de trabajo: trabajo nocturno, altura, toxicidad y penosidad, jornada partida.
  - c) De calidad o cantidad de trabajo: actividad medida, prima, horas extraordinarias.
  - d) De vincimiento periódico superior al mes: Pagas Extraordinarias, participación en Beneficios.
- C) Indemnización: plus de distancia y transporte.

#### SECCION 24. SALARIO BASE

Artº. 330. A partir de 1 de Mayo los salarios base serán incrementados en un 4% sobre los valores existentes en 1983, prorrateándose así hasta el 31 de diciembre de 1984. Estos niveles de tablas y los salarios base individuales serán elevados nuevamente, a partir de 1 de enero, en un 5%, que se aplicará sobre los valores existentes a 29-2-84, prorrateándose así hasta el 28 de febrero de 1985. Estos salarios se entenderán por jornada completa y quedan especificados en el anexo nº. 4.

Para los niveles VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII se establece un ingreso mínimo mensual que comprende toda clase de conceptos retributivos (salario base, incentivos, primas, complementos, jornada partida, etc.) excepto antigüedad y horas extraordinarias, cuyo importe se fija en el anexo nº 4. En caso de que un trabajador tenga una retribución inferior a la señalada en el citado anexo, se le abonará la cantidad necesaria para alcanzar dicha suma en concepto de complemento por ingreso mínimo.

#### SECCION 34. ANTIGÜEDAD

Artículo 340. El premio de antigüedad comprenderá dos trienios y seis quinquenios, siendo su cuantía por período y categoría profesional la que figura en el anexo número 5.

Artículo 350. El premio de antigüedad se calculará y hará efectivo de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- a) Los trienios y quinquenios, en cuanto a períodos de tiempo, se cuentan desde el día de ingreso en la Empresa, en la forma prevista en el apartado b).
- b) El cómputo de tiempo se iniciará el día 1 de Abril para los trabajadores ingresados entre 1 de Enero y el 30 de Junio, y el 1 de Octubre para los ingresados entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre.

El premio de antigüedad se percibirá de acuerdo con la categoría profesional que tenga el trabajador, de tal forma que cualquier cambio de categoría implicará una adecuación inmediata de los valores anteriormente acumulados.

#### SECCION 41. TRABAJO NOCTURNO

Artículo 360. El personal que, en jornada normal, trabaje durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas, percibirá por el concepto de trabajo nocturno la cantidad que se señala en el anexo número 6 por día de trabajo.

No se abonará cantidad alguna por este concepto cuando en turno diurno se trabaje hasta una hora dentro de los límites señalados en el párrafo anterior.

#### SECCION 54. PLUS DE ALTURA

Artículo 370. Los montadores de cubierta percibirán en concepto de plus de altura la cantidad de 137 pts. por día laborable de montaje, desde 1 de Mayo hasta 31 de Diciembre de 1984. Dicha cantidad será de 139 pts. a partir de 1 de Enero de 1985 y hasta el 28 de Febrero de 1985.

#### SECCION 51. PLUS DE TOXICIDAD Y PENOSIDAD

Artículo 380. Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo considerados tóxicos o penosos, de acuerdo con la normativa vigente, percibirán un plus cuya cantidad es específica en el anexo número 7.

#### SECCION 7ª. JORNADA PARTIDA

Artículo 390. Los trabajadores que realicen la jornada partida, sin posibilidad de otra opción, percibirán un complemento salarial por dicho concepto y que se especifica en el anexo número 8.

#### SECCION 6ª. ACTIVIDAD MEDIDA-PRIMA

Artículo 400. A todo el personal que trabaje a prima, incentivo o actividad medida y que pertenezca a fábrica, se le garantiza una prima mínima de 7.803 pesetas mensuales durante el período comprendido entre 1 de Mayo y 31 de Diciembre de 1984. Dicha cantidad será de 7.959 pesetas a partir de 1 de Enero de 1985 y hasta el 28 de Febrero de 1985.

y atendido el contenido del artículo 83, en relación con el 9º, de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se incluyen en el anexo número 1 las tablas de dicha valoración y la asociación de puestos a los niveles previstos en dicha Ordenanza.

Artículo 104. El personal no comprendido en el artículo anterior se clasifica conforme a las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo citada y se relaciona en el anexo C) del anexo número 1.

Artículo 115. La valoración de puestos de trabajo es la base para determinar las tarifas de retribución a la actividad técnica correspondiente a cada uno de ellos.

Artículo 127. Se aplica el sistema de actividad medida a los turnos de las secciones de fabricación, oficinas auxiliares y carga, y sus normas se contienen en el anexo número 2 del presente Convenio.

Artículo 129. Se aplica un sistema de incentivo por prima de producción para los montadores de cubiertas, según se regula en el anexo número 3.

Artículo 140. Los trabajadores, establecido el sistema de actividad medida e incentivo, dedicarán la mejor atención al cumplimiento de las obligaciones que comporta cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de la productividad y valiendo por la mejor calidad de la obra encomendada.

#### SECCION 2ª. MANIPULADO Y TRATAMIENTO DE AMIANTO

Artículo 154. Para los puestos de trabajo de manipulado y tratamiento de amianto en Castelldefels, se establece:

Los trabajadores que realicen funciones propias de su puesto de trabajo de nivel superior en la sección de manipulado y tratamiento de amianto en caso, no ascenderán con carácter fijo al nivel superior y se incorporarán a uno de su nivel en sección distinta, transcurridas 1000 horas efectivas de trabajo en la referida, en la que, en ningún caso, podrán permanecer durante más tiempo del que excede del señalado, entretanto se mantengan las condiciones actuales en cuanto a concentración de fibras de amianto.

Si el trabajador durante su permanencia en alguno de los puestos de trabajo de referencia, entra en situación de I.L.T. y cuya causa expresada en el diagnóstico, fuere la de afecciones de las vías respiratorias, las horas de trabajo correspondientes al período de duración de la baja laboral se computarán dentro de las horas efectivas de permanencia máxima en estos puestos de trabajo.

En el supuesto de que por razones de innovación o mejora de la tecnología o de las instalaciones, se consiguiere unas condiciones habituales con una concentración inferior a 2 fibras/cc, los trabajadores que hayan ocupado los puestos de trabajo referidos en este punto podrán volver a ocuparlo, al bien dejando una pausa en tiempo de 3000 años.

Además, los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo referidos, pasarán un examen médico al inicio, al cabo de 900 horas de permanencia y al final del período de permanencia. Dicho examen será realizado por los Servicios Médicos del Gabinete Técnico Provincial de Barcelona, con independencia de los reconocimientos periódicos que se pueden hacer por el Servicio Médico de Empresa.

#### SECCION 3ª. MONTADORES DE CUBIERTAS

Artículo 165. Los Ayudantes de Montadores de Cubiertas ascenderán a la categoría de Montadores de Cubiertas cuando la sección técnica de la Empresa emita informe sobre la aptitud para el desempeño de dicha categoría.

Artículo 177. Atendida la especialidad del trabajo de los Montadores de Cubiertas o Colocadores, a petición propia o por decisión de la Empresa, se someterá a examen médico a cargo del Médico de la Empresa, y el Comité de Empresa, oído el dictamen médico, decidirá sobre la continuación o separación del puesto y categoría. En este último supuesto se conservará la retribución fija de la anterior categoría, percibiendo el incentivo que corresponde al nuevo puesto de trabajo asignado.

#### SECCION 4ª. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 188. La jornada que se realice en régimen de turno dará derecho a 25 minutos de descanso, de manera que en ningún caso se produzca paralización de la actividad, estableciéndose para ello los turnos necesarios entre los distintos grupos de trabajadores. En cualquier caso dicho descanso, excepto en casos de avería o fuerza mayor, se producirá entre 0,30 y 10,30 para el primer turno, entre 18 y 19,30 para el segundo turno y entre 1,30 y 2,30 para el tercer turno.

Artículo 190. La rotación de los turnos se efectuará por períodos semanales en las secciones y grupos de personal de fábrica que la tiene establecida en la actualidad.

Artículo 200. Los trabajadores y empleados que desarrollen su actividad en régimen de jornada normal, con horario de mañana y tarde, no disfrutarán del descanso a que se refiere el artículo 15.

Artículo 210. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

Este régimen de jornada comportará que los trabajos propios de mantenimiento y limpieza de máquinas de producción de la fábrica de Castelldefels tenga que hacerse en sábado. En tal caso quienes deban llevar a cabo dicho trabajo en sábado vacarán anticipadamente el lunes anterior, iniciando por tanto su jornada semanal el día siguiente martes. A este respecto se considerará concluida la jornada semanal a partir de las 14 horas del sábado, a excepción de aquellos trabajos o servicios de carácter ininterrumpido o permanente que seguirán su funcionamiento normal.

