

3.- Tabla de Sueldos del Personal de Informática

Como complemento del Artículo 2º del Convenio Colectivo de Unión Iberoamericana, se establece la siguiente Tabla de Salarios del Personal de Informática.

CATEGORÍAS	SUELDO BASE ANUAL	PLUS CONVENIO ANUAL	TOTAL
Técnico de Sistemas	1.197.315,-	147.645,-	1.344.960,-
Analista	1.110.240,-	127.260,-	1.237.500,-
Analista-Programador	1.023.150,-	137.295,-	1.160.445,-
Programador de 1a.	992.670,-	147.465,-	1.140.135,-
Programador de 2a.	849.015,-	136.785,-	985.800,-
Operador de Consola	951.330,-	148.425,-	1.099.755,-
Operador de Periféricos	772.830,-	138.570,-	911.400,-
Monitor	829.550,-	148.950,-	1.078.500,-
Perforista-Grabador-Verificador de 1a.	829.550,-	148.950,-	1.078.500,-
Perforista-Grabador-Verificador de 2a.	772.830,-	138.570,-	911.400,-
Preparador	849.015,-	136.785,-	985.800,-

Datos sueldos se aborven en quince mensualidades, doce ordinarias y tres extraordinarias, coincidiendo éstas con el 15 de Junio, 15 de Septiembre y 15 de Diciembre.

4.- Plus

Las categorías de Técnico de Sistemas, Analista, Analista-Programador, Programador de 1a., Programador de 2a., Operador de Consola, Operador de Periféricos, percibirán además un plus del 20% sobre el Sueldo Base del Artículo anterior.

5.- Absorción y Compensación

Los complementos, mejoras, Pluses, bonificaciones y cualquiera otra retribución que perciba este personal podrá ser absorbido por las nuevas retribuciones establecidas en esta norma. En caso de existir diferencias en favor del empleado se deberá respetar la misma y solo podrá absorberse por incrementos posteriores. El trabajador que al momento de la clasificación ostentaba una categoría con Salario-Tabla de Convenio superior a la que adquiere, le será respetada la retribución base correspondiente a la categoría que ostentaba a todos los efectos, hasta que la nueva categoría alcance, por cualquier causa, las cotas salariales de la anterior o el trabajador cambie de categoría.

6.- Acceso a la escala administrativa

A/ Unión Iberoamericana, de acuerdo con lo establecido en la Disposición General 1.1., podrá decidir por probadas razones tecnológicas o de organización del trabajo el paso del personal de Informática a la escala administrativa en los siguientes términos:

Programador de 1a.	Oficial 1a.
Operador de Consola	" "
Monitor	" "
Perforista-grabador-verificador de 1a.	" "
Programador de 2a.	Oficial 2a.
Preparador	" "
Operador periférico	" "
Perforista-grabador-verificador de 2a.	" "

La diferencia de Sueldo Base, si existiera, se respetará como complemento personal congelado y no absorbible, del Sueldo Base, hasta el pase a la categoría superior.

B/ El personal de Informática, antes mencionado, transcurridos 5 años de permanencia en la nueva categoría, obtenida según la presente normativa, y siempre que la organización del trabajo lo permita, tendrá un derecho preferente a ocupar la correspondiente categoría administrativa según el anterior esquema, una vez que se haya producido vacante.

C/ Las categorías de Técnico de Sistemas, Analista y Analista Programador, se integrarán en la escala administrativa con igual condicionamiento que el previsto para las categorías contempladas en el apartado A/, y respecto de su categoría propia laboral, se concretará en cada caso según las circunstancias.

7.- El presente acuerdo modifica lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970 referente al Personal de Informática

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE UNIÓN IBEROAMERICANA, COMPAÑIA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS.

En cumplimiento del art. 85.2.c) del Estatuto de los Trabajadores se hace constar que las partes que conciertan este Convenio son de una lado (como representantes legales de la Empresa Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros) el Secretario General, el Director Administrativo y el Jefe de Personal, y de otro lado (como representantes legales de los trabajadores de esta misma Empresa) un miembro del Comité del Centro de Trabajo de Madrid, (Francisco Gervás, 10), y los Delegados de Personal de los Centros de Trabajo de Sevilla, Zaragoza y Alicante.

6694

RESOLUCION de 26 de enero de 1985, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se autoriza la absorción por «Munat», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247, de la «Confederación Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 59.

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «Munat», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247 —con ámbito de actuación nacional y domicilio social en Madrid, calle Marqués de Mondéjar, número 26—, absorba a «Confederación Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 59 —con ámbito de actuación interprovincial y domicilio social en Barcelona, calle Buenos Aires, números 19-21—; todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo; y

Teniendo en cuenta que, por cada una de las Entidades solicitantes, se ha dado cumplimiento a los requisitos reglamentarios previstos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos favorables a la misma adoptados por las Juntas generales extraordinarias de ambas Mutuas, celebradas con tal objeto los días 24 y 22 de octubre de 1984, respectivamente;

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Esta Secretaría General para la Seguridad Social, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien resolver lo siguiente:

Primero.—Autorizar, con efecto de 1 de enero de 1985, la absorción por «Munat», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247, de «Confederación Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 59.

Segundo.—Autorizar que la Mutua absorbente adopte la nueva denominación de «Munat-Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247.

Tercero.—La Mutua absorbida, «Confederación Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 59, causará baja en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la misma, proceso liquidatorio.

Cuarto.—La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida, obligándose ambas a remitir a la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social el inventario de los activos fijos patrimoniales que, estando adscritos a dichas Entidades, pertenezcan a la Seguridad Social.

Quinto.—Las mencionadas Mutuas, mientras no hayan cumplimentado el apartado anterior, no podrán efectuar ningún acto de disposición, gravamen o limitación de los bienes que hayan sido adquiridos con posterioridad al 1 de enero de 1967.

Sexto.—Autorizar el cambio de titularidad a favor de la Mutua absorbente —con la nueva denominación de «Munat Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247— de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria, por la Mutua absorbida, debiendo continuar dichos depósitos a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Séptimo.—El ámbito de actuación territorial de la Mutua absorbente continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Lo que le comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 26 de enero de 1985.—El Secretario general, Luis García de Blas.

Ilmo. Sr. Director general de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social.

6695

RESOLUCION de 25 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», que fue remitido

a esta Dirección General y suscrito por la representación empresarial y por las Centrales Sindicales, Confederación General de Cuadros (CGC), Comisiones Obreras (CC.OO.) y UGT, así como independientes, por la representación de los trabajadores, el día 6 de marzo del año en curso, 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 acuerda:

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

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, 25 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

Representante legal de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima» de Barcelona.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ROCALLA, S.A.», DE BARCELONA

INDICE

CAP. I	Disposiciones Generales
Sección	1ª Ámbito de Aplicación 2ª Vigencia, Prórroga y Revisión 3ª Compensación, Absorción, Garantía personal, Vinculación a la totalidad
CAP. II	Organización del Trabajo
Sección	1ª Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo 2ª Manipulación y Tratamiento de Ambiente 3ª Montadores de Cubiertas 4ª Jornada de Trabajo 5ª Vacaciones 6ª Trabajo Dominical
CAP. III	Retracción
Sección	1ª Principios Generales 2ª Salario Base 3ª Antigüedad 4ª Trabajo nocturno 5ª Plus de Altura 6ª Plus de toxicidad y penosidad 7ª Jornada partida 8ª Actividad Médica - Prima 9ª Pagos, Vacaciones y Beneficios 10ª Horas Extraordinarias 11ª Pago de retribución
CAP. IV	Licencias
CAP. V	Aspectos Sociales
Sección	1ª Incapacidad laboral transitoria y Delación 2ª Jubilación 3ª Ayuda a la Enseñanza 4ª Servicio Militar 5ª Fondo Social 6ª Excedencias 7ª Seguro Accidentes 8ª Trabajadoras Embarazadas 9ª Ayuda por desplazamiento al centro de trabajo
CAP. VI	Aspectos Sindicales
CAP. VII	Prendas de Trabajo
CAP. VIII	Vigilancia, Interpretación y Cumplimiento del Convenio
	Clausulas Adicionales
	Anexo número 1
	a) Valoración de puestos de Trabajo b) Adecuación de categorías y puestos de trabajo a niveles c) Personal Técnico Superior y Medio, Administrativo, Personal Mercantil y Subalternos
	Anexo número 2
	Sistema de retribución de la Actividad Médica

