

22600 RESOLUCION de 16 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Continental Industria del Caucho, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Continental Industria del Caucho, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre los días 12 de abril y 29 de agosto de 1985, fecha que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y Comité de Empresa con fecha 9 de abril de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 16 de octubre de 1985.—El Director general, Carlos Navarío López.

**VI CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
DE «CONTINENTAL I. DEL CAUCHO, S. A.»**

CAPITULO I

Ámbito de aplicación.

- Art. 1 - Ámbito funcional.**
El presente Convenio regule las condiciones de trabajo entre la Empresa «CONTINENTAL INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S. A.» y su personal.
- Art. 2 - Ámbito territorial.**
Será de aplicación a todo el territorio nacional.
- Art. 3 - Ámbito personal.**
Las condiciones pactadas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal de su ámbito territorial y funcional, con la expresa excepción del personal que desempeña el cargo de Consejero o que no figure en la plantilla de la Empresa por estar ligada a la misma por una relación no laboral del tipo de prestación de servicio o similar.
- Art. 4 - Ámbito temporal.**
Este Convenio regirá desde el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1.1.85. Expirará el día 31 de Diciembre de 1985 salvo lo dispuesto en contrario en artículos de este Convenio.
- Art. 5 - Vinculación a la totalidad.**
Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en cómputo anual.
- Art. 6 - Garantías personales.** Según el IV Convenio General de Química. Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, con las derivadas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Art. 7 - Según el IV Convenio General de Química.**
La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.
La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.
Esto es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.
Sin perjuicio de la facultad aludida en el párrafo 1º, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
- Art. 8 - Según el IV Convenio General de Química.**
La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:
- 1º - La exigencia de la actividad normal.
 - 2º - Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
 - 3º - Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

- 4º - La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º - La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trata de obtener y buscar un estudio comparativo.
- 6º - La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 7º - La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Art. 9 - Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

Según el IV Convenio General de Química.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en caso de prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la Empresa, deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal.
2. En el supuesto de que no hubiere acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, ambas partes podrán, de común acuerdo, recurrir a un arbitraje externo.
3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni habiéndose solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo deberá ser aprobado por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, y del Comité de Empresa o Delegado de Personal, debiéndose dictarse la resolución en el plazo de quince días a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

- Art. 10 - Según el IV Convenio General de Química.**
Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.
Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.
Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza y duración de su contrato.
Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses con las prerrogas previstas en la Ley dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de esa duración.
Son trabajadores interinos los que ingresan en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excedencia especial, excedencia por maternidad, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito, en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo profesional.
Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores contratados en prácticas, los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la Empresa utiliza su trabajo.

Son trabajadoras contratadas en formación laboral, aquellos jóvenes mayores de diecisiete y menores de dieciocho años, que ingresan en la Empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende mediante el pago de una retribución. El curso se otorga a proporcionar al trabajador contratado en formación laboral, una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas, deberá efectuarse por escrito,

debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose asimismo el horario de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que al resto de los trabajadores de Continental Industrias del Caucho, S.A.

Art. 11 - Clasificación funcional.

En tanto no se negocie una nueva clasificación funcional sigue estando vigente lo pactado en el Convenio 1981 que es lo siguiente :

EMPLEADOS:

- 1º Técnicos
 - Técnico Titulado
 - Ayudante Técnico Sanitario
 - Contramaestre
 - Jefe 1º
 - Jefe 2º
 - Capataz
 - Analista de Laboratorio
 - Auxiliar de Laboratorio
- 2º Administrativos
 - Apócrato
 - Jefe 1º
 - Jefe 2º
 - Oficial 1º
 - Oficial 2º
 - Auxiliar
 - Aspirante
- 3º Proceso de Datos
 - Jefe de P. de Datos (equiparado a Jefe 1º Advo.)
 - Analista (equiparado a Jefe 2º Advo.)
 - Programador
 - Operador de Ordenador (equiparado a Of. 1º Advo.)
 - Operador de máquinas auxiliares (Perforista) (equiparado a Of. 2º Adv.)
- 4º Ventas
 - Jefe de Ventas
 - Delegado de Ventas
 - Encargado
 - Subdelegado de Ventas

GRUPO OBREROS:

- 1º Personal de producción
 - Profesional 1º
 - Profesional 2º
 - Profesional 3º
 - Ayudante Especialista
- 2º Personal indirecto
 - Oficial 1º
 - Oficial 2º
 - Oficial 3º
 - Recoge al personal:
 - Mecánicos
 - Electricistas
 - Conductores
 - Albañil
 - Soldador
 - Engrasador
 - Montadores
 - Moto de almacén
 - Peones
- 3º Sueldos
 - Almaceneros
 - Guarda Jurado
 - Guarda
 - Recepcionista-Telefonista

La enumeración de categorías expresada no es exhaustiva y pueden crearse otras en caso necesario. No tiene la Empresa obligación de cubrir las todas si la organización del trabajo no lo requiere.

El cometido de cada una de ellas será definido de acuerdo con el Comité y formará parte integrante de este Convenio.

Art. 12 - Movilidad funcional.

Según el IV Convenio General de Química. Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidades.

Ejerceran de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, si los hubiera, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligadas las empresas a facilitarla.

La Empresa mantendrá los cuatro correturnos, cuya principal función consistirá en cubrir los huecos producidos por absentismo (permisos, licencias, enfermedad, accidentes, etc.)

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambio de puesto y cese.

Art. 13 - Ingresos.

Según el IV Convenio General de Química.

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso fijo en plantilla, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, con contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas.

En segundo lugar en los nuevos ingresos tendrán prioridad los hijos de los trabajadores fijos en plantilla en igualdad de cualificación requerida para el trabajo a desempeñar.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada centro de trabajo o empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Art. 14 - Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores-fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala :

- Personal técnico titulado : Seis meses
- Personal técnico no titulado : Tres meses
- Administrativos : Dos meses
- Especialistas : Un mes
- Trabajadores no cualificados : Quince días

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supera, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo al Comité o Delegados de personal.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursos de capacitación dados por la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Art. 15 - Ascensos.

Según el IV Convenio General de Química.

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente :

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestros, Capataces, Jefaturas de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, u otras análogas, así como las que realizan el Inspector, Delegado, Comedor, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, la Empresa establecerá un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias : titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso. En el supuesto de que se produjera desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada, si a pesar de ello, fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participaran en el Tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo, harán constar en acta levantada al efecto, sus salvvedades.

Art. 16 - Plantilla.

Según el IV Convenio General de Química.

La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica, funcional y cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello y previamente a la amortización de la vacante se informará al Comité de Empresa o al Delegado Sindical, si lo hubiere a los efectos oportunos.