Los distintos centros de trabajo podrán realizar, en función de las características de la zona y de la efectividad del servicio que presten, un horario semanal diferente siempre que el cómputo anual de horas a realizar sea el que resultaría de la aplicación de 40 horas semanales.

En todos los casos se entiende que las pausas de descanso establecidas se hallan incluidas en el tiempo de trabajo efectivo.

Las pausas de trabajo seguirán siendo las fijadas en cada centro de trabajo.

Se respetará la condición más favorable para aquellos centros cuyo número de horas de trabajo efectivo sea inferior a las fijadas en este artículo.

De producirse la aparición de cualquier disposición legal que mejore las condiciones de lo anteriormente señalado, su aplicación será inmediata.

Artículo 220. Aquellos trabajadores u operarios que por su función profesional o puesto de trabajo, les correspondiera anticipar su entrada al trabajo para cerrar el ciclo laboral de otros, o retrasar la salida del mismo para cerrarlo, y por esta razón se les deba desplazar del horario habitual, bien por el principio o por el final de la jornada, dará lugar a que el tiempo desplazado se retribuya con un incremento del 100 x 100 sobre el valor base jornada normal, considerando salario, antigüedad y prima o que, a solicitud del trabajador, el tiempo desplazado se compense con reducción de jornada de igual duración.

La Dirección, oído el trabajador, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo indicará el momento preciso para usar de la reducción a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 230. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. De incorporarse más tarde o abandonarlo antes se incurrirá en falta de puntualidad.

Artículo 235. Se permitirá la entrada al trabajador, durante tres días al año, una vez rebasada la hora inicial de cada turno con una tolerancia de tres horas. Dicha tolerancia y el que se haga uso de ella no constituirá la consideración de falta de puntualidad que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno, el trabajador no se halle en su puesto de trabajo.

Artículo 240. Se concede una tolerancia no superior a media hora para tener acceso al puesto de trabajo después de iniciado el turno. Una vez transcurrido dicho tiempo no se podrá entrar en el centro, constituyendo la no presentación hasta entonces como falta.

CAPITULO CUINTO

Asuntos Sociales

SECCION 1ª. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y DEFICION

Artículo 574. A los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, debida a enfermedad común o accidente de trabajo, durante el periodo de incapacidad laboral transitoria, se les abonará el 100 x 100 de la suma de los conceptos SALARIO BASE, ALIQUIDAD Y PRIMA.

A estos efectos, tanto en el caso de enfermedad común, como en el de accidente de trabajo, la actividad médica o prima a la prestación, se calculará sobre la base del promedio de la prestación en los días trabajados dentro de los 30 días anteriores a la fecha de la baja.

La Empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar dicha suma.

Sólo podrán ser rebajados los topes que se fijan, en el caso de que, aplicado sobre la base de cotización correspondiente, el porcentaje en las condiciones legales establecidas, resultare cantidad superior.

Una vez se produzca la calificación por accidente o se pase a a situación de incapacidad provisional, se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 575. La Empresa a fin de reducir el absentismo debido a supuestos frecuentes o habituales, se reserva la potestad de incoar procedimientos de la Seguridad Social y, al importe que este complemento representaría, se destinara a un fondo que serviría para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos. Dicho fondo se administraría conjuntamente por Dirección y el Comité de Empresa.

De dichas actuaciones serán informados los Comités de Empresa.

En el supuesto de que se detecte algún caso de absentismo fraudulento o que se alegue enfermedad común o accidente de laboral, se comunicará al Comité de Empresa. En estos casos la empresa no cumplirá las prestaciones de la Seguridad Social y, el importe que este complemento representaría, se destinara a un fondo que serviría para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos. Dicho fondo se administraría conjuntamente por Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 576. En los casos de defunción de un trabajador en activo, la Empresa abonará a la esposa, padres, hijos o personas designadas por el causante, la cantidad de 20.000.- pesetas.

SECCION 2ª. JUBILACION

Artículo 577. Los trabajadores en activo con jubilación entre los 60 y 64 años de edad, podrán optar voluntariamente a la jubilación, si media la conformidad de la Empresa, percibirán de ésta un complemento económico cuyo cuantía mínima, un función de la edad, del nivel profesional y de la antigüedad, queda fijada en el anexo número 10. De dicho establecimiento la Empresa efectuará 14 pagos al año.

En ningún caso la suma de la pensión asignada por la Seguridad Social y el complemento de la Empresa será superior al 100 x 100 del salario regular que haya servido de base para el cálculo de la cuantía pensión reglamentaria. De darse esta circunstancia el complemento será reducido en su cuantía hasta quedar situado al punto mencionado por el tope indicado.

La falta de conformidad de la Empresa a la jubilación voluntaria del trabajador, estará basada siempre en razones de interés común a juicio de la misma, cuyos motivos serán dados a conocer explícitamente al afectado, al cual no obstante, podrá acudir bajo igualente pero pagando, en este caso, el derecho a dicho complemento.

SECCION 3ª. AYUDA A LA ENFERMEDAD

Artículo 578. La Empresa facilitará una ayuda económica para contribuir a los gastos de guardería, parvulario o enseñanza general de los hijos de los trabajadores, desde su nacimiento hasta la edad de 16 años.

La Empresa abonará a los trabajadores el importe del justificante de los gastos referidos en el artículo anterior hasta una suma límite mensual por hijo. Dicha suma será de 254 pesetas durante

el periodo escolar comprendido entre 1 de Mayo y 31 de Diciembre de 1984, y de 257 pesetas a partir de 1 de Enero de 1985 y hasta 28 de Febrero de 1985.

Artículo 579. La Empresa cubrirá como mínimo el 50% del coste de los cursos que realicen los trabajadores siempre que el presupuesto destinado a los planes de formación lo permitan.

La Dirección de la Empresa informará anualmente a los miembros del Comité de la Empresa de los planes de formación existentes, así como del presupuesto existente al respecto.

Todos los trabajadores podrán solicitar ayuda para sufragar una parte o la totalidad del coste de los cursos que realicen. La Empresa considerará todas las solicitudes que haya y, sido el Comité de Empresa, dará contestación a los mismos.

En la concesión de estas ayudas tendrán preferencia las solicitudes que reúnan las condiciones siguientes:

- a) Que los estudios tengan relación con las tareas o funciones del interesado en la Empresa ó estén relacionados con el plan de formación.
- b) Que los estudios se realicen en Centros reconocido oficialmente.
- c) Que haya habido un aprovechamiento por parte del interesado en cursos realizados anteriormente.

Artículo 580. La Empresa facilitará modificación temporal del horario a los trabajadores, cuando con el objeto de realizar estudios de alfabetización o primarios, lo soliciten.

Aún sin concurrir modificación de horario, o además de ello, la Empresa facilitará igualmente jornadas de trabajo inferiores a condición de que dentro de cada ciclo mensual natural, y previo pacto con el trabajador, éste complete el número de horas equivalentes.

La autorización que en su caso se conceda, estará supeditada a la asistencia continuada a las clases, que deberá justificar documentalmente al trabajador, a petición de la Empresa. De no cumplir este requisito, quedará anulada automáticamente la autorización con obligación inmediata del trabajador a reincorporarse a los horarios y turnos regulares.

SECCION 4ª. SERVICIO MILITAR

Artículo 581. Los trabajadores de la Empresa mientras se hallen cumpliendo el Servicio Militar, percibirán la cantidad de 11.137.- pesetas coincidiendo con cada una de las dos pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 41º.

SECCION 5ª. FONDOS SOCIALES

Artículo 601. Sustituyendo las aportaciones por variables para la Agrupación Cultural y Deportiva de Rosella, S.A., para minusválidos hijos de trabajadores, y los lotes de Navidad y Reyes, se destina la cantidad de 3.420.000.- pesetas anuales, cuyo importe se distribuirá íntegramente en el personal de la Empresa, para atención especiales.

Dicho fondo será administrado por los representantes de los trabajadores en la forma que ellos creen oportuna y atendiendo siempre a razones de mayor interés, necesidad y justicia.

Una vez decidida la distribución y antes de proceder a la misma, será expuesta a la Dirección. Esta aceptará la propuesta de no aceptar planteamientos que se contradigan con el espíritu del presente artículo y aportará las cantidades para cumplir las decisiones aprobadas.

Todas las prestaciones o pagos que se efectuen estarán justificadas documentalmente a la Empresa.