Anexo número 3
Normas de trabajo y cálculo de horas para los Montadores

Anexo número 4
Tablas Salariales
Tablas de Ingresos Mínimos

Anexo número 5
Tablas de Antigüedad

Anexo número 6
Plus Nocturno

Anexo número 7
Plus de Toxicidad y Penosidad

Anexo número 8
Tabla complemento Jornada Partida

Anexo número 9 (Máquina Bell)

- 1.- Compensación Económica
- 2.- Denominación del Plus
- 3.- Valor del Plus
- 4.- Derecho al percibo del Plus
- 5.- Pérdida del Derecho del Plus
- 6.- Turnos de Guardia personal mantenimiento en días festivos
- 7.- Retribución Servicio de Guardia en días festivos
- 8.- Suplencias
- 9.- Vacaciones
- 10.- Pausa
- 11.- Potestad de la Empresa

Anexo número 10
Complemento Jubilación Empresa en función del nivel profesional, edad y antigüedad Empresa

Anexo número 11 (Aspectos Sindicales)

- 1.- Del Delegado Sindical
 - 1.1. Requisitos
 - 1.2. Funciones
- 2.- Cuota Sindical
- 3.- Comité de Empresa
 - 3.1. Derechos y Obligaciones
 - 3.2. Garantías
 - 3.3. De la información de los Comités de Empresa y Delegados de Personal a nivel de centro
- 4.- De las reuniones conjuntas de los distintos Comités de Empresa
- 5.- De las Asambleas de Trabajadores
- 6.- Garantías de los Trabajadores
- 7.- Desplazamientos de los Miembros del Comité de Empresa

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 comprende a todo el personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca y la categoría profesional que ostente, que presta sus servicios en la Empresa, exceptuado fuera del personal alternativo a que se refiere el artículo 7º, 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 9 de Marzo de 1985 y tendrá vigencia hasta el 28 de Febrero de 1987, prorrogándose tacitamente por años, a contar desde esta última fecha, de no recibir solicitud o preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de 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 económicas y social puedan pedir la revisión del Convenio las siguientes:

- a) El hecho de que por disposiciones legales futuras de cualquier índole a rango de establezcan variaciones en los ingresos de los trabajadores o al ser computados, absorbidos y compensados por la Empresa motivo de patente desequilibrio en lo que se pacta, aunque no originen la anulación total de los beneficios establecidos en el Convenio.

- b) 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 costos de producción al mantenerse en vigor las cláusulas del Convenio.

SECCION 34. COMPENSACION, ABSENCION, GARANTIA PERSONAL, VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Artículo 47. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globales.

Artículo 48. 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, convenio individual, usos y costumbres o por otra causa.

Artículo 49. Se considerarán asumidas por las mejoras procedentes las modificaciones o condiciones derivadas de disposiciones legales futuras.

Artículo 50. Se respetarán con carácter personal y en cantidad líquida las condiciones preexistentes superiores a las contenidas en este pacto.

Artículo 51. Atendiendo al principio de unidad indivisible de las condiciones del Convenio, quedará ineficaz en el caso de que el Ministerio de Trabajo no aprobare alguna de las cláusulas esenciales.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

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

Artículo 52. Se aplica el sistema de organización científico-funcional y la valoración de puestos de trabajo en las secciones de fabricación, oficinas auxiliares, carga y colocación, y estando al contenido del artículo 53, en relación con el 9º de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se recogen en el anexo número 1 las tablas de dicha valoración y la asociación de puestos a los niveles previstos en dicha Ordenanza.

Artículo 53. 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 apartado E) del anexo número 1.

Artículo 54. La valoración de puestos de trabajo es la base para determinar las tarifas de retribución a la actividad medida correspondiente a cada uno de ellos.

Artículo 55. Se aplica el sistema de actividad medida a los trabajadores de las secciones de fabricación, oficinas auxiliares y carga, y sus normas se contienen en el anexo número 2 del presente Convenio.

Artículo 56. Se aplica el sistema de incentivo por prima a la producción para los trabajadores de cubiertas, según se regula en el anexo número 3.

Artículo 57. Los trabajadores, establecido el sistema de actividad medida o incentivo, emitirán la mejor atención al cumplimiento de las obligaciones que comporta cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de la productividad y valorando por la mejor calidad de la obra encomendada.

SECCION 2ª. MANIPULADO Y TRATAMIENTO DE AMIANTO

Artículo 58. Para los puestos de trabajo de manipulado y tratamiento directo de amianto en Castelldefels y por lo que se refiere a establecer medidas de evaluación, control, corrección, prevención y protección de la salud de las personas, se estará a lo que dispone el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto, aprobado por D.M. de 31-10-84.

Los trabajadores que realicen funciones propias de un puesto de trabajo de nivel superior en la sección de manipulado y tratamiento directo de amianto, no accederán con carácter definitivo a dicho puesto y se incorporarán a uno de su nivel en otra sección, cuando por dictamen médico u otra causa razonable deba producirse el cambio a trabajo de distinta naturaleza.

Mientras dichos trabajadores están adscritos a un puesto de manipulado y tratamiento directo de amianto deberán llevarse obligatoriamente las manos, cara, y boca antes de tomar alimentos o bebidas o de fumar o salir de los locales de trabajo. A dicho efecto dispondrá, dentro de la jornada laboral, de un tiempo de diez minutos para su limpieza personal antes de abandonar el trabajo, a la finalización del turno.

SECCION 34. MONTAJES DE CUBIERTAS

Artículo 16º. Los Ayudantes de Montajes de Cubiertas se encuadrarán 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 17º. Atendiendo la especialidad del trabajo de los montadores de cubiertas o Colocadores, a petición propia o por decisión de la Empresa, se contratará a ambos médicos a cargo del Médico de la Empresa, y el Comité de Empresa, a fin de 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 18º. La jornada que se realice en régimen de turno será 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 fuerza o fuerza mayor, se producirá entre 8,30 y 10,30 para el primer turno, entre 16 y 18,30 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 anuales 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 18.

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 viernes deben llevar a cabo dicho trabajo en sábado quedando anticipadamente al 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 permanentes 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 los 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 opinión de cualquier disposición legal que mejore las condiciones de la anteriormente reseñada, su aplicación será inmediata.

Artículo 22º. Aquellos trabajadores u operarios que por su función profesional o puesto de trabajo, les corresponde 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 les debe 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 hora 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 pe-

re 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 abandonarlo antes se imputará 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 al 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 iniciado el turno. Una vez transcurrido dicho tiempo no se podrá entrar en el centro, considerando la no presentación hasta entonces como falta de asistencia al trabajo. Dicha tolerancia y al 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 26º. El personal adscrito a la categoría "Bolt" 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 34. VACACIONES.