SECCION 6ª. EXCEDENCIAS

Artículo 611. Completando la normativa que regula la concesión de excedencias se establece en esta materia la siguiente:

- 1ª.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán informados de las solicitudes de excedencias que se presenten, así como de la resolución que la Empresa adopte en cada caso.

## SECCION 9ª. PAGAS, VACACIONES Y BENEFICIOS

Artículo 41º. El importe de las dos pagas extraordinarias reglamentarias será de 30 días de retribución cada una, y se harán efectivas los días 18 de Julio y 23 de Diciembre.

Artículo 42º. El personal que ingresa o cesa durante el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción de un mes.

Artículo 43º. La retribución de las pagas señaladas en el artículo 41 y de las vacaciones comprende el salario base, el premio de antigüedad y, en su caso, la actividad medida o la prima.

Para el personal que trabaje a actividad medida o prima, en cuanto a la primera paga extraordinaria y vacaciones, se tomará como módulo divisor de dichos conceptos el resultado de dividir la percibida por cada trabajador en los días trabajados durante los meses de Marzo, Abril y Mayo del año, por el número de dichos días. En cuanto a la segunda paga extraordinaria, el cálculo se referirá a los meses de Agosto, Septiembre y Octubre. Estas pagas extraordinarias, a estos efectos, se entenderán que comprenderán veintidós días laborables, cada una.

Artículo 44º. Para los trabajadores que realicen las funciones propias de un puesto de trabajo de nivel superior, substituyendo a otros o cubriendo necesidades extraordinarias, percibirán las pagas reglamentarias en la cuantía que corresponda al puesto de trabajo desempeñado en el momento en que se devenguen.

Artículo 45º. La participación en beneficios para el personal que trabaja en régimen de actividad medida o de prima, consiste en una cantidad equivalente a diez días de salario base y premio de antigüedad y nueve días de actividad medida o prima, siendo el módulo de estas últimas el mismo que el de la última paga extraordinaria.

Para el resto del personal consiste en una cantidad equivalente a diez días de salario base o el superior consolidado, más el premio de antigüedad.

El personal que ingresa o cesa durante el transcurso del año percibirá la participación de beneficios en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción del mes.

## SECCION 10ª. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 46º. Con independencia de lo establecido en los distintos artículos de este Convenio, se realizarán únicamente aquellas horas extraordinarias cuya necesidad sea indispensable en razón del reparo de siniestros, daños extraordinarios, producción de pérdidas de materias primas, etc. y aquellas otras tareas similares cuyos trabajos por exigir una especialización determinada o por falta de tiempo, no tengan posible continuación transitoria o eventual, como pueden ser: exceso imprevisto de calidad por contaminación o pérdida de punto de producción, reparación de unidades o componentes a su anexa, cambios de turno, preparación y pago de órdenes, alteraciones por ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad objeto de trato.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios expuestos, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, el objeto de que, de acuerdo con las circunstancias propias de cada centro de trabajo, se pueda establecer su tipificación definitiva.

Quedan suprimidas las horas extras habituales, entendiéndose por tales aquellas que pudieran tener una duración diaria continuada.

El valor de las horas extraordinarias se fijará en función de lo que la Ley establezca en cada momento.

## SECCION 11ª. PAGO DE RETRIBUCION

Artículo 47º. Sin modificar la condición que tienen reconocida los trabajadores en orden a su retribución, a tenor de los niveles y categorías profesionales de la Ordenanza de Trabajo de 20 de Agosto de 1970 y de lo establecido en el anexo número 1, la retribución se pagará, por períodos mensuales vencidos, el día

10 de cada mes, el día anterior si aquel fuere festivo o el posterior si lo fuera el día 9. El personal del grupo de Técnicos, los Administrativos, Mercantil y Subalternos, del grupo de empleados, y los Montadores de Cubiertas, los percibirán el último día de cada mes natural o el anterior, si éste fuere festivo.

La forma de pago se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y no se realizarán cobros durante la jornada de trabajo para cobrar el salario en el banco o caja.

La Empresa abonará el importe de las retribuciones del personal de nuevo ingreso en la libreta de ahorro o cuenta corriente que indique el trabajador.

Artículo 48º. Se suprimen las fracciones de paga en las cantidades líquidas totales a percibir por los trabajadores en concepto de retribución, produciéndose el redondeo en la unidad superior o inferior, según alcancen o no los cincuenta céntimos.

## CAPITULO CUARTA

## Licencias

Artículo 49º. Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

- Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes de 1er. grado, hermanos y hermanas políticas, 3 días naturales, prorrogables en un día más si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo y en dos días más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.
- Por nacimiento de hijo, 3 días laborables, prorrogables en 2 días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo y en 3 días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.  
Si concurren enfermedad grave de la esposa o recién nacido los días antes mencionados se incrementarán en 3 días naturales más.
- Por enfermedad grave que requiere intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, ascendientes, descendientes, todos ellos en 1er. grado, y hermanos, 2 días naturales, prorrogables en 1 día natural más si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo y 2 días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.
- Por nacimiento de hijo y/o hermano de un trabajador, 1 día laborable, prorrogable en un día más natural, si el hecho ocurriese a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo, y en 2 días naturales más, cuando el hecho se produzca a más de 100 Km. del centro de trabajo.
- Por cambio de domicilio un día retribuido. Si la empresa despidiese a algún trabajador y ello implicase cambio de domicilio, los días que emplease en el mismo serían retribuidos.

En la retribución por día laborable de licencia se incluirá el valor prima, cuyo abono se hará en base a la media individual utilizada para el pago de dicho valor en la última gratificación extraordinaria de Julio o Navidad, satisfecha.

Artículo 50º. Se podrá conceder hasta un máximo de dos días retribuidos de falta al trabajo por año natural, en las situaciones en que el trabajador se encuentre indisponible para la asistencia al trabajo y no presente certificado de baja médica, si el motivo de dicha indisposición se realiza antes de transcurridas tres horas desde el inicio del turno y posteriormente justifica verbalmente o por escrito su inasistencia.

Artículo 51º. Por enfermedad no grave de ascendientes o descendientes de primer grado del trabajador y cónyuge, la empresa concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo previa justificación no escrita necesariamente.

Estas ausencias no serán retribuidas.

Grados	Pesetas minuto Recuperación	Pesetas minuto Recuperación
	De 1-05-84 a 31-12-83	De 1-01-85 a 30-12-84
1R	0,609	0,618
2R	0,602	0,609
3R	0,594	0,600
4R	0,587	0,592
5R	0,584	0,589
6R	0,542	0,547
7R	0,517	0,522
8R	0,495	0,500
9R	0,469	0,474
10R	0,443	0,447

B) Adecuación de categorías y puestos de trabajo a niveles

Categoría y puestos de trabajo Nivel

**PERSONAL DE FABRICACIÓN**

Encargado Jefe	VI
Encargado	VII
Jefe de Equipo de primera	VIII
Maquinista V-5	
Verificador	
Maquinista placas	
Jefe Equipo carga	
Chófer sección	
Oficial	IX
Jefe de equipo de segunda	
Preparación de mezcla amiantos	
Cilindros V-5	
Cilindrero tubos presión y sanitaria	
Cilindrero máquina placas	
Tractorista y carretillero	
Maquinista sección 13	
Maquinista sección 19	
Maquinista sección 15	
Maquinista tubos presión y sanitaria	
Mecánico tubos sección 13	
Mecánico sección 19	
Mecánico sección 11-12	
Mecánico sección 15 máquina	
Mecánico transporte interiores	
Gruero nave planchas	
Grúa patio	
Gruero balsas	
Máquina calibradora Rocalite	
Maquinista pintado cortinas	
Maquinista corte automático material seco	
Vigilante máquinas tubo presión, sanitaria y placas	
Desmoldeo con máquina	
Tornaco tubaría presión, copas y cambio de medidas	
Jefe de Equipo plásticos	
Moltración amianto	
Gruero sección 15-B	
Moldeo manual depósitos	
Maquinista automática tubos 6 y 8	
Ayudante soldador cintas goma	
Carretilla elevadora	
Moldeo piezas especiales	
Verificador	
Preparador e impregnación plástica	
Cilindrero sección 19	
Especialista de primera	X
Moltración de amianto	
Conductor tractor pequeño	
Cortador máquina placas (mecánica)	
Cortador máquina placas (manual)	
Preparación bombas	
Moldeo tubos sección 13	
Vigilancia caldera vapor Mezza	
Colocador cubetas a tubaría Mezza	
Pintado material Rocalla a pistola	
Limpieza máquinas	
Moldeo manual	
Tornear tubos presión y sanitaria	

Oficial de primera y recuperación	
Ayudante cilindro	
Preparación piezas carga	
Cortador tubo eléctrico	
Esmaltador eléctrico	
Pulir a máquina	
Preparar material y carga de canchales	
Ingeniero planchas metálicas	
Desmoldeo, pulido y apilado tubos sección 13	
Apilar material patio y control	
Apilar canchales y patio y control	
Movimiento de material	
Control de fabricación cabezas tubos	
Moldeo tapas depósitos y desmoldeo	
Máquina tubos 0,5	
Operador pelipasto sección 13	
Reparar depósitos fregados	
Cortar depósitos con máquina	
Guiar estufas fregado	
Especialistas de segunda	XI
Ayudante cilindro	
Probedor estanqueidad tubos	
Vigilante operaciones	
Impregnación Rocalite	
Ayudante pintado cortina	
Ayudante corte automático material seco	
Máquina desfibrosadora	
Cortado manual placa tierra	
Reparadores piezas tierras	
Pulir material a mano	
Apilado de material	
Desmoldeo piezas manual	
Ayudante desmoldeo mecánico	
Limpieza moldes	
Recoger tubos y dejar en balsas	
Acabado tuberías presión y sanitaria	
Pulir a máquina	
Carga de canchales	
Ayudante moldeo manual	
Limpieza bobinas plásticas	
Recuperación planchas plásticas	
Desmoldeo estufa pecoria	
Ayudante recepción amianto moltradura	
Peón	XII
Apilar sacos amianto	
Descargar sacos cemento	
Transporte placa manual	
Limpieza regueros	
Traberos	
Ayudante tractorista transporte	
Transporte de material	
Rogar patio	
Servicio Limpieza	
Limpieza oficinas y garitas	
Fincho de 17 - 18 años	XIII
Fincho de 15 - 16 años	XIV
Personal de Oficios Auxiliares	
Contramaestra Jefe	V
Encargado jefe montadores cubiertas	
Contramaestra	VII
Encargada de montadores de cubiertas	
Oficial de primera	VIII
Montador cubiertas de primera	
Mecánico	
Carpintería	
Fontanería	
Eléctrico	
Soldador cintas goma	
Fabricación moldes plástico 11, 12, 15-B, 16 y 60	
Tractorista y conductor canchales	
Pintura	
Albañil	
Modelista	
Oficial de segunda	IX
Montador cubiertas de segunda	
Mecánico	
Carpintería	

... cuando la excedencia, cuando se haya solicitado para cumplir obligaciones ineludibles de carácter familiar...

- 21.- Cuando sin efecto la establecido en el párrafo anterior...
22.- La Empresa considerará la posibilidad de reintegro anticipado...
23.- En todos los casos la Empresa concederá una prórroga no superior a un año...

SECCION 7ª. SEGURO ACCIDENTE

Artículo 62º. Cuando el trabajador fallezca como consecuencia de accidente, laboral o no, la Empresa abonará 1.000.000.- de pesetas a la persona o personas previamente señaladas por el trabajador.

SECCION 8ª. TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo 63º. Las trabajadoras que estando embarazadas ocupen un puesto de trabajo no adecuado a su estado, podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo. Dicha solicitud deberá venir acompañada de un informe previo del médico especialista de la Seguridad Social...

Finalizado el embarazo, reincorporada la trabajadora, pasará a ocupar el puesto de trabajo de procedencia u otro de su categoría profesional.

Las posibles ausencias por incapacidad laboral transitoria cuya causa tenga relación directa con el embarazo, no se computarán por la Empresa en caso de despido por causas objetivas.

SECCION 9ª. AYUDA POR DESPLAZAMIENTO AL CENTRO DE TRABAJO

Artículo 64º. Se abonará un complemento por desplazamiento a todo el personal cuyo domicilio radique a más de 4 Km. del término municipal en que se encuentre emplazado el centro de trabajo, según el siguiente escalado:

Table with 2 columns: Distance (Km) and Amount (ptas. per day). Rows: 1-5 Km (20 ptas), 5-10 Km (35 ptas), 10-15 Km (50 ptas), Más de 15 Km (65 ptas).

El importe del complemento que aquí se fija se entenderá consolidado por cada día realmente trabajado en el centro respectivo.

Aquellas trabajadoras que perciban cantidades superiores a las contempladas en el presente artículo en concepto de desplazamiento no tendrán derecho al mencionado complemento.

CAPITULO SEXTO

Aspectos Sindicales

Artículo 65º. En materia de funciones y garantías de los representantes del personal, así como sobre derechos sindicales, se estará a la legislación vigente en cada momento y a lo expresado en el anexo número 11.

CAPITULO SEPTIMO

Prendas de Trabajo

Artículo 66º. El personal que presta sus servicios en las fábricas, almacenes, Montadoras y Ayudantas de Cubiertas y los Conductores de turismos serán provistos de la respectiva prenda de trabajo. Las características y duración de las prendas de trabajo serán determinadas por el Departamento Técnico, cedido el Comité de Empresa.

Artículo 67º. Las trabajadoras no presentarán en el puesto de trabajo vistiendo la respectiva prenda, y deberán traerla consigo, a sus expensas, para no resultar inasistible antes de cumplir el período de vida que se haya fijado.

CAPITULO OCTAVO

Vigilancias, falta de asistencia y cumplimiento del Convenio

Artículo 68º. Para la renta interpretativa y vigilancia de la ejecución y cumplimiento del presente Convenio se constituirá una Comisión paritaria, compuesta por 6 representantes de la Empresa y 3 representantes de las Trabajadoras, siendo elegidos éstos últimos por los Delegados y/o Comité de Empresa.

Artículo 69º. La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, si existe disparidad de criterios en la interpretación de las cláusulas del Convenio.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los respectivos asesores de ambas representaciones.

Artículo 70º. En caso de no coincidencia, ambas partes se someterán al dictamen de la autoridad laboral competente.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.- En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción de 26 de Agosto de 1970.

Segunda.- Los acuerdos pactados en este Convenio se tendrán en consideración a efectos de cálculo y abono, para la determinación del complemento de Empresa en los casos de trabajadoras que se hallen en I.L.T. en el momento de entrar en vigor el Convenio y hasta que se produzca el alta médica correspondiente.

ANEXO NUMERO 1

A) Valoración de puestos de trabajo

- 1.- Se sigue el estudio científico del trabajo, mediante la valoración de los factores diversos que lo componen, en aquellos puestos que aparezcan y aquellos que sufran variaciones o mejoras.
2.- Los valores en puntos de cada uno de dichos puestos siguen agrupados en diez grados distintos, en la forma que se señala a continuación:

Table with 4 columns: Grades, Puntuación, Grades, Puntuación. Rows: 1º (181-201), 2º (201-229), 3º (229-261), 4º (261-293), 5º (293-325), 6º (325-357), 7º (357-389), 8º (389-421), 9º (421-453), 10º (Más de 453).

3.- Mientras subsista la presente valoración de puestos, cuya relación se halla a disposición de todo el personal afectado, regirá la tarifa de actividad rotada que a continuación se relaciona.



c) Para igualar en posibilidades a Sevilla, y Córdoba frente al resto de Suroccidentales se partirá de los siguientes puntos:

- Composición de las collect 1 montador de fucalle con 2 ejenes y máquina elevadora.
- A efectos de cálculo del número de jornales empleados, los de los peores ejenes se multiplicarán con el coeficiente reductor (K= 0,80).

d) Se establece un rendimiento mínimo, obtenido en función del estudio de tiempos realizados, en el que se incluyen los elementos de inclinación, preparación, reparación, paro, colocación de elementos de seguridad, etc. Este rendimiento mínimo es de 60 m2. tipo por operario y jornal.

e) Obtenidos los m2. tipo por operario y jornal, se multiplicarán por los ptes. que figuran en el baremo y cuyo resultado será la prima a recibir por día y operario que ha intervenido en la obra. Se entienda que sólo se abonará a los operarios propios.

f) Si el rendimiento de la obra es igual o inferior al mínimo, se pagará la prima mínima indicada en el apartado 4.

g) No se descontarán horas de lluvia, viento, escarcha u otros fenómenos atmosféricos, tiempo de colocación de redes u otros elementos de seguridad, deslizando los montadores, en caso de imposibilidad de montaje desplazarse al centro de trabajo de proximidad para que no se considere como día de montaje, a efectos del cálculo de la prima.

Si permanecen en la obra, previa comunicación o consulta a la Euzerzal, se contará como un día más de montaje, a efectos del cálculo de la prima.

3.- Para el estudio del mínimo de 60 m2. tipo y jornal, se han tomado jornales de 8 horas, toda variación por efectos de Convenio u otro cambio en la duración del jornal repercutirá proporcionalmente en el mínimo indicado.