Artículo 27º. El Personal de la Empresa disfrutará anualmente de 25 días laborables de vacaciones, de los cuales 22 se disfrutarán seguidos durante el verano y los tres restantes se disfrutarán durante el período de invierno, en las fechas que de común acuerdo se establezcan en cada Centro de Trabajo, entre la Dirección y los trabajadores por medio de sus Delegados y/o Comité de Empresa.

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

Artículo 28º. 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 hacerlas fraccionadas.

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

Artículo 29º. Si un trabajador causa baja por enfermedad en período de vacaciones, ésta se interrumpe y se reanuda al producirse el alta.

Artículo 30º. 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 desea percibir dicho anticipo deberá indicarlo previamente.

SECCION 35. TRABAJO DOMINICAL.

Artículo 31º. Los trabajadores pertenecientes a los equipos que se ocupan de la extracción de las piezas fabricadas de sus moldes y a los de la limpieza de máquinas, trabajarán los domingos y festivos, percibiendo su retribución como si se tratase de horas extraordinarias realizadas en día festivo, y sustituirá al día festivo trabajado vacando el lunes o al día siguiente laborable o la fiesta, percibiendo el salario del día vacado como domingo o festivo.

CAPITULO TERCERO

Retribución

SECCION 36. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 32º. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación del Salario, del 17 de Agosto de 1971, la retribución se distribuye en la siguiente forma:

A) Salario Base

B) Complementos

- Personalidad: antigüedad
- De puesto de trabajo: trabajo nocturno, altura, toxicidad y peligrosidad, jornada partida.
- De calidad o cantidad de trabajo: actividades especiales, horas extraordinarias.
- De vencimiento periódico superior al base: Pagos Extraordinarios, participación en Beneficios.

C) Indemnización plus de distancia y transporte.

SECCION 37. SALARIO BASE

Artículo 33º. A partir de 1 de Marzo de 1985 los salarios base por jornada completa serán incrementados en un 4% sobre los valores existentes en 29-2-85, permaneciendo así hasta el 31 de Diciembre de 1985. Estos salarios de tablas y los salarios base individuales serán elevados nuevamente en un 1% sobre la base de los valores existentes en 31-12-85, entre 1º de Enero y 28 de Febrero de 1986, completándose hasta un 5% sobre la misma base a partir de 1º de Marzo de 1986 hasta 28 de Febrero de 1987.

Para las 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, prima, comisiones, jornada partida, etc.) excepto antigüedad y horas extraordinarias, cuyo importe se fija en el referido 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 base en concepto de complemento por ingreso mínimo.

SECCION 38. ANTIGÜEDAD

Artículo 34º. El premio de antigüedad comprenderá dos tramos y será quinenario, siendo su cuantía por período y categoría profesional la que figura en el anexo número 5.

Artículo 35º. El premio de antigüedad se calculará y será efectivo de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- Los tramos y quinenarios, en cuanto a períodos de tiempo, se cuentan desde el día de ingreso en la Empresa, en la forma prevista en el apartado b).
- El cómputo de tiempo se iniciará el día 1 de Abril para los trabajadores ingresados entre 1 de Enero y el 30 de Julio, 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 39. TRABAJO NOCTURNO

Artículo 36º. 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 las líneas señaladas en el párrafo anterior.

SECCION 40. PLUS DE ALTURA

Artículo 37º. Los montadores de cubiertas percibirán un concepto de plus de altura la cantidad de 148 ptas. por día laborable de montaje, desde 1 de Marzo a 31 de Diciembre de 1985. Dicha cantidad será de 147 ptas. entre 1 de Enero y 28 de Febrero de 1986 y de 162 ptas. desde 1 de Marzo de 1986 hasta 28 de Febrero de 1987.

SECCION 41. PLUS DE TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Artículo 38º. Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo considerados tóxicos o peligrosos, de acuerdo con la normativa vigente, percibirán un plus cuya cantidad se especifica en el anexo número 7.

SECCION 42. JORNADA PARTIDA

Artículo 39º. 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 04. ACTIVIDAD MEDIDA-PRIMA

Artículo 40º. A todo el personal que trabaje a prima, incentivo o actividad medida y que pertenezca a Tácticos, se le garantizará una prima mínima de 8.277 ptas. mensuales durante el periodo comprendido entre 1º de Marzo y 31 de Diciembre de 1985. Dicha cantidad será de 8.380 ptas. desde 1 de Enero a 28 de Febrero de 1986 y de 8.691 ptas. desde 1º de Marzo de 1986 hasta 28 de Febrero de 1987.

SECCION 04. 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 28 de Julio y 28 de Octubre.

Artículo 42º. El personal que ingrese o cese 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 tendrá como módulo diario de meses conocidos el resultado de dividir la percibida por cada trabajador en los días trabajados durante los meses de Enero, 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 anticipan que comprenderán veinticinco días laborables, cada una.

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

Artículo 45º. La participación en beneficios para el personal que trabaje 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 al superior consolidado, más el premio de antigüedad.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá la participación en 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 se presente como indispensable en razón de: reparación de máquinas, obras extraordinarias, provisión de pérdidas de materias primas, etc. y aquellas otras también necesarias cuyos trabajos por exigir una especialización determinada o por presión de tiempo, no tengan posible contratación transitoria o temporal, como pueden ser: exceso imprevisto de salidas por acumulación de pedido o períodos punta de producción, reparación de unidades productoras o su ensayo, cambios de turno, preparación y pago de nómina, suplencias por ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

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 sectores. 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 28 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, al día anterior al cual fuese festivo o el posterior, si lo fuese el día 8. El personal del grupo de Tácticos, los Administrativos, Mercantil y Subalternos, del grupo de empleados, y los Montadores de Dispositivos, los percibirán el último día de cada mes natural o el anterior, si éste fuese festivo.

La forma de pago se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y no se realizarán salidas 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 aborran las fracciones de peseta en las cantidades líquidas totales a percibir por los trabajadores en concepto de retribución, produciéndose el redondeo en la unidad superior o inferior, según aborran o no los decimales centésimos.

CAPITULO CUARTO

LICENCIAS

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

- a) Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- b) Por muerte del cónyuge, ascendientes e descendientes de 1º grado, hermanos y hermanos políticos, 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 al hecho ocurre a una distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.
- c) Por nacimiento de hijo, 2 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.
- d) Por enfermedad o enfermedad grave de la esposa o recién nacido los días antes mencionados se incrementarán en 3 días naturales más.
- e) Por enfermedad grave que requiera intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, ascendientes, descendientes, todos ellos en 1º 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.
- f) Por matrimonio de hijo y/o hermano de un trabajador, 1 día laborable, prorrogable en un día más natural, si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 Km. del centro de trabajo, y en 2 días naturales más, cuando el hecho se produce a más de 100 Km. del centro de trabajo.
- g) Por cambio de domicilio en día retribuido, si la empresa desplaza a algún trabajador y ello implica cambio de domicilio, los días que emplea en el mismo serán 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, respectiva.

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

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

Estas ausencias no serán retribuidas.

CAPITULO QUINTO

Aspectos Sociales

SECCION 11. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y DEFUNCION

Artículo 52º. 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, ANTIGÜEDAD Y PRIMA.

A estos efectos, tanto en el caso de enfermedad común, como en el de accidente de trabajo, la actividad medida o prior a la producción, se calculará sobre la base del promedio de la percibida 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 dicho sueldo.

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

Una vez se produce la calificación del accidente o se pasa a la situación de incapacidad definitiva, se estará a lo legislado establecido.