4.- Se abonará a los montadores los desplazamientos por kilometraje, indistintamente del medio que usen.

5.- Desplazamientos. Se considerará como tiempo normal de desplazamiento y por tanto no abonable: 1 hora. Se pagará a partir de aquí el tiempo real que exceda hasta un máximo de 2 horas/día. Se abonará a razón de 200.- ptes./hora.

ANEXO NUMERO 4

Tablas Salariales

SALARIO BASE

NIVEL	SALARIO	
	De 1-5-84 a 31-12-84	De 1-1-85 a 28-2-85
II (mensual)	65.802	65.435
III "	64.139	64.286
IV "	62.644	63.148
V "	60.474	61.055
VI "	58.503	59.066
VII "	56.628	57.173
VIII "	55.572	56.107
VIII (diario)	1.650	1.677
IX (mensual)	64.868	65.092
IX (diario)	1.617	1.634
X (mensual)	63.904	64.419
X (diario)	1.738	1.818
XI "	1.778	1.798
XII "	1.724	1.738
XIII "	1.400	1.413
XIV "	1.272	1.284

TABLA DE SALARIOS MENSUALES (m2. tipo)

NIVEL	SALARIO	
	De 1-5-84 a 31-12-84	De 1-1-85 a 28-2-85
VI	60.474	61.103
VII	64.975	65.419
VIII	64.036	64.715
IX	63.100	63.927
X	62.036	62.025
XI	61.402	62.003
XII	60.601	61.184

ANEXO NUMERO 5

Tabla de Antigüedad

ANUAL

BIENIO

NIVEL	De 1-5-84 a 31-12-84		De 1-1-85 a 28-2-85	
II	1.513		1.628	
III	1.513		1.628	
IV	1.513		1.628	
V	1.472		1.466	
VI	1.431		1.445	
VII	1.386		1.400	
VIII	1.347		1.360	
IX	1.302		1.315	
X	1.263		1.278	

DIARIO

VIII	44,10	44,53
IX	42,98	43,39
X	41,40	41,80
XI	41,40	41,80
XII	41,40	41,80

ANUAL

BIENIO

NIVEL	De 1-5-84 a 31-12-84		De 1-1-85 a 28-2-85	
II	2.143		2.164	
III	2.143		2.164	
IV	2.143		2.164	
V	2.003		2.103	
VI	2.019		2.038	
VII	1.957		1.976	
VIII	1.892		1.910	
IX	1.828		1.845	
X	1.766		1.783	

DIARIO

VIII	62,09	63,69
IX	60,02	60,60
X	57,39	57,94
XI	57,39	57,94
XII	57,39	57,94

Categoría y puestos de trabajo	Nivel
Electricista Eléctrico Plumero Albañil Carpintero Trabajador de planchas de acero Tratadorista y carretillero	
Oficial de tercera Trabajador de cubiertas de tercera Mecánico Carpintero Electricista Carpintero Albañil Mecánico	X
Aplicados de tercer y cuarto año	XIII
Aplicados de primer y segundo año	XIV
C) Personal Técnico Superior y Medio, Administrativos, personal Mercantil y Subalternos.	
Categoría	Nivel
Ingeniero Superior Licenciado Médico	II
Arquitecto Técnico Ingeniero Técnico Graduado Social Ayudante Técnico Sanitario Jefe Administrativo de primera Jefe de Organización de primera	III
Encargado General Maestro Industrial	IV
Colaborante Superior Jefe Administrativo de segunda Jefe de Compras Encargado de Economía Jefe de Sección de Organización de segunda	V
Oficial Administrativo de primera Técnico Comercial Técnico de Organización de primera Colaborante de primera Encargado de sección de Laboratorio Programador de Informática	VI
Colaborante de segunda Técnico de Organización de segunda Analista de primera Viajante	VII
Oficial Administrativo de segunda Analista de segunda Corredor de piezas Chófer de turismo	VIII
Auxiliar Administrativo y telefonista Colaborador Auxiliar de Organización Vendedor Jefe de Almacén Listero Conserje Guarda Jurado	IX
Auxiliar de Laboratorio Portero Vigilante Ordenanza Enfermero Cobrador Almacenero	X

Categoría	Nivel
Personal de limpieza	XII <sup>a</sup>
Aspirante Administrativo de 17 - 18 años Aspirante Técnico de 17 - 18 años Aspirante de laboratorio de 17 - 18 años Botones de 17 - 18 años	XIII
Botones de 16 - 17 años	XIV

## ANEXO NUMERO 2

## Sistema de retribución de la actividad medida

18.- Retribución de cálculo directo. Puede ser el cálculo individual o por grupo, y en ambos casos se utilizan los baremos obtenidos por cronometraje previo, estando basado el sistema en el pago de tiempo recuperado, obtenido éste a su vez por diferencia entre los puntos concedidos y el tiempo realmente empleado.

Permite su retribución por este sistema toda aquella persona que ocupe puestos de trabajo en los que sea posible establecer con claridad un baremo por unidad de trabajo, aplicándose de modo principal en las secciones de fabricación.

20.- Talleres. Los Trabajadores que presten sus servicios en los talleres de mantenimiento discurrirán una retribución de acuerdo con la actividad desarrollada, a la que corresponderán los puntos fijados en el propio baremo.

21.- Retribución de cálculo indirecto. Se aplica este sistema a todos los restantes puestos de trabajo en los que no sea posible establecer un baremo para el cálculo directo.

Su importe es variable, de acuerdo con los dos siguientes factores:

- 1) El número de Kilogramos fabricados, hallado en el período de una decena.
- 2) El número de Jornales trabajados, hallado en el período de una decena.

Con la relación de ambos factores citados se obtiene, en su escala correspondiente, el total de puntos recuperados, para cada uno de los días de la decena de que se trate.

## ANEXO NUMERO 3

Normas de trabajo y cálculo de primas para los Montadores de cubiertas.

1.- Se garantiza una prima mínima para montadores y encargados que se obtendrá de:

## a) Montadores:

Sumar: Salario Base, antigüedad y jornada partida de todos los montadores.

Hallar el 25% de esta suma.

Dividir esta cantidad por el número de montadores de la Empresa.

Este resultado será la prima mínima a percibir, modificable en los aumentos de cada Convenio.

## b) Encargados:

El mismo sistema que para los montadores.

La prima mínima se percibirá independientemente del trabajo que se realice: almacén, reparaciones, montajes de cubiertas, etc.

2.- El cálculo de la prima se realizará del modo siguiente:

a) Se medirán los m2. o m. l. montados de cada clase y se transformarán en función de la tabla de convertibilidad a m2. tipo.

b) Se tomará como base el promedio de m2. tipo montados por obrero y día, que se obtendrá dividiendo los m2. recu-  
tados en el apartado a) por el número de jornales emplea-  
dos en el montaje (incluyendo tanto el personal propio como el ajeno), desde el inicio hasta la terminación de la obra.

ANEXO NUMERO 19

COMPLEMENTO JUBILACION EMPRESA EN FUNCION DEL NIVEL PROFESIONAL, EDAD Y ANTIGUEDAD EMPRESA.

NIVEL IV

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	15,966.-	12,764.-	9,573.-	6,382.-	3,191.-
26	16,355.-	13,083.-	9,812.-	6,567.-	3,270.-
27	16,753.-	13,402.-	10,052.-	6,751.-	3,351.-
28	17,152.-	13,721.-	10,291.-	6,936.-	3,430.-
29	17,551.-	14,040.-	10,530.-	7,120.-	3,510.-
30	17,950.-	14,359.-	10,769.-	7,305.-	3,589.-
31	18,348.-	14,678.-	11,009.-	7,489.-	3,670.-
32	18,747.-	14,997.-	11,248.-	7,673.-	3,749.-
33	19,145.-	15,316.-	11,487.-	7,858.-	3,829.-
34	19,545.-	15,635.-	11,726.-	8,042.-	3,908.-
35	19,943.-	15,954.-	11,966.-	8,226.-	3,989.-
36	20,342.-	16,273.-	12,207.-	8,410.-	4,068.-
37	20,741.-	16,592.-	12,444.-	8,594.-	4,148.-
38	21,140.-	16,911.-	12,684.-	8,778.-	4,227.-
39	21,539.-	17,230.-	12,924.-	8,962.-	4,308.-
40	21,937.-	17,549.-	13,164.-	9,146.-	4,388.-
41	22,336.-	17,868.-	13,402.-	9,330.-	4,467.-
42	22,735.-	18,187.-	13,642.-	9,514.-	4,546.-
43	23,133.-	18,506.-	13,881.-	9,698.-	4,627.-
44	23,532.-	18,825.-	14,120.-	9,882.-	4,708.-
45	23,929.-	19,143.-	14,357.-	10,066.-	4,786.-

NIVEL V

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	15,238.-	12,191.-	9,143.-	6,095.-	3,048.-
26	15,619.-	12,486.-	9,372.-	6,246.-	3,124.-
27	16,000.-	12,801.-	9,601.-	6,400.-	3,200.-
28	16,380.-	13,105.-	9,830.-	6,553.-	3,276.-
29	16,761.-	13,410.-	10,058.-	6,705.-	3,352.-
30	17,152.-	13,715.-	10,287.-	6,857.-	3,428.-
31	17,522.-	14,020.-	10,516.-	7,009.-	3,504.-
32	17,903.-	14,324.-	10,745.-	7,162.-	3,579.-
33	18,283.-	14,629.-	10,973.-	7,314.-	3,656.-
34	18,664.-	14,934.-	11,200.-	7,467.-	3,732.-
35	19,044.-	15,238.-	11,429.-	7,619.-	3,808.-
36	19,425.-	15,543.-	11,658.-	7,772.-	3,884.-
37	19,806.-	15,848.-	11,887.-	7,923.-	3,960.-
38	20,186.-	16,152.-	12,114.-	8,076.-	4,036.-
39	20,567.-	16,457.-	12,342.-	8,228.-	4,112.-
40	20,947.-	16,762.-	12,571.-	8,381.-	4,188.-
41	21,328.-	17,067.-	12,800.-	8,533.-	4,266.-
42	21,710.-	17,371.-	13,028.-	8,686.-	4,342.-
43	22,091.-	17,676.-	13,257.-	8,837.-	4,419.-
44	22,473.-	17,981.-	13,486.-	8,990.-	4,495.-
45	22,854.-	18,285.-	13,713.-	9,141.-	4,571.-

NIVEL VI

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	14,669.-	11,734.-	8,801.-	5,857.-	2,934.-
26	15,036.-	12,028.-	9,022.-	6,014.-	3,009.-
27	15,402.-	12,321.-	9,242.-	6,169.-	3,081.-
28	15,769.-	12,615.-	9,463.-	6,323.-	3,155.-
29	16,135.-	12,909.-	9,683.-	6,477.-	3,229.-

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
30	16,502.-	13,205.-	9,904.-	6,524.-	3,302.-
31	16,869.-	13,498.-	10,125.-	6,678.-	3,376.-
32	17,235.-	13,790.-	10,345.-	6,831.-	3,450.-
33	17,601.-	14,084.-	10,566.-	7,047.-	3,524.-
34	17,968.-	14,377.-	10,786.-	7,194.-	3,598.-
35	18,334.-	14,671.-	11,007.-	7,341.-	3,671.-
36	18,701.-	14,965.-	11,228.-	7,489.-	3,745.-
37	19,068.-	15,258.-	11,448.-	7,636.-	3,819.-
38	19,434.-	15,552.-	11,669.-	7,784.-	3,893.-
39	19,801.-	15,846.-	11,889.-	7,931.-	3,967.-
40	20,167.-	16,139.-	12,110.-	8,079.-	4,041.-
41	20,533.-	16,433.-	12,331.-	8,226.-	4,114.-
42	20,900.-	16,727.-	12,551.-	8,374.-	4,188.-
43	21,267.-	17,021.-	12,772.-	8,521.-	4,261.-
44	21,633.-	17,314.-	12,992.-	8,669.-	4,335.-
45	22,000.-	17,608.-	13,213.-	8,816.-	4,409.-

NIVEL VII

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	13,911.-	11,127.-	8,346.-	5,564.-	2,762.-
26	14,259.-	11,405.-	8,635.-	5,704.-	2,834.-
27	14,606.-	11,684.-	8,924.-	5,843.-	2,905.-
28	14,954.-	11,962.-	9,213.-	5,983.-	2,977.-
29	15,301.-	12,241.-	9,502.-	6,122.-	3,048.-
30	15,649.-	12,519.-	9,791.-	6,262.-	3,120.-
31	15,997.-	12,797.-	10,080.-	6,402.-	3,191.-
32	16,345.-	13,076.-	10,369.-	6,541.-	3,264.-
33	16,692.-	13,354.-	10,658.-	6,681.-	3,336.-
34	17,039.-	13,633.-	10,947.-	6,820.-	3,407.-
35	17,387.-	13,911.-	11,236.-	6,960.-	3,479.-
36	17,735.-	14,189.-	11,525.-	7,100.-	3,551.-
37	18,082.-	14,468.-	11,814.-	7,239.-	3,622.-
38	18,430.-	14,746.-	12,103.-	7,379.-	3,694.-
39	18,777.-	15,025.-	12,392.-	7,518.-	3,765.-
40	19,125.-	15,303.-	12,681.-	7,658.-	3,837.-
41	19,473.-	15,581.-	12,970.-	7,798.-	3,908.-
42	19,820.-	15,860.-	13,259.-	7,937.-	3,979.-
43	20,168.-	16,138.-	13,548.-	8,077.-	4,051.-
44	20,515.-	16,417.-	13,837.-	8,216.-	4,124.-
45	20,863.-	16,695.-	14,126.-	8,356.-	4,196.-

NIVEL VIII

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	13,152.-	10,521.-	7,891.-	5,261.-	2,611.-
26	13,481.-	10,794.-	8,098.-	5,393.-	2,731.-
27	13,809.-	11,067.-	8,295.-	5,525.-	2,770.-
28	14,136.-	11,340.-	8,493.-	5,656.-	2,840.-
29	14,467.-	11,613.-	8,691.-	5,788.-	2,910.-
30	14,796.-	11,886.-	8,888.-	5,920.-	2,979.-
31	15,124.-	12,159.-	9,075.-	6,052.-	3,049.-
32	15,453.-	12,432.-	9,273.-	6,184.-	3,119.-
33	15,782.-	12,705.-	9,470.-	6,315.-	3,189.-
34	16,111.-	12,978.-	9,668.-	6,447.-	3,259.-
35	16,439.-	13,251.-	9,865.-	6,579.-	3,327.-
36	16,768.-	13,524.-	10,062.-	6,711.-	3,397.-
37	17,097.-	13,797.-	10,260.-	6,843.-	3,467.-
38	17,425.-	14,070.-	10,457.-	6,974.-	3,537.-
39	17,754.-	14,343.-	10,655.-	7,106.-	3,607.-
40	18,083.-	14,616.-	10,853.-	7,238.-	3,676.-
41	18,412.-	14,889.-	11,051.-	7,370.-	3,745.-
42	18,741.-	15,162.-	11,247.-	7,502.-	3,815.-
43	19,069.-	15,435.-	11,444.-	7,633.-	3,885.-
44	19,398.-	15,708.-	11,642.-	7,765.-	3,954.-
45	19,727.-	15,981.-	11,839.-	7,897.-	4,024.-

ANEXO NUMERO 5

PLUS FESTIVO

Percepciones Complemento por día laborable

<u>NIVEL</u>	<u>De 1-5-84 a 31-12-84</u>	<u>De 1-1-85 a 28-2-85</u>
VI	347	351
VII	334	337
VIII	319	322
IX	304	307
X	295	298
XI	283	286
XII	269	272

ANEXO NUMERO 2

Plus Toxicidad y Penosidad

Percepciones Complemento por día laborable

<u>NIVEL</u>	<u>De 1-5-84 a 31-12-84</u>	<u>De 1-1-85 a 28-2-85</u>
VIII	328	331
IX	314	317
X	310	313
XI	298	301
XII	291	294

ANEXO NUMERO 8

TABLA DE COMPLEMENTO MENSUAL POR JORNADA PARTIDA

<u>NIVEL</u>	<u>De 1-5-84 a 31-12-84</u>	<u>De 1-1-85 a 28-2-85</u>
II	6,074	6,431
III	6,212	6,272
IV	6,051	6,109
V	5,893	5,949
VI	5,739	5,790
VII	5,574	5,629
VIII	5,415	5,467
IX	5,255	5,306
X	5,097	5,145
XI	4,937	4,994
XII	4,778	4,824

ANEXO NUMERO 9

Máquina Bell

1.- Régimen de Especificación

Al objeto de compensar económicamente al personal adscrito a este régimen ininterrumpido, por el hecho específico de tener que trabajar en domingos y festivos cuando por turno correspondiente, se establece un plus a dicho objeto cuyo valor a efectos de pago se repartirá entre los días de trabajo del año, quedando comprendidos en él los incrementos por trabajo en festivos.