Artículo 53º. La Empresa a fin de reducir el absentismo debido a supuestos frecuentados o abusivos, se reserva la potestad de inspeccionar bien sea a través del médico de empresa, bien a través de otros procedimientos legales oases en los que considere que pueda darse dicho supuesto.

De dichas actuaciones serán informados los Comités de Empresa.

En el supuesto de que se detecte algún caso de absentismo fraudulento o abusivo alegando enfermedad común o accidente de laboral, se comunicará al Comité de Empresa. En estos casos la empresa no completará las prestaciones de la Seguridad Social y, si importe de este complemento representaría, se destinará 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 54º. 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 50.000.- pesetas.

SECCION 2ª. JUBILACION

Artículo 55º. Los trabajadores en activo que hallándose entre los 55 y 64 años de edad, desistan o cesare voluntariamente a la jubilación, si recibe la conformidad de la Empresa, percibirán de ésta un complemento económico cuya cuantía afixa, en función de la edad, del nivel profesional y de la antigüedad, queda fijado en el anexo número 10. De dicho complemento la Empresa abonará 14 pagas 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 a 100 del salario regulador que haya servido de base para el cálculo de la sumativa pensión reglamentaria. De darse esta circunstancia el complemento será reducido en su cuantía hasta quedar situado al punto condicionado 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 causar baja inmediata para percibir, en este caso, el derecho a dichos complementos.

SECCION 3ª. AYUDA A LA ENSEÑANZA

Artículo 56º. 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 párrafo anterior hasta una suma límite mensual por hijo. Dicho sueldo será de 375 ptas. durante el periodo escolar comprendido entre 1 de Marzo y 31 de Diciembre de 1985, 375 ptas. durante el comprendido entre 1º de Enero y 28 de Febrero de 1985 y de 290 ptas. desde 1º de Marzo de 1986 hasta 28 de Febrero de 1987.

Artículo 57º. 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 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, oído el Comité de Empresa, dará contestación a las mismas.

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 o estén relacionados con el plan de formación.
- b) Que los estudios se realicen en Centro reconocido oficialmente.
- c) Que haya habido un aprovechamiento por parte del interesado en cursos realizados anteriormente.

Artículo 58º. 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 previa pacto con el trabajador, éste complete el número de horas ordinarias.

La autorización que en su caso se conceda, estará sujeta a la existencia continuada a las clases, que deberá justificar documentalmente el 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 59º. Los trabajadores de la Empresa mientras se hallen cumpliendo el Servicio Militar, percibirán la cantidad de 71.187.- pesetas coincidiendo con cada una de las dos pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 41º.

SECCION 5ª. FONDO SOCIAL

Artículo 60º. Sustituyendo las aportaciones empresariales para la Agrupación Cultural y Deportiva de Rocella, S.A., para minusválidos hijos de trabajadores, y los lotes de Navidad y Reyes, se destinará la cantidad de 3.420.000.- pesetas anuales, cuyo importe revertirá íntegramente en el personal de la Empresa, para atenciones sociales.

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 oportuno a la Dirección. Esta aceptará la propuesta de no existir 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 efectúan deberán justificarse documentalmente a la Empresa.

SECCION 6ª. EXCEDENCIAS

Artículo 61º. Completando la normativa que regula la concesión de excedencias en establecimientos en esta materia se adjuntan:

- 1º.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán informados de las solicitudes de excedencias que se produzcan, así como de la resolución que la Empresa adopte en cada caso.
- 2º.- Al conceder la excedencia, cuando se haya solicitado para atender obligaciones ineludibles de carácter familiar solicitadas y justificadas por el trabajador, la Empresa en el escrito de concesión garantizará el reintegro inmediato del trabajador al finalizar la misma, siempre que lo solicite en el plazo legal.
- 3º.- Quedará sin efecto lo establecido en el párrafo anterior en el caso de que, en el momento de finalizar la excedencia, se hallare la Empresa o el centro de trabajo de que se trate en situación de Regulación de Empleo, para tecnológicas o en cualquiera otra establecida que comportare reducción de plantilla.
- 4º.- La Empresa considerará la posibilidad de reintegro anticipado a partir del momento que se cumpla la mitad del tiempo por el que se hubiera concedido la excedencia, siempre que el trabajador formulemos así la solicitud.
- 5º.- En todos los casos la Empresa concederá un prórroga no superior a un año, siempre que medie solicitud por escrito en este sentido dentro del plazo legal para solicitar el reintegro por conclusión de la excedencia.

SECCION 7ª. SEBARRO 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, que sometido a la consideración del Médico de Empresa producirá pronunciamiento por parte de éste. De ser favorable dicho pronunciamiento el Médico de Empresa emitirá propuesta en su sentido procediéndose de inmediato al traslado.

Concluido 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 otorgará un complemento por desplazamiento a todo el personal cuyo domicilio radique a más de 1 Km. del término municipal en que se encuentre emplazado el centro de trabajo, según el siguiente escalado:

De 1 a 5 Km.	20 ptas. por día
De 5 a 10 Km.	35 ptas. por día
De 10 a 15 Km.	50 ptas. por día
Más de 15 Km.	65 ptas. por día

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

Aquellos trabajadores que perciben cantidades superiores a las estipuladas 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, Montadores y Ayudantes de Cubiertas y las Conductoras 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, asido el Comité de Empresa.

Artículo 67º. Los trabajadores se presentarán en el puesto de trabajo vistiendo la respectiva prenda, y deberán proveerse de ella, a sus expensas, caso de resultar inservible antes de cumplir el período de vida que se haya fijado.

CAPITULO OCTAVO

Vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio

Artículo 68º. Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución y cumplimiento del presente Convenio se establece una comisión paritaria, compuesta por 6 representantes de la Empresa y 6 representantes de los Trabajadores, siendo allegados éstos últimos por los Delegados y/o Comités de Empresa.

Artículo 69º. La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, al existir discrepancia 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.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.- En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción de 28 de Agosto de 1970.

Segunda.- Las empresas pactadas en este Convenio se tendrán en consideración a efectos de salario y abono, para la determinación del complemento de Empresa en los casos de trabajadores que se hallan 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, teniendo en cuenta la valoración de los factores diversos que lo componen, en aquellos puestos que aparezcan y aquellos que sufran variaciones o mejoras.

2.- Los salarios en pesetas de cada uno de dichos puestos siguen agrupados en diez grados distintos, en la forma que se señala a continuación:

Grado	Puntuación	Grado	Puntuación
1º	Más de 251	6ª	136 a 150
2º	230 a 250	7ª	113 a 126
3º	208 a 229	8ª	91 a 112
4º	187 a 204	9ª	86 a 90
5º	159 a 180	10ª	Menos de 86

3.- Mientras subsista la procedente valoración de puestos, cuya relación se halla a disposición de todo el personal afectado, seguirá la tarifa de actividades sujeta que a continuación se relaciona.

Grado	Pesetas minuto Recuperación	Pesetas minuto Recuperación	Pesetas minuto Recuperación
	Del 1-03-85 al 31-12-85	Del 1-01-86 al 28-02-86	Del 1-03-86 al 28-02-87
1º	0,640	0,646	0,672
2º	0,632	0,638	0,664
3º	0,624	0,630	0,656
4º	0,616	0,622	0,648
5º	0,592	0,598	0,622
6º	0,568	0,575	0,597
7º	0,543	0,548	0,570
8º	0,520	0,525	0,545
9º	0,493	0,498	0,518
10º	0,465	0,470	0,488

B) Admisión 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	
Órder mecán	

Categoría y puestos de trabajo

Oficial	IX
Jefe de equipo de segunda	
Preparación de mezcla asfáltica	
Cilindro V-5	
Cilindro lubos presión y sanitaria	
Cilindro máquina placas	
Tractorista y carretillero	
Maquinista sección 13	
Maquinista sección 19	

	<u>Nivel</u>	<u>Categoría y puestos de trabajo</u>	<u>Nivel</u>
<p> Mecánico sección 15 Mecánico tubos presión y sanitaria Mecánico tubos sección 13 Mecánico sección 13 Mecánico sección 11-12 Mecánico sección 15 máquina Mecánico transport interior Grupo nave planchas Grupo patio Grupo balas Máquina calibradora Rocelite Mecánico pintado cortina Mecánico carta automático material seco Vigilancia máquina tubo presión, sanitaria y placas Desmoldeo con máquina Tornear tubería presión, copas y núcleo de medidas Jefe de Equipo plásticos Multuración asiento Grupo sección 15-8 Moldeo manual depósitos Mecánico automática tubos 8 y 8 Ayudante soldador cintas goma Carretilla elevadora Moldeo piezas especiales Verificador Preparador e impregnación plástico Cilindrero sección 15 </p>		<p> Transporte placa manual Limpieza regueros Trociscos Ayudante tractorista transporte Transporte de material Regar patio Servicio limpieza Limpieza oficinas y garitas </p>	
<u>Categoría y puestos de trabajo</u>			
<p> Especialista de primera X Multuración de asiento Conductor tractor pequeño Cortador máquina placas (mecánica) Cortador máquina placas (manual) Preparación bombas Moldeo tubos sección 13 Vigilancia caldera vapor Mezza Colocador cabezas a tubería Mezza Pintado material Rocalla a pistola Limpieza máquinas Moldeo manual Tornear tubos presión y sanitaria Disco corte y recuperación Ayudante chñfer Preparación piezas carga Cortador discos plástico Bobinador plástico Pulir a máquina Preparar material y carga de camiones Engrasar planchas metálicas Desmoldeo, pulido y eschado tubos sección 13 Apilar material patio y control Apilar canales y pacarfo y control Movimiento de material Control de fabricación cabezas tubos Moldear tapas depósitos y desmoldear Máquina tubos 3,5 Operador polipasto sección 10 Reparar depósitos fraguados Cortar depósitos con máquina Cuidar estufas fraguado </p>		<p> Pinche de 17 - 18 años XIII Pinche de 15 - 16 años XIV Personal de Oficinas Auxiliares Contramaestre Jefe VI Encargado jefe contadores cubiertas Contramaestre VII Encargado de contadores de cubiertas </p>	
<u>Categoría y puestos de trabajo</u>			
		<p> Oficial de primera VIII Montador cubiertas de primera Mecánico Carpintería Fontanería Eléctrico Soldador cintas goma Fabricación moldes plástico 11, 12, 15-8, 16 y 80 Tractorista y conductor camiones Pintura Altablil Modelista </p>	
		<p> Oficial de segunda IX Montador cubiertas de segunda Mecánico Carpintería Fontanería Eléctrico Pintura Altablil Modelista Reparación planchas de acero Tractorista y carretillero </p>	
		<p> Oficial de tercera X Montador de cubiertas de tercera Mecánico Carpintería Fontanería Eléctrico Pintura Altablil Modelista </p>	
		<p> Aprendices de tercer y cuarto año XIII Aprendices de primer y segundo año XIV </p>	
		<p> C) Personal Técnico Superior y Medio, Administrativos, personal Mercantil y Subalternos. </p>	
<u>Categoría y puestos de trabajo</u>		<u>Categoría</u>	
<p> Especialistas de segunda XI Ayudante cilindrero Probador estanqueidad tubos Vigilancia aporcamientos Impregnación Rocelite Ayudante pintado cortina Ayudante carta automático material seco Máquina desfibradore Cortador manual placa tierra Repasadores pizzas tierras Pulir esterilo a mano Apilado de material Desmoldeo piezas manual Ayudante desmoldeo mecánico Limpieza soldes Recoger tubos y dejar en balas Acabado tuberías presión y sanitaria Pulir a máquina Carga de camiones Ayudante moldeo manual Limpieza bobinas plástico Recuperación planchas plástico Desmoldeo estufa pacarfo Ayudante recepción cemento multurado </p>		<p> Ingeniero Superior II Licenciado Médico Arquitecto Técnico III Ingeniero Técnico Graduado Social Ayudante Técnico Sanitario Jefe Administrativo de primera Jefe de Organización de primera </p>	
<u>Categoría y puestos de trabajo</u>		<p> Encargado General IV Maestro Industrial </p>	
		<p> Orlinamento Superior V Jefe Administrativo de segunda Jefe de Compras Encargado de Economista Jefe de Sección de Organización de segunda </p>	
<p> Padrón XII Apilar sacos cemento Descargar sacos cemento </p>			

Categoría	Nivel
Oficial Administrativo de primera Técnico Comercial Técnico de Organización de primera Delineante de primera Encargado de sección de Laboratorio Programador de Informática	VI
Delineante de segunda Técnico de Organización de segunda Analista de primera Viajante	VII
Oficial Administrativo de segunda Analista de segunda Corredor de plizas Chófer de turismo	VIII
Auxiliar Administrativo y telefonista Calculador Auxiliar de Organización Vendedor Jefe de Almacén Listero Conserje Guarda Jurado	IX

Categoría	Nivel
Auxiliar de Laboratorio Portero Vigilante Ordenanza Enfermero Cobrador Almacenero	X
Personal de limpieza	XII
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 15 - 17 años	XIV

ANEXO NUMERO 2

Sistema de retribución de la actividad medida

1º.- 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.

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

2º.-Talleres. Los trabajadores que presten sus servicios en los talleres de mantenimiento devengarán una retribución de acuerdo con la actividad desarrollada, a la que corresponderán los puntos fijados en su propio baremo.

3º.- 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.

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

- 1) El número de Kilogramos fabricados, hallado en el periodo de una decena.
- 2) El número de jornales trabajados, hallado en el periodo 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 trata.

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 del:

a) Montadores:

Básele: Salario Base, antigüedad y jornada partida de toda 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: situación, reparaciones, montajes de cubiertas, etc.

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

a) Se medirán los m2. o a. 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 operario y día, que se obtendrá dividiendo los m2. resultantes en el apartado a) por el número de jornales empleados en el montaje (incluyendo tanto el personal propio como el ajeno), desde el inicio hasta la terminación de la obra.

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

- Composición de las calles: 1 montador de familia con 2 ajenos y máquinas elevadores.

- A efectos de cálculo del número de jornales empleados, los de los peones ajenos se multiplicarán con el coeficiente reductor (K= 0,80).

d) Se establece un rendimiento mínimo, obtenido en función del estudio de tiempos realizado, 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 las ptas. que figuren en el baremo y cuyo resultado será la prima a percibir 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 i.

g) No se descontarán horas de lluvia, viento, escarcha u otros fenómenos atmosféricos, tiempo de colocación de redes u otros elementos de seguridad, debiendo los montadores, en caso de imposibilidad de montaje desplazarse al centro de trabajo de procedencia 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 Sucursal, 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 207.- ptas./hora.