2.- Designación del Plus

Se denominará "Plus festivo".

3.- Valor del Plus

Desde 1 de Mayo a 31 de Diciembre de 1984 será de 892.- pesetas por día trabajado y no abonable a efectos de gratificaciones o pagas reglamentarias y vacaciones. Dicho plus será de 901.- pesetas a partir del día 1 de Enero de 1985 y hasta el 28 de Febrero de 1985.

4.- Derecho al percibo del Plus

A partir del primer día que se entere en régimen de trabajo en jornada ininterrumpida.

5.- Pérdida del derecho al Plus

Se perderá el derecho al Plus cuando por razones técnicas o de otra naturaleza permanezca parada la máquina Bell y sus instalaciones anexas por espacio de tiempo superior a ocho días. La Dirección informará al personal afectado, siempre que ello sea posible, sobre la duración de los paros.

6.- Turnos de Guardia Personal Mantenimiento en días festivos

Se establecerán turnos de guardia en días festivos para el mantenimiento de la Máquina Bell e instalaciones anexas, cuya finalidad será la de que aquellos operarios pertenecientes a dicho servicio que previamente hayan sido designados, queden sujetos a permanecer en lugar localizable y próximo al centro de trabajo para acudir con la máxima prontitud en el caso de ser reclamados para atender cualquier posible avería o emergencia.

7.- Distribución Servicio de Guardia en días festivos

Desde el día 1 de Mayo hasta el día 31 de Diciembre de 1984 se abonará por cada día de guardia en día festivo la cantidad de 1.901.- pesetas por operario. Dicha cantidad será de 2.010.- pesetas a partir del día 1 de Enero de 1985 y hasta el 28 de Febrero de 1985.

8.- Suplencias

En aquellas cosas que por causa de enfermedad, licencias, etc., se tenga que recurrir a sustituciones en personal, se considerará que el trabajador suplente entra en el régimen de trabajo de la Máquina Bell a partir del primer día, indistintamente de que sea día laborable o festivo, con derecho a plus desde el primer momento.

9.- Vacaciones

El personal adscrito con carácter fijo a este régimen de trabajo, disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones en concepto de período normal y de 10 días más en concepto de período especial por trabajar a régimen ininterrumpido. Este último período se disfrutará en tres partes: Semana Santa, Navidad y un tercero a designar por Dirección.

El personal que haya estado suplendo ausencias en Máquina Bell adquirirá el derecho a un día más de vacaciones en concepto de período especial por cada 24 días de trabajo en dicho puesto, dentro del período o ciclo anual de vacaciones de que se trate.

10.- Pausa

Al objeto de que no se interrumpa la producción durante el período o períodos de pausa, deberán combinarse entre el personal del propio equipo las sustituciones o ayudas propias para ello. Cuando la pausa no pueda realizarse dentro de las horas que se señalan en el artículo 10 se compensará económicamente por este motivo con el valor equivalente a unidad hora extra, el tiempo de duración de dicha sustitución.

11.- Retiro de la Empresa

La Empresa podrá desistir del trabajo en dicho régimen ininterrumpido cuando considere que existen razones para ello, volviendo al régimen ordinario a todos los efectos.

## ANEXO NUMERO 11

## Aspectos Sindicales

## 1.- Del Delegado Sindical

## 1.1. Requisitos

- a) En los centros de trabajo, cuya plantilla exceda de 75 trabajadoras, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en el mismo una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.
- b) El Sindicato que alegue poder serlo o hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo de modo fehaciente, siendo reconocido este segundo, al citarse Delegado, su condición de representante del sindicato a todas las efectos.
- c) El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo del propio centro de trabajo, miembro del Comité de Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

La condición de miembro del Comité de Empresa no será indispensable en los centros cuyo número de trabajadoras sea superior a 250.

## 1.2. Funciones

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.
- b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comité paritario de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.
- d) Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato que representa.
- e) Será asimismo informado y oído por la Dirección con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados al Sindicato.
  - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadoras cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajador y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- f) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Dirección pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, en todo caso acceso al mismo por todos los trabajadores.
- h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- i) El Delegado confiere sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

## 2.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada trabajador el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de la operación remitirá, 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 la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.

## 3.- Comités de Empresa

## 3.1. Derechos y obligaciones

Los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

- a) Derecho a recibir bimestralmente información sobre la situación económica y financiera de la empresa.
- b) Derecho a recibir anualmente el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Derecho a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Derecho a conocer con antelación suficiente cualquier proceso de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- e) Derecho a la información sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- f) Derecho a solicitar a Dirección el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilizan.
- g) Derecho a solicitar trimestralmente de Dirección las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los movimientos de ingresos, cesas y ascensos.
- h) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:
  - 1) El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.
  - 2) La no discriminación de ningún trabajador/a en los planes de formación y capacitación de la empresa.
  - 3) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- i) Derecho a participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- j) Derecho a ser informado sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de deslealtad.
- k) Derecho a la negociación colectiva.
  - 1) El Comité de Empresa velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
  - 2) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
  - 3) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas

NIVEL IX

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	12.304,=	9.916,=	7.436,=	4.956,=	2.476,=
26	12.704,=	10.162,=	7.622,=	5.082,=	2.547,=
27	13.014,=	10.409,=	7.808,=	5.208,=	2.614,=
28	13.323,=	10.657,=	7.993,=	5.333,=	2.682,=
29	13.633,=	10.905,=	8.179,=	5.454,=	2.749,=
30	13.943,=	11.153,=	8.369,=	5.578,=	2.817,=
31	14.253,=	11.400,=	8.551,=	5.702,=	2.885,=
32	14.563,=	11.648,=	8.737,=	5.825,=	2.952,=
33	14.872,=	11.896,=	8.922,=	5.950,=	3.020,=
34	15.182,=	12.144,=	9.108,=	6.074,=	3.087,=
35	15.492,=	12.391,=	9.294,=	6.199,=	3.155,=
36	15.802,=	12.639,=	9.480,=	6.321,=	3.222,=
37	16.112,=	12.887,=	9.668,=	6.445,=	3.290,=
38	16.421,=	13.135,=	9.851,=	6.569,=	3.358,=
39	16.731,=	13.382,=	10.037,=	6.693,=	3.425,=
40	17.041,=	13.630,=	10.223,=	6.817,=	3.493,=
41	17.351,=	13.878,=	10.409,=	6.941,=	3.561,=
42	17.661,=	14.126,=	10.595,=	7.065,=	3.628,=
43	17.970,=	14.373,=	10.780,=	7.189,=	3.696,=
44	18.280,=	14.621,=	10.966,=	7.313,=	3.763,=
45	18.590,=	14.869,=	11.152,=	7.437,=	3.831,=

NIVEL X

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	11.635,=	9.308,=	6.982,=	4.633,=	2.327,=
26	11.927,=	9.540,=	7.156,=	4.771,=	2.383,=
27	12.219,=	9.773,=	7.330,=	4.907,=	2.439,=
28	12.509,=	10.005,=	7.505,=	5.003,=	2.524,=
29	12.800,=	10.239,=	7.679,=	5.119,=	2.599,=
30	13.090,=	10.470,=	7.853,=	5.235,=	2.655,=
31	13.381,=	10.703,=	8.027,=	5.352,=	2.721,=
32	13.672,=	10.935,=	8.201,=	5.468,=	2.786,=
33	13.963,=	11.168,=	8.374,=	5.584,=	2.852,=
34	14.254,=	11.400,=	8.550,=	5.700,=	2.917,=
35	14.545,=	11.632,=	8.724,=	5.816,=	2.983,=
36	14.835,=	11.865,=	8.898,=	5.932,=	3.049,=
37	15.127,=	12.097,=	9.072,=	6.048,=	3.114,=
38	15.418,=	12.330,=	9.247,=	6.164,=	3.180,=
39	15.709,=	12.562,=	9.421,=	6.280,=	3.245,=
40	15.999,=	12.795,=	9.595,=	6.396,=	3.311,=
41	16.290,=	13.027,=	9.769,=	6.513,=	3.377,=
42	16.581,=	13.260,=	9.943,=	6.629,=	3.442,=
43	16.872,=	13.492,=	10.118,=	6.745,=	3.508,=
44	17.163,=	13.725,=	10.292,=	6.861,=	3.573,=
45	17.454,=	13.957,=	10.466,=	6.977,=	3.639,=