ANEXO NUMERO 4

Tablas Salariales

SALARIO BASE

NIVEL	SALARIO		
	De 1-03-85 a 31-12-85	De 1-01-86 a 28-02-86	De 1-03-86 a 28-02-87
	II (mensual)	69.082	69.780
III *	67.348	68.019	70.713
IV *	66.821	66.328	68.988
V *	63.497	64.132	65.672
VI *	61.429	62.043	64.500
VII *	59.460	60.058	62.433
VIII *	58.351	58.938	61.269
VIII (diario)	1.902	1.978	2.050
IX (mensual)	57.298	57.889	60.161
IX (diario)	1.907	1.926	2.002
X (mensual)	56.306	57.182	59.428
X (diario)	1.898	1.907	1.982
XI *	1.868	1.887	1.961
XII *	1.808	1.826	1.898
XIII *	1.470	1.488	1.544
XIV *	1.338	1.348	1.402

TABLA DE INGRESOS MÍNIMOS (Art. 33)

NIVEL	SALARIO		
	De 1-03-85 a 31-12-85	De 1-01-86 a 28-02-86	De 1-03-86 a 28-02-87
	VI	69.778	69.486
VII	68.224	68.908	71.638
VIII	67.302	67.978	70.687
IX	66.299	66.918	69.588
X	65.452	65.107	68.725
XI	64.536	64.180	67.762
XII	63.631	64.287	66.813

ANEXO NUMERO 5

Tabla de Antigüedad

BIENIO

(Mensual)

NIVEL	De 1-03-85 a 31-12-85	De 1-01-86 a 28-02-86	De 1-03-86 a 28-02-87
	II	1.589	1.608
III	1.569	1.608	1.668
IV	1.589	1.608	1.668
V	1.548	1.580	1.622
VI	1.503	1.518	1.578
VII	1.456	1.471	1.529
VIII	1.414	1.428	1.485
IX	1.368	1.382	1.438
X	1.320	1.339	1.392
(Diario)			
VIII	46,31	46,77	48,62
IX	46,12	46,87	47,37
X	43,47	43,93	45,64
XI	43,47	43,93	45,64
XII	43,47	43,93	45,64

QUINCENIO

(Mensual)

NIVEL	De 1-03-85 a 31-12-85	De 1-01-86 a 28-02-86	De 1-03-86 a 28-02-87
	II	2.251	2.274
III	2.251	2.274	2.354
IV	2.281	2.274	2.354
V	2.187	2.209	2.296
VI	2.180	2.141	2.288
VII	2.085	2.076	2.158
VIII	1.980	2.006	2.088
IX	1.920	1.939	2.016
X	1.894	1.873	1.967

(Diario)

VIII	66,19	66,84	68,44
IX	63,02	63,05	65,17
X	60,25	60,85	63,26
XI	60,25	60,85	63,26
XII	60,25	60,85	63,26

ANEXO NUMERO 6

PLUS NOCTURNO

Pasetas Complemento por día laborable

NIVEL	De 1-03-85 a 31-12-85	De 1-01-86 a 28-02-86	De 1-03-86 a 28-02-87
	VI	368	368
VII	350	354	368
VIII	338	338	352
IX	319	322	335
X	310	313	325
XI	297	300	312
XII	289	288	297

ANEXO NUMERO 7

Pasetas Complemento por día laborable

Plus Toxicidad y Periculosidad

NIVEL	De 1-03-85 a 31-12-85	De 1-01-86 a 28-02-86	De 1-03-86 a 28-02-87
	VIII	344	347
IX	330	333	347
X	328	329	342
XI	313	316	329
XII	308	309	321

ANEXO NUMERO 8

TABLA DE COMPLEMENTO MENSUAL POR JORNADA PARTIDA

NIVEL	De 1-03-85 a 31-12-85	De 1-01-86 a 28-02-86	De 1-03-86 a 28-02-87
	II	6.688	6.753
III	6.530	6.598	6.849
IV	6.353	6.417	6.671
V	6.187	6.249	6.498
VI	6.022	6.082	6.323
VII	5.883	5.912	6.146
VIII	5.684	5.743	5.970
IX	5.518	5.573	5.794
X	5.352	5.408	5.620
XI	5.183	5.235	5.442
XII	5.017	5.067	5.268

ANEXO NUMERO 9

Máquina Bell

1.- Dispensación Económica

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.- Denominación del plus

Se denominará "Plus festivo".

3.- Valor del Plus

Desde el 1.º de Marzo a 31 de Diciembre de 1985 será de 909 ptas. por día trabajado y no abonable a efectos de gratificaciones o pagos reglamentarios ni vacaciones. Dicho plus será de 946 ptas. a partir del día 1 de Enero de 1986 y hasta el 28 de Febrero de 1986 y de 964 ptas. a partir del día 1 de Marzo de 1986 y hasta el 28 de Febrero de 1987.

4.- Derecho al percibo del Plus

A partir del primer día que se entre 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 parezca 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 cortenocinistas a dicho servicio que previamente hayan sido designados, quedarán sujetos a permanecer en lugar localizable y próximo al centro de trabajo para acudir con la máxima prontitud en el caso de ser reclamado para atender cualquier posible avería o emergencia.

7.- Retribución Servicio de Guardia en días festivos

Desde el día 1 de Marzo a 31 de Diciembre de 1985 se abonará por cada día de guardia en día festivo la cantidad de 2.000 ptas. por operario. Dicha cantidad será de 2.111 ptas. a partir del día 1 de Enero de 1986 y hasta el 28 de Febrero de 1986 y de 2.195 ptas. a partir del día 1 de Marzo de 1986 y hasta el 28 de Febrero de 1987.

8.- Suplencias

En aquellos casos que por causa de enfermedad, licencias, etc., se tenga que recurrir a sustituciones de 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 éste sea 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 en tercer lugar a designar por Dirección.

El personal que haya estado suplendo ausencias en Máquina Bell gozará 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 precisas para ello.

Cuando la pausa no pueda realizarse dentro de las horas que se señalan en el artículo 18 no compensará económicamente por esta motivo con el valor equivalente a unidad hora extra, el tiempo de duración de dicha sustitución.

11.- Potestad 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 10

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

NIVEL IV

Antig. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	18.956.-	12.764.-	9.573.-	6.363.-	3.191.-
26	16.353.-	13.083.-	9.812.-	6.542.-	3.270.-
27	16.753.-	13.402.-	10.052.-	6.701.-	3.351.-
28	17.152.-	13.721.-	10.291.-	6.851.-	3.430.-
29	17.551.-	14.040.-	10.530.-	7.020.-	3.510.-
30	17.950.-	14.359.-	10.769.-	7.180.-	3.589.-
31	18.349.-	14.678.-	11.009.-	7.339.-	3.670.-
32	18.747.-	14.997.-	11.248.-	7.499.-	3.749.-
33	19.146.-	15.316.-	11.487.-	7.658.-	3.829.-
34	19.545.-	15.635.-	11.726.-	7.818.-	3.908.-
35	19.943.-	15.954.-	11.966.-	7.977.-	3.989.-
36	20.342.-	16.273.-	12.207.-	8.137.-	4.062.-
37	20.741.-	16.592.-	12.444.-	8.296.-	4.148.-
38	21.140.-	16.911.-	12.684.-	8.456.-	4.227.-
39	21.538.-	17.230.-	12.924.-	8.615.-	4.308.-
40	21.937.-	17.549.-	13.164.-	8.775.-	4.385.-
41	22.336.-	17.868.-	13.403.-	8.934.-	4.467.-
42	22.735.-	18.187.-	13.642.-	9.094.-	4.546.-
43	23.133.-	18.506.-	13.881.-	9.253.-	4.627.-
44	23.532.-	18.825.-	14.120.-	9.413.-	4.699.-
45	23.929.-	19.143.-	14.359.-	9.572.-	4.786.-

NIVEL V

Antig. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	18.238.-	12.191.-	9.143.-	6.095.-	3.048.-
26	15.619.-	12.496.-	9.372.-	6.248.-	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.-	10.059.-	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.-	3.655.-
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.-	4.189.-
41	21.328.-	17.067.-	12.800.-	8.533.-	4.266.-

Antz. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
42	21.710.-	17.371.-	13.028.-	8.686.-	4.342.-
43	22.091.-	17.676.-	13.257.-	8.837.-	4.418.-
44	22.473.-	17.981.-	13.486.-	8.990.-	4.495.-
45	22.854.-	18.285.-	13.713.-	9.141.-	4.571.-

NIVEL VI

Antz. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	14.669.-	11.734.-	8.801.-	5.867.-	2.934.-
26	15.036.-	12.029.-	9.022.-	6.014.-	3.002.-
27	15.402.-	12.321.-	9.242.-	6.162.-	3.061.-
28	15.769.-	12.612.-	9.463.-	6.309.-	3.155.-
29	16.135.-	12.909.-	9.683.-	6.457.-	3.229.-
30	16.502.-	13.205.-	9.904.-	6.604.-	3.303.-
31	16.868.-	13.498.-	10.125.-	6.752.-	3.376.-
32	17.235.-	13.790.-	10.345.-	6.899.-	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.-	3.966.-
40	20.167.-	16.139.-	12.110.-	8.079.-	4.040.-
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

Antz. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	13.911.-	11.127.-	8.346.-	5.564.-	2.782.-
26	14.259.-	11.405.-	8.555.-	5.704.-	2.854.-
27	14.608.-	11.684.-	8.764.-	5.843.-	2.925.-
28	14.954.-	11.962.-	8.973.-	5.983.-	2.997.-
29	15.301.-	12.241.-	9.182.-	6.122.-	3.069.-
30	15.648.-	12.519.-	9.391.-	6.262.-	3.140.-
31	15.997.-	12.797.-	9.600.-	6.402.-	3.212.-
32	16.344.-	13.076.-	9.809.-	6.541.-	3.284.-
33	16.692.-	13.354.-	10.018.-	6.681.-	3.356.-
34	17.039.-	13.633.-	10.227.-	6.820.-	3.427.-
35	17.387.-	13.911.-	10.436.-	6.960.-	3.499.-
36	17.735.-	14.189.-	10.645.-	7.100.-	3.571.-
37	18.082.-	14.468.-	10.854.-	7.239.-	3.642.-
38	18.430.-	14.746.-	11.063.-	7.379.-	3.714.-
39	18.777.-	15.025.-	11.272.-	7.518.-	3.785.-
40	19.125.-	15.303.-	11.481.-	7.658.-	3.857.-
41	19.473.-	15.581.-	11.690.-	7.798.-	3.929.-
42	19.820.-	15.860.-	11.899.-	7.937.-	4.001.-
43	20.168.-	16.138.-	12.108.-	8.077.-	4.073.-
44	20.515.-	16.417.-	12.317.-	8.216.-	4.144.-
45	20.863.-	16.695.-	12.526.-	8.356.-	4.216.-

NIVEL VIII

Antz. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	13.152.-	10.321.-	7.691.-	5.261.-	2.631.-
26	13.481.-	10.784.-	8.088.-	5.393.-	2.701.-
27	13.809.-	11.047.-	8.286.-	5.525.-	2.770.-
28	14.138.-	11.310.-	8.483.-	5.656.-	2.840.-
29	14.467.-	11.573.-	8.681.-	5.788.-	2.910.-
30	14.795.-	11.836.-	8.878.-	5.920.-	2.979.-
31	15.124.-	12.099.-	9.075.-	6.052.-	3.049.-
32	15.453.-	12.362.-	9.273.-	6.184.-	3.119.-
33	15.782.-	12.625.-	9.470.-	6.315.-	3.188.-
34	16.111.-	12.888.-	9.668.-	6.447.-	3.258.-
35	16.439.-	13.151.-	9.865.-	6.579.-	3.327.-
36	16.768.-	13.415.-	10.062.-	6.711.-	3.397.-
37	17.097.-	13.678.-	10.260.-	6.843.-	3.467.-
38	17.426.-	13.941.-	10.457.-	6.974.-	3.536.-
39	17.754.-	14.204.-	10.655.-	7.106.-	3.606.-
40	18.083.-	14.467.-	10.852.-	7.238.-	3.676.-
41	18.412.-	14.730.-	11.049.-	7.370.-	3.745.-
42	18.741.-	14.993.-	11.247.-	7.502.-	3.815.-
43	19.069.-	15.256.-	11.444.-	7.633.-	3.885.-
44	19.398.-	15.519.-	11.642.-	7.765.-	3.954.-
45	19.727.-	15.782.-	11.839.-	7.897.-	4.024.-

NIVEL IX

Antz. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
26	12.394.-	9.914.-	7.438.-	4.958.-	2.479.-
27	12.704.-	10.162.-	7.632.-	5.082.-	2.547.-
28	13.014.-	10.409.-	7.826.-	5.206.-	2.614.-
29	13.323.-	10.657.-	8.020.-	5.330.-	2.682.-
30	13.633.-	10.905.-	8.179.-	5.454.-	2.749.-
31	13.943.-	11.153.-	8.369.-	5.578.-	2.817.-
32	14.253.-	11.400.-	8.561.-	5.702.-	2.885.-
33	14.563.-	11.648.-	8.737.-	5.826.-	2.952.-
34	14.872.-	11.896.-	8.922.-	5.950.-	3.020.-
35	15.182.-	12.144.-	9.108.-	6.074.-	3.087.-
36	15.492.-	12.391.-	9.294.-	6.197.-	3.155.-
37	15.802.-	12.639.-	9.480.-	6.321.-	3.223.-
38	16.112.-	12.887.-	9.666.-	6.445.-	3.290.-
39	16.421.-	13.135.-	9.851.-	6.569.-	3.358.-
40	16.731.-	13.382.-	10.037.-	6.693.-	3.425.-
41	17.041.-	13.629.-	10.223.-	6.817.-	3.493.-
42	17.351.-	13.876.-	10.409.-	6.941.-	3.561.-
43	17.661.-	14.124.-	10.595.-	7.065.-	3.628.-
44	17.970.-	14.372.-	10.780.-	7.189.-	3.696.-
45	18.280.-	14.621.-	10.966.-	7.313.-	3.763.-
46	18.589.-	14.869.-	11.152.-	7.437.-	3.831.-

NIVEL X

Antz. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	11.636.-	9.308.-	6.982.-	4.655.-	2.327.-
26	11.927.-	9.540.-	7.158.-	4.771.-	2.393.-
27	12.218.-	9.773.-	7.330.-	4.887.-	2.458.-
28	12.509.-	10.005.-	7.505.-	5.003.-	2.524.-
29	12.800.-	10.238.-	7.679.-	5.119.-	2.589.-
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.-	10.936.-	8.201.-	5.468.-	2.786.-
33	13.963.-	11.168.-	8.376.-	5.584.-	2.852.-
34	14.254.-	11.400.-	8.550.-	5.700.-	2.917.-

Ant. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
35	14.545.-	11.632.-	8.724.-	5.816.-	2.983.-
36	14.836.-	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.-	10.116.-	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

Ant. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
26	10.877.-	8.701.-	6.527.-	4.352.-	2.176.-
26	11.149.-	8.918.-	6.690.-	4.460.-	2.239.-
27	11.421.-	9.135.-	6.852.-	4.569.-	2.303.-
28	11.693.-	9.352.-	7.015.-	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.-	8.478.-	5.652.-	2.938.-
38	14.413.-	11.524.-	8.641.-	5.760.-	3.001.-
39	14.685.-	11.741.-	8.803.-	5.869.-	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.-	3.446.-

NIVEL XII

Ant. Empr.	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
25	10.119.-	8.095.-	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	11.638.-	9.306.-	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.-	5.556.-	2.946.-
41	14.169.-	11.324.-	8.488.-	5.656.-	3.008.-
42	14.422.-	11.526.-	8.639.-	5.757.-	3.069.-
43	14.675.-	11.727.-	8.790.-	5.857.-	3.131.-
44	14.928.-	11.929.-	8.941.-	5.958.-	3.192.-
45	15.181.-	12.131.-	9.092.-	6.058.-	3.254.-

ANEXO NÚMERO 11

Aspetos Sindicales

1.- Del Delegado Sindical

1.1. Requisitos

a) En los centros de trabajo, cuya plantilla consta de 75 trabajadoras, y cuando los Sindicatos o Centros no 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 poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo de modo fehaciente, siéndole reconocido acto seguido, al citado Delegado, su condición de representante del sindicato a todos los 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 representa.