NIVEL XI

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	10.877,=	8.701,=	6.527,=	4.352,=	2.176,=
26	11.149,=	8.918,=	6.680,=	4.460,=	2.239,=
27	11.421,=	9.135,=	6.852,=	4.569,=	2.303,=
28	11.693,=	9.352,=	7.025,=	4.677,=	2.366,=
29	11.965,=	9.570,=	7.177,=	4.785,=	2.430,=
30	12.237,=	9.787,=	7.340,=	4.893,=	2.493,=
31	12.509,=	10.004,=	7.503,=	5.002,=	2.557,=
32	12.781,=	10.221,=	7.665,=	5.110,=	2.620,=
33	13.053,=	10.438,=	7.828,=	5.218,=	2.684,=
34	13.325,=	10.655,=	7.990,=	5.327,=	2.747,=
35	13.597,=	10.872,=	8.153,=	5.435,=	2.811,=
36	13.869,=	11.090,=	8.316,=	5.543,=	2.874,=
37	14.141,=	11.307,=	8.479,=	5.652,=	2.938,=
38	14.413,=	11.524,=	8.641,=	5.760,=	3.001,=
39	14.685,=	11.741,=	8.803,=	5.868,=	3.065,=
40	14.957,=	11.958,=	8.966,=	5.976,=	3.128,=
41	15.229,=	12.175,=	9.129,=	6.085,=	3.192,=
42	15.501,=	12.393,=	9.291,=	6.193,=	3.255,=
43	15.773,=	12.610,=	9.454,=	6.301,=	3.319,=
44	16.045,=	12.827,=	9.616,=	6.410,=	3.382,=
45	16.317,=	13.044,=	9.779,=	6.518,=	3.445,=

NIVEL XII

ANTIG. EMPRESA	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	10.119,=	8.096,=	6.072,=	4.049,=	2.024,=
26	10.372,=	8.297,=	6.223,=	4.149,=	2.085,=
27	10.625,=	8.499,=	6.374,=	4.250,=	2.147,=
28	10.878,=	8.700,=	6.525,=	4.350,=	2.208,=
29	11.131,=	8.902,=	6.676,=	4.451,=	2.270,=
30	11.384,=	9.104,=	6.827,=	4.551,=	2.331,=
31	11.637,=	9.305,=	6.978,=	4.652,=	2.393,=
32	11.891,=	9.508,=	7.129,=	4.752,=	2.454,=
33	12.144,=	9.709,=	7.280,=	4.853,=	2.516,=
34	12.397,=	9.911,=	7.431,=	4.953,=	2.577,=
35	12.650,=	10.113,=	7.582,=	5.053,=	2.639,=
36	12.903,=	10.315,=	7.733,=	5.154,=	2.700,=
37	13.156,=	10.517,=	7.884,=	5.254,=	2.762,=
38	13.409,=	10.718,=	8.035,=	5.355,=	2.823,=
39	13.662,=	10.920,=	8.186,=	5.455,=	2.885,=
40	13.915,=	11.122,=	8.337,=	5.555,=	2.946,=
41	14.168,=	11.324,=	8.488,=	5.656,=	3.006,=
42	14.421,=	11.526,=	8.639,=	5.757,=	3.069,=
43	14.674,=	11.727,=	8.790,=	5.857,=	3.131,=
44	14.927,=	11.929,=	8.941,=	5.958,=	3.192,=
45	15.181,=	12.131,=	9.092,=	6.058,=	3.254,=

**6.- De las Asambleas de Trabajadores**

- a) Los trabajadores de cada centro de trabajo podrán reunirse en asambleas en el propio centro de trabajo previa solicitud de autorización para ello, ya sea fuera de horas de trabajo o dentro de la jornada laboral. En este último caso dispondrán de 6 horas al año en total.
- b) La solicitud de autorización de asamblea deberá cursarse por escrito, acompañando orden del día, a la Dirección, y deberá estar en poder de la misma con 48 horas de antelación a la del comienzo cuando se trate de temas ordinarios, y entre 48 y 24 horas cuando se trate de temas extraordinarios o urgentes. La Dirección contestará igualmente por escrito y en el supuesto de que la misma no contestación 5 horas antes de la hora de celebración de la asamblea ésta se considerará autorizada.
- c) Las asambleas podrán ser solicitadas y convocadas por:
  - 1) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.
  - 2) Directamente por los trabajadores siempre que el número de los mismos, no inferior al 25% de la plantilla del centro lo solicite.
- d) En el supuesto de que deban asistir a alguna asamblea personas no pertenecientes a la Empresa, los convocantes comunicarán a Dirección los nombres de dichas personas y los motivos de su existencia.
- e) La celebración de asambleas en horas de trabajo se realizará en las siguientes condiciones:
  - 1) En todos los centros de la Empresa se mantendrán, reducidos al mínimo indispensable, los servicios relacionados con el exterior.
  - 2) En las fábricas no se interrumpirá el trabajo productivo de aquellas máquinas que están trabajando en régimen continuo, si bien durante el tiempo de duración de la asamblea se reducirá al mínimo indispensable el número de personas que las atiendan.
  - 3) En la oficina central no comportará interrupción de los servicios de ordenador.
- f) Cuando se trate de la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores, se requerirá para la validez de éstos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo.

**6.- Garantías de los Trabajadores**

- a) La Dirección de la Empresa en respeto a la libertad sindical de sus trabajadores o candidatos a serlo garantiza:
  - 1) No despedir ni sancionar o discriminar a ningún trabajador por razón de su filiación o no a un sindicato.
  - 2) Condicionar el empleo de un candidato a su filiación o no a un sindicato.
  - 3) Mantenerse independientes en materia sindical.
- b) Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público podrán optar entre solicitar la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo de su categoría o nivel por el tiempo del mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de su función, sin derecho a retribución alguna por dichas ausencias.
 

Para ausentarse, previamente, con 24 horas de antelación, solicitará autorización formal de salida y posteriormente presentará justificante de la ausencia.
- c) Podrá además solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentare cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretaría del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa al solicitarlo en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- d) Todos los trabajadores podrán colocar notes sindicales en el tablón de anuncios destinado al efecto.

- e) Ante problemas de trabajo de cierta importancia que puedan surgir durante la jornada laboral en el propio puesto o sección, una representación de los trabajadores podrá tratar el problema, previa autorización del mando respectivo.
 

Dicha representación podrá alcanzar hasta un máximo de un 10% del grupo representado y un mínimo de 3 personas.

**7.- Desplazamientos de los Miembros del Comité de Empresa**

Los desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa pueden ser producidos básicamente por dos causas:

- a) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad e iniciativa unilateral de los propios representantes de los trabajadores y de cuya acción o gestión la Empresa no tiene que tener necesariamente un conocimiento exhaustivo.
- b) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad de la Dirección, a iniciativa de la misma o a propuesta de la representación de los trabajadores, pero siempre mediante deliberación conjunta previa y exhaustiva de los temas a gestionar y asignación de las personas y número de las mismas que han de hacerlo.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto a) la Empresa no se hará cargo de ninguno de los gastos que puedan producirse.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto b) la Empresa correrá con los gastos de desplazamientos propiamente dichos y los derivados, de acuerdo con las tarifas vigentes en cada momento.

**MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

19681

**RESOLUCION de 8 de junio de 1984, de la Dirección General de Minas, por la que se publica la inscripción de propuesta de reserva provisional, a favor del Estado, para investigación de plata, en un área denominada «Aracena Bis», comprendida en la provincia de Huelva.**

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 9.º, 1, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, se hace público que se ha practicado el día 8 de junio de 1984 la inscripción número 203 en el Libro-Registro de la Dirección General de Minas, correspondiente a la petición presentada por el Instituto Geológico y Minero de España sobre propuesta para la declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de plata, en el área que se denominará «Aracena Bis», comprendida en la provincia de Huelva, y cuyo perímetro definido por coordenadas geográficas se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 6º 32' 20" Oeste con el paralelo 37º 54' 40" Norte, que corresponde al vértice 1.

Área formada por arcos de meridiano, referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1 ... ..	6º 32' 20" Oeste	37º 54' 40" Norte
Vértice 2 ... ..	6º 32' 20" Oeste	37º 51' 20" Norte
Vértice 3 ... ..	6º 29' 20" Oeste	37º 51' 20" Norte
Vértice 4 ... ..	6º 29' 20" Oeste	37º 50' 00" Norte
Vértice 5 ... ..	6º 41' 20" Oeste	37º 50' 00" Norte
Vértice 6 ... ..	6º 41' 20" Oeste	37º 53' 20" Norte
Vértice 7 ... ..	6º 39' 20" Oeste	37º 53' 20" Norte
Vértice 8 ... ..	6º 39' 20" Oeste	37º 54' 40" Norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 108 cuadrículas mineras.

Madrid, 6 de junio de 1984.—El Director general, Juan Manuel Kindelán Gómez de Bonilla.