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 peritaje 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 obligada 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 afecten 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, traslado de trabajadores 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 cuyo 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, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

h) En materia de reuniones, estas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

i) El Delegado cofirmará sus tareas o la realización de las funciones sindicales que le son propias.

2.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Centros 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 Ahorros, a la que debe ser transferido la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las anotaciones correspondientes, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa en la siguiente forma.

3.- Comité de Empresa

3.1. Derechos y obligaciones

Los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

- a) Derecho a recibir trimestralmente información sobre la situación económica y financiera de la empresa.
- b) Derecho a recibir anualmente el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuentas deudoras de 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 comporte 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 estudio e análisis de contratos 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, como y acciones.
- 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 despido.
- 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 proyectada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
- l) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en toda la relativa al ámbito de su competencia.
- m) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, más allá de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección sufre expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por Dirección podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que activaron su entrega.
- n) Los miembros del Comité de Empresa colaborarán con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mejoramiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

3.2. Garantías

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación. Si se despido o cualquier otra sanción por causas factas graves o muy graves, omeñadas a otras causas, deberá tramitarse expediente sancionatorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, e, en su caso, Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Podrán promover acciones de personal en la Empresa o contra de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su Representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

- d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con lo legalmente establecido en cada momento. Dicho crédito de horas podrá aumentarse hasta un 95% siempre que se acredite una necesidad. El uso de las indicadas horas deberá notificarse a la Dirección de la Empresa con suficiente antelación.

Podrá acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de los correspondientes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

- e) Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal podrán asistir a actos de carácter sindical (marchas, conferencias, reuniones externas, etc.) con cargo a su cuenta de horas.

Deberá solicitar autorización con un mínimo de 24 horas de antelación, excepto en aquellas casos que por su urgencia justificara y comprobada deba solicitarse la autorización con carácter inmediato. Posteriormente presentará justificación escrita de la asistencia.

- f) Las reuniones que se mantengan con la Dirección de la Empresa no serán computables a la mencionada reserva.
- g) En situación de deliberación de Convenio, de estudio de expediente de crisis o de preparación de reducción de jornada, al tiempo empleado por los representantes de los trabajadores que forman parte de las respectivas comisiones no se computará a efectos de las horas de reserva, así como el tiempo estrictamente necesario empleado para el desplazamiento a dichas reuniones, entendiéndose que dicho tiempo se inicia con el comienzo oficial de las negociaciones y termina con la finalización de las mismas, bien sea por haber llegado a un acuerdo, bien porque éstas quedan suspendidas o interrumpidas por cualquier motivo.
- h) Mientras duren las conversaciones por los motivos expresados en el párrafo anterior y para facilitar la asistencia a las reuniones de los representantes de los trabajadores que forman parte de las respectivas comisiones, la Dirección del Centro de Trabajo facilitará los cambios de turno en aquellas áreas que, al objeto indicado, lo justifiquen.
- i) A efectos de mejoramiento de organización del trabajo y mejor superación de las dificultades que en un momento dado pueda ocasionar la ausencia del puesto de trabajo de uno o varios miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, es preciso que la notificación de reunión se requiera a través del Departamento de Personal o de la persona asignada al respecto con una antelación mínima de 24 horas y siempre por escrito.

3.3. De la información de los Comités de Empresa y Delegados de Personal a nivel de centro.

- a) En cada centro de trabajo existirá una persona designada por el Departamento de Personal para que a través de ella se realicen todas las consultas o peticiones de información que los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal deseen formular.
- b) Todas las peticiones deberán formularse por escrito y ser presentadas a la persona designada al efecto para que en cada caso indique la vía o cauce más oportuno a seguir para atender o en su caso resolver con la mayor eficacia y prontitud.
- c) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal a través de su secretario, o comisionados tendrán, de ordinario, acceso cuando el caso lo requiera, a los órganos de Dirección del centro de trabajo o a otros servicios técnicos o administrativos, siempre a través de la persona designada al efecto.
- d) Las Comisiones o Delegaciones que en nombre y representación del Comité de Empresa y Delegados deseen gestionar consultas verbales a la Dirección, deberán avisar previamente de su propósito en vistas a una mayor eficacia en la evacuación de la respuesta o tratamiento del tema. Las Comisiones o Delegaciones mencionadas no excederán de tres personas.

4.- De las reuniones conjuntas de los distintos Comités de Empresa.

La Empresa consciente de que hay temas cuya repercusión abarca simultáneamente a todos los centros de trabajo, reconoce la necesidad que tienen los Delegados del personal de reunirse para tratar dichos temas y de exponer sus peticiones a Dirección. A tal efecto se establece lo siguiente:

- a) Se crea un Comité Inter-Centros que podrá reunirse 1 vez al año con una duración máxima de 2 días para tratar aquellos temas comunes a todos los centros de la Empresa. Dicho Comité estará formado por un máximo de 6 miembros designados proporcionalmente en entre los componentes de los distintos Comités de los centros de trabajo de la Empresa.
- b) El Comité Inter-Centros podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se den alteraciones de Expediente de Crisis, regulación de empleo, proceso de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- c) La Dirección puede convocar al Comité Inter-Centros cuando la índole del tema a tratar o negociar, así lo requiera.
- d) Todos los delegados de personal podrán reunirse antes de la iniciación de la negociación o revisión del Convenio Colectivo a los efectos de unificar sus criterios. Esta reunión no podrá tener una duración superior a dos días.
- e) Las reuniones de los Delegados de Personal y las del Comité Inter-Centros se celebrarán siempre en la provincia de Barcelona.

5.- De las Asambleas de Trabajadores

- a) Los trabajadores de cada centro de trabajo podrán reunirse en asamblea 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 asambleas 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 72 horas cuando se trate de temas extraordinarios o urgentes. La Dirección contestará igualmente por escrito y en el supuesto de que la misma no de contestación 3 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 sus existencias.

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, ni será durante el tiempo de duración de la asamblea se reducirá el mínimo indispensable el número de personas que las atienden.
- 3) En la oficina central no comportará interrupción de los servicios de ordenador.

f) Cuando se convoque a 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) Discriminar al empleo de un candidato a su filiación o no a un sindicato.
 - 3) Mantenerse independiente 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 ausentarse 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 equal trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado 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 lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- d) Todos los trabajadores podrán colocar notas 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 máximo 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 cubrirá con los gastos de desplazamientos propiamente dichos y los derivados, de acuerdo con las tarifas vigentes en cada momento.